



Emilia Vehkomäki

Code of Conduct -vertailu ja ehdotus sisältökokonaisuuksista Metropolian Code of Conductiin

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Insinööri (AMK)

Energia- ja ympäristötekniikka

Insinöörityö

28.11.2021

Tiivistelmä

Tekijä:	Emilia Vehkomäki
Otsikko:	Code of Conduct -vertailu ja ehdotus Metropolian Code of Conductiin
Sivumäärä:	31 sivua
Aika:	28.11.2021
Tutkinto:	Insinööri (AMK)
Tutkinto-ohjelma:	Energia- ja ympäristötekniikka
Ammatillinen pääaine:	Energiatekniikka
Ohjaajat:	Kehityspäällikkö Elli Ojala Yliopettaja Riitta Lehtinen

Vastuullisuudelle on suuri kysyntä nykypäivänä ja se onkin yksi yrityselämän haasteista. Code of Conductit yleistyvät organisaatioissa ja niillä puetaan sanoiksi yhteisiä toimintatapoja ja edistetään arvojen mukaista toimintaa.

Opinnäytetyön tilaaja oli Metropolia Ammattikorkeakoulu. Työssä tehtiin 15 erilaisen organisaation Code of Conduct -dokumenttien vertailu. Vertailussa oli mukana yrityksiä, korkeakouluja ja kaupunkeja. Taustatyönä perehdyttiin siihen, mitä vastuullisuus ja yritysvastuu pitävät sisällään ja miten Code of Conduct linkittyy niihin. Vertailun tulosten pohjalta oli tarkoitus laatia ehdotus sisältökokonaisuuksista, jotka sopisivat Metropolian Code of Conductiin.

Vertailussa huomattiin, että Code of Conductit voivat olla hyvin erilaisia. Samat sisältökokonaisuudet kuitenkin toistuivat useissa dokumenteissa. Tuloksista huomattiin, että Code of Conductien sisältö pyrkii vastaamaan kysymykseen, miten organisaatio toteuttaa yritysvastuun osa-alueita eli taloudellista vastuuta, ympäristövastuuta sekä sosiaalista vastuuta. Kerättyä aineistoa voidaan hyödyntää tulevaisuudessa Metropolian omaa Code of Conduct-ohjeistoa varten.

Avainsanat: yritysvastuu, Code of Conduct, Metropolia

Abstract

Author: Emilia Vehkomäki
Title: Comparison of code of conducts and proposal for
Metropolia´s Code of Conduct
Number of Pages: 31 pages
Date: 28 November 2021

Degree: Bachelor of Engineering
Degree Programme: Energy and Environmental Technology
Professional Major: Energy Engineering
Supervisors: Elli Ojala, Research and Development Manager
Riitta Lehtinen, Principal Lecturer

There is a great demand for responsibility today and it is one of the challenges in business life. Codes of conduct are becoming more common in organizations. A code of conduct helps to define common principles and rules. It also brings values to day-to-day life.

In this thesis fifteen code of conduct documents from different organizations were compared. The comparison included companies, educational institutions and cities. Corporate responsibility and the code of conduct as part of it were studied as a background work. The thesis was commissioned by Metropolia. Based on the results of the comparison, a proposal was made for content packages that would be suitable for Metropolia´s Code of Conduct.

The comparison showed that code of conduct documents can vary a lot. The same content packages occurred repeatedly. It was found that the content of the code of conduct seeks to answer the question of how the organization implements the aspects of corporate responsibility, i.e., financial responsibility, environmental responsibility, and social responsibility. The collected material can be used in the future for Metropolia's own Code of Conduct.

Keywords: corporate responsibility, code of conduct, Metropolia

Sisällys

Lyhenteet

1	Johdanto	1
2	Kestävä kehitys ja yritysvastuu	2
2.1	Kestävä kehitys	2
2.2	Yritysvastuu	3
2.2.1	Taloudellinen vastuu	5
2.2.2	Ympäristövastuu	6
2.2.3	Sosiaalinen vastuu	7
2.2.4	Poliittinen vastuu	8
3	Code of Conduct	8
3.1	Compliance-ohjelma	9
3.2	Code of Conductin rakenne	10
3.3	Code of Conductien auditointi	11
4	Vertailuun valitut organisaatiot	12
4.1	Korkeakoulut	12
4.2	Kaupungit	13
4.3	Yritykset	13
5	Vertailu	15
5.1	Ohjeistojen ulkonäkö ja rakenne	17
5.2	Arvot	18
5.3	Huomioita yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen ohjeistoista	20
5.4	Huomioita kaupunkien ohjeistoista	21
5.5	Huomioita yrityksiä ohjeistoista	22
5.6	Muita havaintoja ohjeistoista	23
6	Ehdotus Metropolialle	24
6.1	Metropolian Koodi-ohjeisto	24
6.2	Sisältökokonaisuudet Metropolialle	25
6.2.1	Kestävä kehitys ja ympäristö	25
6.2.2	Ihmisoikeudet, tasa-arvo ja kiusaamisen ehkäisy	26

6.2.3	Viihtyvyyys ja ilmapiiri	26
6.2.4	Johtaminen ja hyvä hallintotapa	27
6.2.5	Tietosuoja ja tietoturva	27
6.2.6	Korruptio ja eturistiriidat	28
6.2.7	Väärinkäytösten käsittely ja ilmoittaminen	28
6.3	Apua suunnitteluun ja auditointiin	28
7	Eettiset ohjeistot organisaation arjessa	29
8	Yhteenveto	30
	Lähteet	32

Lyhenteet

ILO: *International Labour Organization*. Kansainvälinen työjärjestö.

OECD: *Organization for Economic Co-operation and Development*.
Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö.

SGS: *Société Générale de Surveillance*. Tarkastus-, testaus-, verifiointi-
ja sertifiointiyritys.

YVA: Ympäristövaikutusten arviointi.

1 Johdanto

Vastuullisuutta odotetaan nykyään kaikilta toimijoilta. Sitä odottavat sekä kuluttajat että työntekijät, ja sen toteuttamisen tueksi on olemassa ohjeistuksia ja sertifikaatteja. Toiminnalta halutaan läpinäkyvyyttä. Vastuullisuus ohjaa yhä enemmän myös kuluttajien valintoja, eikä vastuuttomasti toimivia organisaatioita haluta tukea. Vastuullisuuden määrittely on kuitenkin haastavaa, koska se on laaja kokonaisuus, johon liittyy paljon näkökulmia.

Metropolia on Suomen suurimpana ammattikorkeakouluna tunnetussa asemassa ympäri Suomen. Metropolia työsentelee 940 henkilökunnan jäsentä ja 16 700 opiskelijaa [1]. Näin ollen Metropolia on suunnannäyttäjän asemassa, kun puhutaan matkasta kohti kestävämpää yhteiskuntaa. Metropolia on koonnut vastuullisuussivustolleen vuoteen 2030 ulottuvaa tiekarttaa kestävästä kehityksestä. Metropolian tähtää ekologiseen, sosiaaliseen ja taloudelliseen kestävyys-teen. Yksi Metropolian tavoitteista on tuoda kestävä kehitys osaksi kaikkia tutkinto-ohjelmia ja lisätä tietoisuutta siitä. [2.] Code of Conductin laatiminen Metropolialle on askel kohti entistäkin vastuullisempaa opiskelua ja työntekoa, sekä keino edistää kestävästä kehitystä.

Tässä työssä pureudutaan siihen, mitä tarkoittavat vastuullisuus ja yritysvastuu ja mikä rooli Code of Conductilla eli eettisellä ohjeistolla on yritys vastuussa. Tarkoitus on tehdä vertailu erilaisten organisaatioiden Code of Conducteista ja tarkastella, millaisia sisältökokonaisuuksia niistä löytyy.

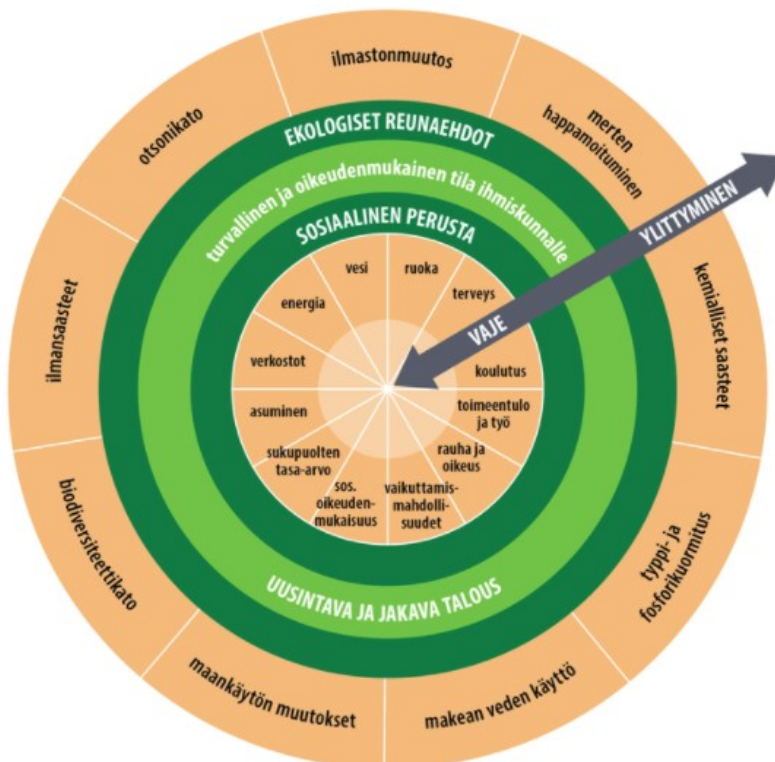
Työn tavoitteena vertailun toteuttamisen lisäksi on tarjota ehdotus sisältökokonaisuuksista, jotka sopisivat Metropolian tulevaan Code of Conductiin. Työssä pohditaan myös, miten eettiset ohjeistot jalkautetaan sujuvasti ja pysyvästi organisaation arkeen.

2 Kestävä kehitys ja yritysvastuu

2.1 Kestävä kehitys

Kestävä kehitys tarkoittaa suunnanmuutosta, jolla edistetään hyvän elämän taakamista tuleville sukupolville. Se tarkoittaa sekä ihmisten että maapallon hyvinvoinnin edistämistä. [3.]

Kate Raworth on luonut kestävän kehityksen donitsin (kuva 1). Kestävyysdonitsin keskellä ovat asiat, jotka vaikuttavat ihmisten hyvinvointiin, ja ulkoreunalla maapallon kantokykyyn vaikuttavat asiat. Sisä- ja ulkoreunan välissä on ihmisten ja maapallon kannalta optimaalinen linja. Jos kuljetaan liikaa donitsin ulkokehää kohden, maapallo rasittuu liikaa, ja kuljettaessa kohti keskustaa ihmisten hyvinvointi kärsii. Donitsi kuvaa sosiaalisen, taloudellisen ja ympäristöllisen eli ekologisen kestävyiden suhdetta toisiinsa. [3.]



Kuva 1. Kestävän kehityksen donitsi [3].

Vuonna 2015 laadittiin kestävän kehityksen ohjelma, Agenda2030. Se sisältää 17 tavoitetta kestävän kehityksen edistämiseksi, ja ne koskevat kaikkia maailman maita. Näihin tavoitteisiin pyritään vuoteen 2030 mennessä. Tavoitteisiin kuuluvat esimerkiksi nälän ja köyhyyden poistaminen maailmasta, vastuullinen kuluttaminen, tasa-arvo sekä ilmastotoimet. [3.]

2.2 Yritysvastuu

Yritysvastuu määritellään kirjassa "Menesty yritysvastuulla" ytimekkäästi seuraavasti:

Kansallisten lakien noudattaminen ja lainsäädännön vaatimukset ylittävä vastuullinen liiketoiminta yhteiskunnan hyväksi sekä ympäristön ja ihmisten suojaamiseksi [4, s. 7].

Pelkkä lainsäädännön puitteissa toimiminen ei enää riitä siihen, että voi kutsua toimintaa vastuulliseksi, vaan muitakin toimia edellytetään. Käsitys soveliaasta toiminnasta on muuttunut viime aikoina, ja aikaisempia toimintatapoja ei enää hyväksytä [5].

Työ- ja elinkeinoministeriön sivuilla on listattu yritysvastuun ohjeet ja periaatteet, jotka ovat kansainvälisesti tunnustettuja. Ohjeet ovat suosituksia, joiden avulla organisaatio voi rakentaa toimintaansa vastuullisempaan suuntaan. Nämä ohjeet ovat

- OECD:n toimintaohjeet monikansallisille yrityksille
- YK:n Global Compact -periaatteet
- ISO 26000 -yhteiskuntavastuuopas
- ILO:n kolmikantainen periaatejulistus
- YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet. [6.]

OECD eli Organization for Economic Co-operation and Development julkaisi ensimmäisen version toimintaohjeista vuonna 1976, ja sittemmin niitä on päivitetty. Toimintaohjeet auttavat yritystä toimimaan sulavassa yhteistyössä sitä ympäröivän yhteiskunnan kanssa. Kofi Annan käynnisti Global Compact -

aloitteen vuonna 1999. Aloite sisältää 10 periaatetta, joissa edistetään YK:n kestävän kehityksen tavoitteita. [7, s. 56–60.] ISO 26000 -yhteiskuntavastuuopas on standardi, jossa on avattu kattavasti, mitä yhteiskuntavastuu tarkoittaa [6]. International Labour Organization eli ILO julkaisi vuonna 1977 kolmikantajulistuksen, jonka pääsisältö on pakkotyön ja lapsityön poistaminen, syrjinnän poistaminen työmarkkinoilta ja työpaikoilta sekä yhdistymisvapaus ja neuvotte-luoikeuden tunnustaminen [4, s. 51–52]. YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat periaatteet muodostuvat kolmesta pilarista, jotka näkyvät kuvassa 2. Pilarit jakautuvat 31 tarkentavaan kohtaan, jotka avaavat pilarien sisällön. Esimerkiksi kohdassa 15 edellytetään, että yrityksillä on prosessit, joilla toimeenpannaan yrityksen vastuuta kunnioittaa ihmisoikeuksia. [8.]



Kuva 2. YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat periaatteet [9].

Yritysvastuu jaotellaan usein muutamaan eri teemaan. Menesty yritysvastuulla - käsikirjassa mainitaan John Elkingtonin nimeämä *triple bottom line*, eli kolmoistilipäätös. Sen mukaan yritysvastuun osa-alueet ovat taloudellinen vastuu, ympäristövastuu ja sosiaalinen vastuu. Jaottelu ei kuitenkaan ole täysin yksiselitteinen, sillä osa-alueet voivat mennä toisinaan päällekkäin. [4, s. 8–9.] Suvi

Sajaniemen (toim.) oppaassa ”Mitä on yrityksen yhteiskuntavastuu?” on mainittu nämä samat teemat ja lisätty vielä neljäs osa-alue eli poliittinen vastuu, tai yrityksen poliittinen toiminta [10, s. 10].

Vaikka yritysvastuu on suositeltavaa, se ei ole pakollista. Yritys tavoittelee yleensä omaa etuaan ja myös yritysvastuu voi olla väline edun tavoitteluun. Jos yritys ei näe, että vastuullisuustoimista olisi rahallista hyötyä, niitä ei haluta toteuttaa. [10, s. 22.] Tällainen ajattelu on hälventynyt ajan kuluessa. Suomessa kaksi kolmasosaa yrityksistä näkee vastuullisuuden merkittävänä asiana [11].

2.2.1 Taloudellinen vastuu

Taloudellinen vastuu määritellään yleisimmin voiton tuottamiseksi osakkeenomistajille, kuitenkin niin, että se toteutetaan ympäristön kannalta kestävästi ja yhteiskunnan hyväksynnällä. Toiminnan tulisi siis olla taloudellisesti kannattavaa, vaikka se ei olekaan yrityksen ainoa tarkoitus. Sen tarkka määrittely on kuitenkin vaikeaa. Hyvän hallinnon periaatteet voidaan myös laskea kuuluvaksi taloudelliseen vastuuseen. [4, s. 72–74.]

Organisaation hallituksen tulisi olla moninainen ja riippumaton. Sen tulee tehdä päätöksiä niin, että ne tehdään organisaation hyväksi eikä yksittäisen ihmisen etua ajatellen. Hallituksessa ei voi olla liian yksipuolisesti jäseniä. Erilaisia kansallisuuksia, sukupuolia, ikäryhmiä ja toimialoja edustavat jäsenet muodostavat moninaisen hallituksen. [4, s. 75.]

Asianmukainen palkanmaksu johdolle, työntekijöille ja alihankkijoille lisää henkilöstön työmoraalia ja arvostusta työnantajaa kohtaan. Palkkojen tulee olla oikeudenmukaisia, eikä palkkasyrjintää saa harjoittaa. Johtoa voidaan palkita vastuullisuustavoitteiden saavuttamisesta. Se viestii siitä, millaisia arvoja organisaatiolla on. [4, s. 78–79.]

Korruptiolla on monia muotoja. Vaikutusvallan väärinkäyttäminen synnyttää korruptiota. Korruptiota ovat esimerkiksi eturistiriidat, lahjonta, kartellit, tai sukulaisien suosiminen. Korruptiota esiintyy virheellisestä käsityksestä huolimatta myös

Suomessa. [4, s. 80–82] Korruption kitkemisen haaste on se, että kaikki korruption muodot eivät ole lainvastaisia. Pelkkä julistus lainsäädännön noudattamisesta ei siis ole tae korruptiovapaasta toiminnasta. [4, s. 89.]

Organisaation tulee myös hoitaa veronmaksu vastuullisesti. Verosuunnittelun tulee olla vähintään lainmukaista, mutta liian aggressiivinen verosuunnittelu ei ole vastuullista. Avoimuutta odotetaan nykyään myös veronmaksussa ja avoimuutta onkin hyvä harkita, kunhan se ei vaaranna liikesalaisuuksia. [4, s. 90–94.]

2.2.2 Ympäristövastuu

Suomen perustuslaissa on säädetty vastuun luonnosta ja ympäristöstä kuuluvan kaikille. Näin ollen vastuu kuuluu siis myös yrityksille ja organisaatioille. Ympäristövastuu on ympäristön huomioimista toiminnassa ja negatiivisten ympäristövaikutusten minimoimista. Kun organisaation tarkoitus on tuottaa jotain, palveluita tai tuotteita, siihen kuluu lähes aina luonnonvaroja. Ympäristövastuu linkittyy organisaatiossa päätöksiä tekevän tahon moraalikäsitteeseen ja kiinnostukseen ympäristöasioista. Kun lainsäädäntö täyttyy, sen ylittävä ympäristötoiminta riippuu siitä, kuinka suuri kiinnostus johtoportaalta on toimia ympäristön hyväksi. Tällöin voidaan puhua varsinaisesta ympäristövastuusta. Verrattuna lainsäätäjiin, organisaatioilla on paremmat valmiudet toimia ylikulutusta vähentävällä tavalla. Ne voivat myös ohjailla ihmisiä parempien valintojen suuntaan. [4 s. 99–105.]

Ympäristövastuuta voidaan toteuttaa arvioimalla organisaation ympäristövaikutuksia ja tekemällä ympäristöjärjestelmä, kuten ekokompassi. Ympäristövaikutuksiin kuuluvat esimerkiksi jätehuolto, hankinnat, melu, logistiikka ja viestintä. [12.] Yksittäisen hankkeen ympäristövaikutuksista voidaan tehdä YVA, eli ympäristövaikutusten arviointimenettely. Standardit ja sertifikaatit antavat suuntaa ympäristövastuulle. Näitä ovat esimerkiksi ympäristönhallintajärjestelmä ISO 14001 tai YK:n Global Compact. Ympäristönsuojelua edistetään erilaisilla toimintajärjestelmillä ja arvioinneilla. Esimerkiksi tuotteen tai palvelun

elinkaariarvioinnissa tarkastellaan sen vaikutuksia koko sen elinkaaren ajan. [4, s. 111–116.]

Ympäristöjohtamisella tarkoitetaan johtamismallia, jossa ympäristövastuu on osa kaikkea organisaatiossa tapahtuvaa toimintaa päivittäin. Tarkoituksena on toteuttaa liiketoimintaa ympäristö edellä. Ympäristövaikutukset ovat erilaisia riippuen organisaation toiminnasta, mutta ympäristöjohtaminen olisi hyvä tavoite kaikille organisaatioille. [4 s. 124.]

2.2.3 Sosiaalinen vastuu

Sosiaalinen vastuu on tiivistettynä vastuuta ihmisistä. Siihen sisältyy organisaatiossa toimivien ihmisten lisäksi myös muut ihmiset, joihin organisaation toiminta vaikuttaa. Erilaisia ryhmiä joihin organisaation vaikutus yltää ovat esimerkiksi asiakkaat, työntekijät, opiskelijat tai lähialueella asuvat ihmiset. Keskeisin sidosryhmä on kuitenkin organisaation työntekijät. Organisaatio voi paremmin, kun siellä työskentelevät ihmiset voivat hyvin, ja hyvinvoivat työntekijät tekevät parempaa työtä. [4, s. 128–131.] Sosiaalisesti vastuullinen yritys houkuttelee paremmin työntekijöitä, ja osa hakijoista luokittelee sosiaalisen vastuun tärkeämmäksi kuin palkan suuruuden. Myös asiakkaat kannattavat todennäköisemmin sosiaalisesti vastuullista yritystä. [13.]

YK:n yrityksiä koskevat ihmisoikeusperiaatteet toimivat perustana sosiaaliselle vastuulle. Nämä periaatteet koostuvat kolmesta peruspilarista. Ensimmäinen pilari on valtion velvollisuus suojella ihmisoikeuksia, toinen pilari edellyttää yritysten kunnioittavan ihmisoikeuksia ja kolmas pilari on mahdollisuus uhreille saada hyvitystä ja suojelua. [8.]

Sosiaalisen vastuun toteuttamiseen liittyvät esimerkiksi tasavertaisuus, syrjimättömyys, yksityisyyden suojasta huolehtiminen, työhyvinvointi, ja ihmisiä arvostava yrityskulttuuri [4, s. 137].

2.2.4 Poliittinen vastuu

Yritysvastuu voidaan nähdä täysin epäpoliittisenakin, mutta esimerkiksi Sajaniemen toimittamassa oppaassa poliittinen toiminta mainitaan yhtenä neljästä yritys vastuun osa-alueesta. Sen määritellään olevan esimerkiksi lobbaamista tai diktatuurien kanssa tapahtuvaa yhteistyötä. [10, s. 10.] Tämän määritelmän mukaan poliittinen toiminta olisi aina negatiivissävyyistä, vaikka näin ei välttämättä ole.

Nykypäivän globaalissa taloudessa ei välttämättä voida erotella taloutta ja politiikkaa tiukasti omiin karsinoihinsa, kuten on aiemmin tehty klassisen liberalismi moraalisesta työnjaon mukaan. Liberalistisessa moraalisesta työnjaossa politiikka kuuluu vain valtiovalan instituutioille, eikä muilla organisaatioilla olisi siihen mitään osaa. On kuitenkin mietitty, korvaako poliittinen vastuu taloudellisen vastuun yritys vastuusta puhuttaessa. Varsinkin suurilla yrityksillä on keskeinen asema yhteiskunnassa ja niillä on myös vaikutusvaltaa. Pienemmät yritykset saattavat ottaa mallia suuremmilta. [14.]

Konkreettisesti yritys vastuu liittyy politiikkaan, jos organisaatio käyttää vaikutusvaltaansa hyväksi, esimerkiksi lobbaamalla päättäjiä tekemään organisaatiolle itselleen edukkaita päätöksiä. Toisaalta organisaatio voi halutessaan tähdätä yhteiseen hyvään ja esimerkiksi lobata sellaisten asioiden puolesta, jotka hyödyttävät muitakin kuin organisaatiota itseään.

3 Code of Conduct

Code of Conduct, eli eettinen ohjeisto toimii yritys vastuun toteuttamisen välineenä organisaatiossa. Se on keino konkretisoida organisaation arvoja, päämääriä ja toimintatapoja. Code of Conduct kulkee monella eri nimellä, kuten eettiset ohjeistot, eettiset periaatteet ja toimintaohjeet. Tässä työssä käytetään termiä eettiset ohjeistot.

Eettinen ohjeisto on tukena kiperissä tilanteissa, joissa ei ole varma, miten tulisi toimia. Parhaimmillaan se on oiva apuväline, josta löytyy organisaation pelisäännöt. [15.] Ei ole kuitenkaan yhdentekevää, mitä ohjeistossa sanotaan. Julistus siitä, että ohjeisto on organisaatiossa olemassa ei tarkoita vielä mitään. Tärkeimmät kohdat, jotka ohjeistosta tulisi vähintään löytyä, ovat YK:n ihmisoikeuksien julistus sekä ILO:n työelämän perusoikeuksien julistus [10, s. 59]. Ihmisoikeuksien julistuksen ensimmäinen artikla:

Kaikki ihmiset syntyvät vapaina ja tasavertaisina arvoltaan ja oikeuksiltaan. Heille on annettu järki ja omatunto, ja heidän on toimitava toisiaan kohtaan veljeyden hengessä [16.]

Ihmisoikeusjulistuksessa luetellaan yleisesti kaikkia koskevia oikeuksia ja vapauksia, kuten liikkumisen vapaus, sananvapaus ja oikeus sosiaaliturvaan. Julistuksessa on myös kieltoja, kuten syrjinnän ja kidutuksen kieltö. [16.] ILO:n julistus menee osittain päällekkäin ihmisoikeusjulistuksen kanssa. Se kieltää syrjinnän, lapsityön ja pakkotyön sekä antaa oikeuden yhteisiä työehtosopimuksia ja järjestäytyä. [10 s. 37.]

Eettisten ohjeistojen trendi alkoi 1990-luvulla eettisyyskeskustelun noustessa voimakkaammin esille. Globaalit yritykset tehtailivat niitä ja ne olivat ensimmäinen askel kohti tulevaa, laajempaa yritysvastuuta. [7, s. 80].

Kun eettinen ohjeisto on nähtävillä julkisesti, se viestii muillekin kuin organisaation jäsenille, millaisia arvoja organisaatiolla on. Näin se voi toimia myös eräänlaisena hyvänä mainoksena organisaatiolle.

3.1 Compliance-ohjelma

Compliance- eli vaatimustenmukaisuustoiminto on seuraava askel eettisten periaatteiden määrittelyn jälkeen. Se käsittää tukitoimet, joiden avulla eettisen ohjeiston toteutumista seurataan, menettelytavat väärinkäytöstapauksissa ja viestimisen asianomaisille. [7, s. 82.]

Ilmoittaminen ja palautteen käsittely ovat tärkeä osa toimivaa compliance-ohjelmaa. Ilman mahdollisuutta ilmoittaa ongelmat eivät tule välttämättä kenenkään tietoisuuteen, ja entiset ongelmalliset toimintatavat pääsevät rehottamaan ohjeistoista huolimatta. Ilmoittamisen väärinkäytöksistä pitää olla mahdollista myös nimettömänä. Ilmoittamisen jälkeen palautteet täytyy käsitellä asianmukaisesti ja järjestää korjaavat toimenpiteet. [7, s. 82–83.]

Whistleblowing-menettely tarkoittaa väärinkäytösten ilmoittamisjärjestelmää. Vuonna 2021 menettely tuli pakolliseksi organisaatioille, joissa työskentelee vähintään 50 henkeä, tai joiden liikevaihto on yli 10 miljoonaa euroa. Organisaatioiden täytyy järjestää mahdollisuus väärinkäytösten ilmoittamiselle ja varmistaa, että ilmoituskanava on tietosuojattu ja vastuullinen. [7, s. 64.]

Ohjelmasta on hyötyä kaikille organisaatioille, myös pienemmille. Compliance-ohjelmaa toteuttamaan ja valvomaan suositellaan työryhmän perustamista, jos kyseessä on suurempi kansainvälinen organisaatio. Pk-yrityksille yhtä massiivinen compliance-ohjelma ei ole tarpeellinen, mutta nekin voivat toteuttaa ohjelmaa omassa mittakaavassaan. [17.]

3.2 Code of Conductin rakenne

Eettinen ohjeisto on vapaamuotoinen asiakirja. Se sisältää usein kirjeen tai saatesanat organisaation johtajalta tai toimitusjohtajalta. Korkeakoulun tai muun koulun ollessa kyseessä, saatesanojen kirjoittaja voi olla rehtori. Arvot antavat pohjan eettiselle ohjeistolle ja ne esitellään usein ohjeiston alussa. Sen jälkeen esitellään sisältökokonaisuudet, joita voivat olla esimerkiksi eturistiriidat, tasa-puolinen kilpailu, avoin viestintä ja ihmisoikeudet. [7, s. 79–80.]

DeltaNetin artikkelissa ”What is A Code of Conduct?” on listattu eettiseen ohjeistoon sisällytettäviä asioita. Artikkelissa kehoitetaan miettimään lukijaa ja kirjoittamaan lukijaa varten, sillä näin ohjeiston sisältö avautuu paremmin. Ohjeiston tulisi olla myös kaikenkattava, niin että tulkinnanvaraa ei jää. Toimitusjohtajan esipuhe tai saatesanat mainitaan tärkeänä osana, ja ne osoittavat johdon

tukea ohjeistoa kohtaan. Viimeinen kohta on ohjeiston saatavuus, eli ohjeiston tulisi olla kaikille helposti saatavilla. [18.]

3.3 Code of Conductien auditointi

Auditoinnin tarkoitus on kartoittaa nykytilannetta ja se edistää jatkuvaa parantamista. Se myös lisää uskottavuutta. Sen suorittaa yleensä ulkopuolinen taho, joka voi arvioida toimintaa puolueettomasti. Eettiset ohjeistot ovat vapaamuotoisia ja organisaation itsensä laatimia. Ohjeistot eivät ole vaatimus eikä ole yhtä ainoaa tahoja, joka auditoidisi eettisiä ohjeistoja. Ohjeistojen toteutumista valvoo usein organisaatio itse.

Auditointia voidaan suorittaa myös sidosryhmille, joiden toiminnan laatuun yritys haluaa kiinnittää huomiota. Suuremmilla yrityksillä voi olla pitkiä tuotantoketjuja ja alihankkijoita. Osa toiminnoista on ulkoistettu. Niiltäkin voidaan edellyttää yrityksen eettisten ohjeistojen noudattamista. Alihankkijoilla on merkittävä rooli yrityksen tuotteen eettisyydessä ja vastuullisuudessa. Varmistaakseen ohjeistojen noudattamisen, yritys voi auditoida tavarantoimittajia ja alihankkijoita itse, tai palkata kolmannen osapuolen suorittamaan auditoinnin. Auditoinnilla yritys varmistaa itse laatimiensa periaatteiden toteutumista. [19.]

Auditoinnin riskinä on mahdollisuus väärennellä sen tuloksia, oli auditoinnin tekijä sitten yritys itse tai muu osapuoli. On mietittävä, miten ja kenen kanssa auditointi hoidetaan. Esimerkiksi tehdasta auditoidessa, haastatellaanko vain tehdään johtajaa, vai myös työntekijöitä. Vastaukset samoihin kysymyksiin voivat olla hyvin erilaisia. Jos työntekijöille ei anneta mahdollisuutta kertoa työoloistaan tai painostetaan vastaamaan johdon haluamalla tavalla, todellisuus ei tule auditoinnissa ilmi. [10, s. 60.]

Puolueettoman tahon toteuttama auditointi lisää eettisen ohjeiston vakuuttavuutta. Jos organisaatio haluaa ulkopuolisen tahon auditoidaan omaa eettistä ohjeistoaan, on olemassa yrityksiä, jotka tarjoavat auditointipalveluita.

4 Vertailuun valitut organisaatiot

Työssä oli tarkoituksena tutkia ja vertailla olemassa olevia eettisiä ohjeistoja. Tutkimuskohteiksi valittiin useiden erilaisten toimijoiden ohjeistoja, jotta saadaan mahdollisimman laaja kuva siitä, millaisia sisältökokonaisuuksia ohjeistoihin on kirjattu. Organisaatiot on jaettu kolmeen ryhmään, oppilaitoksiin, kaupunkiin sekä yrityksiin. Työhön otettiin tarkasteltavaksi yhteensä 15 organisaatiota, 5 jokaisesta ryhmästä.

4.1 Korkeakoulut

Suomessa toimii opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalalla 13 yliopistoa ja 22 ammattikorkeakoulua. Muita Suomessa toimivia korkeakouluja ovat Högskolan på Åland Ahvenanmaalla, sisäministeriön alainen Poliisiammattikorkeakoulu ja puolustushallinnon alainen Maanpuolustuskorkeakoulu. [20.]

Eettiset ohjeistot eivät ole yleistyneet oppilaitoksissa yhtä nopeasti kuin muissa organisaatioissa. 7 yliopistolla, eli 54 prosentilla yliopistoista oli laadittuna eettinen ohjeisto. Ammattikorkeakouluista ohjeisto löytyi vain neljältä koululta, eli 18 prosentilla. Korkeakoulut, joilta ei löytynyt eettisiä ohjeistoja, olivat kuitenkin listanneet opiskelun ja opinnäytetyön eettisiä periaatteita tai kertoneet noudattavansa hyvää tieteellistä käytäntöä.

Taulukkoon 1 on kerätty vertailuun valitut korkeakoulut sekä niiden opiskelijamäärä ja henkilökunnan määrä.

Taulukko 1. Vertailuun valitut korkeakoulut ja niiden opiskelija- sekä henkilömäärät [21; 22; 23; 24; 25].

Korkeakoulu	Opiskelijamäärä	Henkilökunta
Aalto yliopisto	11 910	4610
Helsingin yliopisto	31 600	8120
Lappeenrannan teknillinen yliopisto	7256	1028
Laurean ammattikorkeakoulu	7775	660
Jyväskylän ammattikorkeakoulu	8500	744

4.2 Kaupungit

Vertailuun valitut kaupungit painottuvat Etelä-Suomeen, mutta kolme kaupunkia valittiin pääkaupunkiseudun ulkopuolelta. Hämeenlinna ja Salo ovat esimerkkejä hieman pienemmistä kaupungeista, kummassakin on alle 70 000 asukasta. Kaupungit ja niiden väkiluku näkyvät taulukossa 2.

Taulukko 2. Vertailuun valitut kaupungit ja niiden väestömäärät [26].

Kaupunki	Väkiluku vuonna 2021
Espoo	292 796
Helsinki	656 920
Hämeenlinna	67 848
Oulu	207 327
Salo	51 562

4.3 Yritykset

Yritykset valittiin erilaisilta toimialoilta. Fortum, Kesko ja UPM ovat julkisia osakeyhtiöitä, ABB on osakeyhtiö ja Luonnonvarakeskuksen yhtiömuoto on valtion

laitos [27]. ABB, Fortum ja UPM ovat kansainvälisesti toimivia yrityksiä [28, 29, 30]. Keskon toiminta-alue on keskittynyt Suomen lisäksi Ruotsiin ja Norjan, Baltian maihin ja Puolaan [31]. Luonnonvarakeskus toimii vain Suomessa [32].

Keskon mainitaan olevan yhteiskuntavastuun edelläkävijä [10, s. 16]. Keskolla onkin olemassa kaksi erillistä ohjeistoa, henkilöstöversio ja kumppaniversio. Tähän työhön otettiin tarkasteluun vain henkilöstöversio. Vertailuun valitut yritykset ja niiden toimialat sekä henkilömäärät on esitetty taulukossa 3.

Taulukko 3. Vertailuun valitut yritykset sekä niiden toimialat ja henkilömäärät [27; 28; 29; 30; 31; 32].

Yritys	Toimiala	Henkilömäärä 2021
ABB	<ul style="list-style-type: none"> • sähköautomaatio • automaatio • teollisuuden kunnossapito 	110 000
Fortum	sähköntuotanto	19 933
Kesko	<ul style="list-style-type: none"> • tukkuliike • autoliike • maatalouskoneet, maataloustarvikkeet • maanrakennuskoneet • päivittäistavarat • rautakauppa 	17 650
Luonnonvarakeskus	maa- ja metsätalousministeriön hallinnonala	1256
UPM	paperin valmistus ja jalostus	18 000

5 Vertailu

Kaikki tarkasteltavista ohjeistoista löytyneet sisältökokonaisuudet listattiin kuvan 3 Excel-tilukkuun ja sen jälkeen tutkittiin, mitkä niistä toistuivat eri ohjeistoissa. Joitain kokonaisuuksia on taulukon selkeyttämiseksi yhdistelty, mikäli niiden sisältö on samankaltainen ja otsikko ollut eri. Taulukossa on merkitty oppilaitokset keltaisella, kaupungit vihreällä ja yritykset sinisellä.

Aluksi organisaatioita vertailtiin omilla ryhmissään. Ensin vertailtiin kaikkia ohjeistoja yhdessä, sekä niiden ominaisuuksia yleisesti. Tämän jälkeen vertailtiin korkeakouluja keskenään, sitten kaupungeja ja lopuksi yrityksiä.

VALITUISTA ORGANISAATIOISTA LÖYTYNEET SISÄLTÖKOKONAISUUDET JA AIHEET	AALTO	HKI yllöpiiso	LAUREA	LUT	JAMK	Espoo	Helsinki	Hämeenlinna	Oulu	Salo	ABB	Fortum	Kesko	LUKE	UPM
Esipuhe/johdon saatesanat	x	x					x		x	x	x	x	x	x	x
Lakien noudattaminen	x	x	x	x		x	x	x	x		x	x	x	x	x
Korruption ehkäiseminen	x	x	x			x	x	x	x					x	x
Eturistiriidat	x	x				x					x	x	x	x	x
Rahanpesun ehkäiseminen		x				x					x				x
Harmaan talouden ehkäiseminen						x	x	x						x	
Lahjukset/taloudelliset etuudet	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x	x		x
Sivutoimet						x	x	x	x						
Varojen hoito/talous	x	x	x			x									
Hankintaohjeistus/hankinnat	x	x			x			x						x	x
Terve kilpailu		x				x				x	x	x	x		x
Hyvä johtaminen/hallintotapa		x	x		x	x	x		x					x	
Vastuullinen työnantaja						x	x	x	x						
Virkavastuu/työntekijän vastuu			x	x	x		x	x		x					
Avoin viestintä	x	x	x	x		x					x	x	x		
Tietoturva	x	x				x					x	x	x	x	x
Omaisuuksien ja tiedon suojeleminen/salassapito	x				x						x	x	x	x	x
Arvopaperimarkkinasääntely													x		x
Tietosuoja ja henkilötiedot	x	x			x	x					x	x	x	x	x
Immateriaalioikeudet	x			x	x						x				x
Tietojen kirjaus	x			x							x				
Vieraanvaraisuus	x			x	x	x		x	x				x		x
Maalittaminen							x								
Ihmisoikeuksien ja ihmisten kunnioitus	x	x	x	x	x						x	x	x		x
Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo	x	x	x	x	x	x		x	x		x	x	x	x	x
Työhyvinvointi/terveys/turvallisuus	x			x		x					x	x		x	x
Luottamus				x						x					
Avoimuus/läpinäkyvyys				x	x	x		x							
Yhteiskuntavastuu ja ympäristö/kestävä kasvu	x	x	x	x		x				x	x	x	x		
Ympäristövaikutuksista huolehtiminen		x	x	x							x	x	x	x	x
Asiakaslähtöisyys						x				x					
Yhteistyö päättäjien kanssa											x	x		x	
Kansainvälinen yhteistyö				x											
Yhteistyö toimittajien kanssa											x	x			x
Sosiaalisessa mediassa toimiminen		x											x		
Vastuullinen sijoittaminen		x													
Sidosryhmien kanssa toimiminen			x	x	x									x	x
Esteellisyys	x	x	x	x	x			x							
Toiminnan laatu				x											x
Vastuu tiedostaltiedon jakaminen	x														
Akateeminen vapaus	x	x													
Hyvä tieteellinen käytäntö (TENK)	x	x	x	x	x									x	
Oppiminen/opetus		x	x	x	x										
Vilppi/HTK menettely					x										
Yhteiskunnallinen vaikuttavuus			x												
Eettinen toimikunta					x										
Eettisten periaatteiden toteutus/seuranta	x						x		x		x	x			
Väärinkäytösten käsittely/ehkäisy/ilmoittaminen	x	x			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

Kuva 3. Sisältökokonaisuudet ja aiheet [33; 34; 35; 36; 37; 38; 39; 40; 41; 42; 43; 44; 45; 46; 47]

5.1 Ohjeistojen ulkonäkö ja rakenne

Valtaosa ohjeistoista alkoi esipuheella tai johdon saatesanoilla. Yhdeksästä ohjeistosta löytyi esipuhe, muutoin alussa oli yleistä ohjeistoista tai avaamista, miksi ohjeisto on tehty kyseiseen organisaatioon.

Dokumentit olivat eri tavoin rakennettuja. Osa niistä oli hyvin yksinkertaisia, osassa oli panostettu sisällön lisäksi myös ohjeiston ulkonäköön. Ne ohjeistot, jotka olivat miellyttäviä katsella, jäivät myös paremmin mieleen. Ohjeiston ulkonäöllä on yhteys brändiin ja mielikuviin, joita organisaatio haluaa ilmentää. Visuaalisesti loppuun asti mietityt ohjeistot antavat ymmärtää, että ohjeistoon on halettu panostaa enemmän eikä sitä ole tehty niin sanotusti pakon edessä tai velvollisuuden tunteesta.

Osa eettisistä ohjeistoista oli hyvin pitkiä. Jos ohjeisto venähtää monta kymmentä sivua pitkäksi, sen käyttö on kankeaa. Kun ongelmatilanne, jossa eettisiä periaatteita on tarkoitus soveltaa, tulee vastaan, pitää avun etsimisen olla vaivatonta. Liian pitkä ja monimutkainen ohjeisto mitätöi sen alkuperäisen tarkoituksen.

Ohjeistoissa oli käytetty erilaisia keinoja sisältökokonaisuuksien jäsentelyyn. Keskon eettisessä ohjeistossa oli sisällysluettelon lisäksi esitetty sisältökokonaisuudet esipuheen jälkeiselle sivulle kuvien muodossa (kuva 4). Sivulta näki yhdellä silmäyksellä koosteen koko ohjeistosta ja se konkretisoi ohjeiston sisältöä. Sisältökokonaisuudet oli myöhemmillä sivuilla avattu kattavammin.



Kuva 4. Keskon Code of Conductin koostesivu [45].

5.2 Arvot

Lähes kaikki organisaatiot listasivat arvot eettiseen ohjeistoon. Useimmilla arvot oli kerrottu heti ohjeiston ensimmäisillä sivuilla. Luonnonvarakeskus listasi ne vasta puolivälissä ohjeistoa. Kuvasta 5 nähdään, että kolme yleisintä arvoa oli rohkeus, vastuullisuus ja luovuus. Samantapaiset arvot toistuivat kuitenkin eri sanamuodoin, kuten ”kestävästi ja vastuullisesti” sekä ”yhteiskunnallinen

vastuu”. Se, että arvoissa ei ollut merkittävää toistuvuutta, osoittaa että organisaatiot ovat muodostaneet yksilöllisiä arvoja.

Kaikilla arvoja ei ollut listattu eettiseen ohjeistoon, vaan ne piti etsiä organisaation nettisivuilta. Arvojen puuttuminen ohjeistosta on erikoista, sillä ne ovat usein eettisten periaatteiden kivijalka. ABB ja Lappeenrannan teknillinen yliopisto eivät listanneet arvoja ohjeistoonsa.

Organisaatioiden arvot	AALTO	HKI Yliopisto	LA LUREA	LUT	JAMK	Espoo	Helsinki	Hämeenlinna	Oulu	Salo	ABB	Fortum	Kesko	LUKE	UPM
Rohkeus	x						x	x	x	x					
Vastuullisuus	x	x						x	x		x				
Luovuus				x			x				x				
Asiakaslähtöisyys					x			x							
Asukaslähtöisyys					x	x									
Kestävä elämäntapa					x	x									
Luottamus				x											x
Oikeudenmukaisuus					x				x						
Yhteistyö	x									x					
Alamme paras												x			
Avoimuus		x											x		
Hyvä työyhteisö													x		
Intohimo luoda uutta			x												
Kestävästi ja vastuullisesti														x	
Kunnioitus											x				
Luottaen ja avoimesti														x	
Palveluhenkisyys							x								
Rohkeasti ja innostuneesti														x	
Rohkeus menestyä			x												
Rehellisyys											x				
Sivistys	x														
Tahto rakentaa hyvinvointia			x												
Totuus	x														
Tuloksia yhdessä															x
Uudistu Rohkeasti															x
Uteliaisuus										x					
Vaikuttavuus		x													
Vapaus	x														
Vastuu				x											
Välittäminen										x					
Yhdenvertaisuus							x								
Yhteiskunnallinen vastuu												x			
Yhteistyössä ja arvostaen														x	
Yhteisöllisyys	x						x								
Yliitämme asiakkaan odotukset												x			

Kuva 5. Organisaatioiden arvot [33; 34; 35; 36; 37; 38; 39; 40; 41; 42; 43; 44; 45; 46; 47].

5.3 Huomioita yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen ohjeistoista

Yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen eettiset ohjeistot erosivat kaupunkien ja yritysten ohjeistoista. Niissä korostuivat opiskeluun, opinnäytetyöhön ja tutkimukseen liittyvät kohdat. Hyvä tieteellinen käytäntö, lahjonta, esteellisyys ja ihmisoikeudet olivat yleisimmät teemat ja ne esiintyivät kaikissa oppilaitosten ohjeistoissa.

Laurean ohjeisto erosi täysin kaikista muista. Se oli tiivistetty neljään kohtaan, jotka olivat oppiminen, työ, johtaminen sekä yhteisö ja sidosryhmät. Laurean ohjeisto oli suppeampi kuin muiden, mutta siinä oli tiivistetty ydinsanoma mieleenpainuvaan pakettiin. Toisaalta siitä puuttui moni melkein kaikissa muissa ohjeistoissa esiintynyt sisältökokonaisuus. Laurean ohjeistossa oli hyödynnetty visuaalista puolta ja valittu neljä teemaa, joista oli rakennettu apilanlehteä muistuttava kuvio, mikä helpottaa teemojen muistamista.

5.4 Huomioita kaupunkien ohjeistoista

Kaupunkien eettiset periaatteet oli osoitettu kaupungille työskentelevälle henkilöstölle, luottamushenkilöille ja esimiehille.

Kaikki kaupungit olivat eettisissä ohjeissaan sitoutuneet kitkemään harmaata tauloutta ja korruptiota. Muita usein esiintyviä teemoja liittyen hyvään hallintotapaan olivat sivutoimilupa ja lahjuksiin suhtautuminen sekä vieraanvaraisuus.

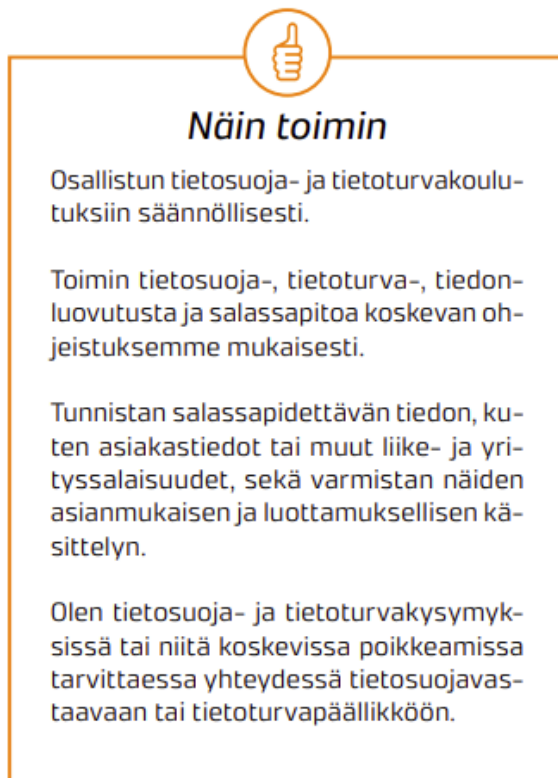
Oulun eettinen ohjeisto erosi muista kaupungeista. Oulun ohjeisto oli jaettu neljään kohtaan. Ensimmäisessä osassa oli kirjoitettu yleisesti etiikasta ja ohjeiston tarkoituksesta. Toisessa osassa esiteltiin ja avattiin kaupungin arvot. Kolmas osa käsitteli eturistiriitoja ja taloudellisia etuuksia. Siinä käytiin läpi sivutoimet, lahjonta, hankinnat, korruptio ja muut epäeettiset etuudet. Neljäs osa käsitteli väärinkäytöksiä. Oulun eettinen ohjeisto painottui nimenomaan erilaisiin ongelmallisiin etuuksiin, mutta ei käsitellyt mitään muita teemoja.

Kaupungeilla visuaalisuus oli vähäisempää kuin yrityksillä ja kouluilla. Oulu ja Hämeenlinna olivat tehneet ohjeistosta visuaalisemman ja niiden ohjeistoissa oli kuvia. Ohjeistot vaikuttivat siltä, että ne on suunniteltu myös tulostettaviksi ja että niistä saisi siistin painetun version. Espoon, Helsingin ja Salon ohjeistot olivat pelkistetympiä, eikä niissä ollut kuvia.

5.5 Huomioita yritysten ohjeistoista

Yrityksissä näytti siltä, että mitä kansainvälisempi ja suurempi yritys, sen pidempi ja monitahoisempi on myös eettinen ohjeisto. Yritykset olivat panostaneet eniten ohjeiston ulkonäköön, minkä taustalla vaikuttaa varmasti ajatus siitä, että ohjeisto voi olla myös mainosta yritykselle.

Yrityksillä yleistä oli esimerkit siitä, miten toimitaan. Keskolla oli jokaisesta kokonaisuudesta sivu, jossa kerrottiin esimerkkutilanne ja sitten oikea tapa toimia. Luonnonvarakeskus oli laittanut jokaisen sisältökokonaisuuden yhteyteen ”Näin toimin” -laatikon (kuva 6). Fortumilla oli tekstin seassa kertomuksia epäeettisestä toiminnasta ja sen jälkeen selitys, miksi kyseinen toiminta ei ole sopivaa. ABB:n ohjeistossa oli ”roolisi”-otsikko, jonka alle oli kirjoitettu toimintaohjeita kyseiseen sisältökokonaisuuteen liittyen. Esimerkit tuovat ohjeiston lähemmäksi arkea ja antavat konkretiaa siitä, mitä sisältökokonaisuuksilla tarkoitetaan.

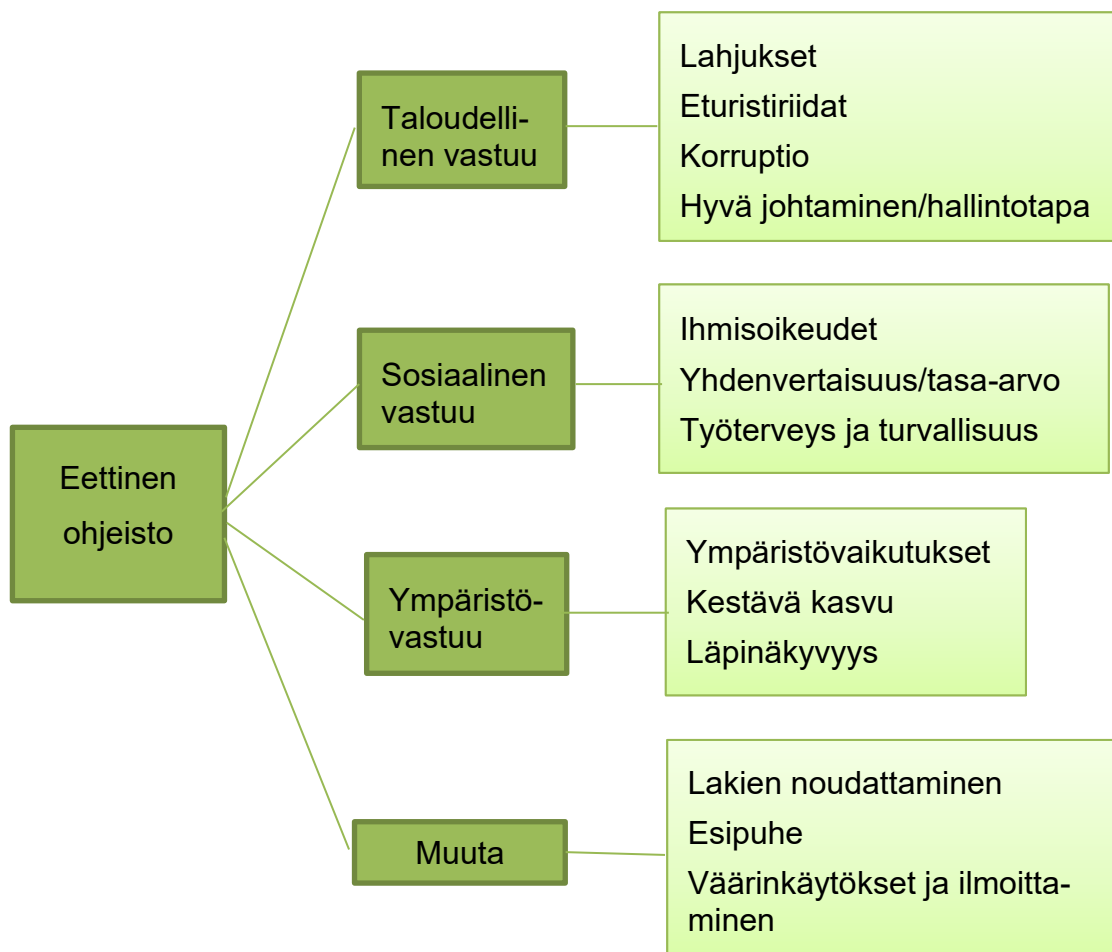


Kuva 6. Luonnonvarakeskuksen eettisten ohjeiden ”Näin toimin” -laatikko [46].

ABB:n ohjeiston muutamien sivujen alakulmaan oli laitettu QR-koodi, jonka vieressä teksti kehotti lataamaan ohjeiston puhelimeen. Puhelinversion etu on sen mukana kulkeminen kaikissa tilanteissa. Kun kaikilla työntekijöillä on puhelin mukana, ohjeisto pysyy myös taskussa ja sen käyttäminen on vaivattomampaa verrattuna tietokoneversioon.

5.6 Muita havaintoja ohjeistoista

Ohjeistojen sisältö korreloi vahvasti yritysvastuun kolmen osa-alueen kanssa. Kaikista näistä osa-alueista oli mainittu jokaisessa ohjeistossa jotakin. Kuvaan 7 on kerätty ohjeistoissa usein esiintyneitä sisältökokonaisuuksia.



Kuva 7. Eettisten ohjeistojen sisältökokonaisuuksia.

Yllättävää oli, miten vähän ohjeistoista löytyi mainintaa siitä, miten periaatteiden toteutuminen varmistetaan. Seurannan keinojen pois jättäminen antaa vaikutelman siitä, että jää toissijaiseksi toteutuvatko periaatteet arjessa ollenkaan. Maininta seurannasta löytyi vain viidestä ohjeistosta.

UPM:n eettiset periaatteet olivat luettavissa 19 eri kielellä ja Fortumin ohjeisto löytyi 12 kielellä. Mitä useammalle kielelle ohjeisto on käännetty, sen varmempi on, että sisältö on selvää kaikille sidosryhmille ja toimijoille, myös eri maissa. Useimmista ohjeistoista oli saatavilla suomenkielinen ja englanninkielinen versio.

6 Ehdotus Metropolialle

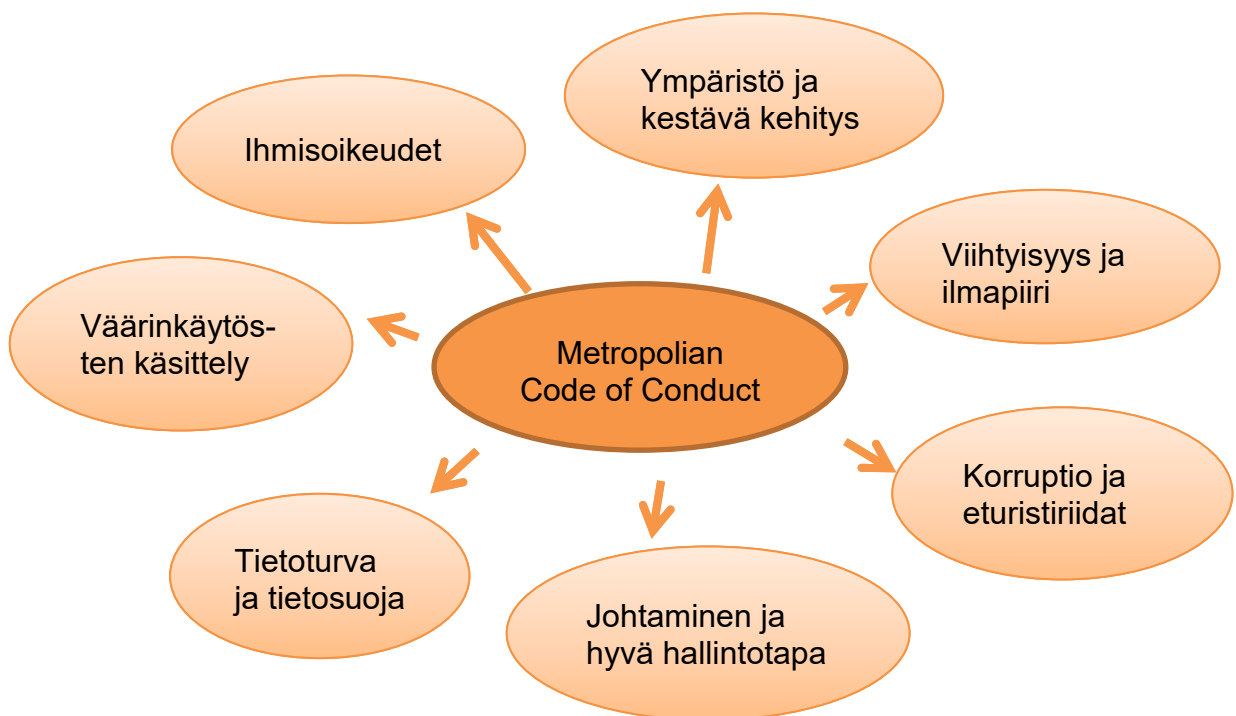
Tässä osassa esitellään sisältökokonaisuuksia ja aiheista, jotka voisivat olla osa Metropolian tulevaa eettistä ohjeistoa.

6.1 Metropolian Koodi-ohjeisto

Metropolian liiketalouden klusterissa tehtiin oma eettinen ohjeisto vuonna 2010, mutta se koski vain liiketalouden opiskelijoita ja henkilökuntaa. Eettinen ohjeisto nimettiin Koodiksi. Kristiina Roikonen teki vuonna 2010 opinnäytetyön, jonka aiheena oli ”Koodi osaksi liiketalouden arkea”. Työssä tehtiin kysely, jossa jaettiin kyselylomake Metropoliasa liiketaloudessa työskennelleille henkilökunnan jäsenille. Roikosen työssä pohdittiin, miten ohjeisto saadaan osaksi opetusta ja liiketalouden klusterin arkea. [48, s. 1–4.] Jalkauttamisen vaihtoehdoiksi oli esitetty muun muassa seminaari, luento, teemapäivä, nettisivut ja peli. Kyselyssä ne olivat saaneet kannatusta tasaisesti. Kummiopiskelijat, tutorit, kurssilla läpikäynti ja yhteistyö opiskelijakunnan kanssa edistäisivät jalkauttamista opiskelijoiden pariin. [48, s. 36–37.] Myös Koodia voisi hyödyntää koko Metropoliaa koskevan ohjeiston laatimisessa.

6.2 Sisältökokonaisuudet Metropolialle

Sisältökokonaisuudet, jotka vertailun tuloksena valittiin, ovat ehdotuksia, eivätkä lopullinen suunnitelma. Eettisen ohjeiston kirjoittaja voi halutessaan hyödyntää ehdotuksia työssään. Sisältökokonaisuuksien lisäksi arvot tulee kirjata ohjeistoon, sillä ne ovat ohjeiston perusta. Kuvassa 8 näkyy Metropolialle ehdotetut sisältökokonaisuudet ajatuskarttaan sijoitettuna.



Kuva 8. Ehdotus Metropolialle.

6.2.1 Kestävä kehitys ja ympäristö

Kestävä kehitys ja erityisesti ympäristö täytyy ottaa huomioon nykyisessä maailmantilanteessa. Ne kuuluvat ehdottomasti jokaiseen eettiseen ohjeistoon. Ympäristön kestävyys on tärkeää, sillä ilman hyvinvoivaa ympäristöä ei jää muutaakaan osa-alueita jäljelle huolehdittavaksi.

Metropolia on jo nyt maininnut 2030 strategiassaan tavoittelevansa hiilineutraaliutta, panostamalla kestäväan kasvuun ja innovaatioihin sekä ottamalla kestäväan kehityksen osaksi koulutusta [2]. Kestävä kehitys on siis jo kiinteä osa Metropolian arkea, ja se tulisi mainita myös eettisessä ohjeistossa.

6.2.2 Ihmisoikeudet, tasa-arvo ja kiusaamisen ehkäisy

Vaikka korkeakouluympäristössä kaikki ovat aikuisia, tapahtuu sielläkin valitettavasti kiusaamista ja häirintää. Työpaikkakiusaamistakin valitettavasti tapahtuu. Kiusaamista ei pidä sallia missään, eikä koskaan ja sen kitkeminen ja hyvän, muita kunnioittavan käytöksen tulisi olla kaikkien yhteinen toimintatapa. Helposti ajatellaan, että korkeakouluissa ja työpaikoilla ei enää kiusata, koska on kyse aikuisista ihmisistä. Kiusaaminen korkeakoulussa ei ehkä ole yhtä näkyvää, eikä sen ehkäisemiseen kiinnitetä samalla tavalla huomiota kuin alemmilla kouluasteilla.

Keväällä 2021 toteutetussa opiskelijajärjestöjen kyselyssä tuli ilmi, että Helsingin yliopiston viestinnän opiskelijat olivat kokeneet toistuvaa häirintää ja kiusaamista. Viestinnän johto lähetti henkilökunnalle ja opiskelijoille viestin tapahtuneesta. Siinä kerrottiin, että ilmi tullut toiminta on täysin yliopiston hengen vastaista ja se otetaan vakavasti. Siinä vedottiin myös kunnioittavan ja kannustavan ajattelu- ja toimintatapojen ylläpitämiseen. [49.] Tässä tapauksessa nähdään, että eettiset ohjeet eivät yksinään estäneet häirintää.

Vaikka eettiset ohjeet eivät Helsingin yliopiston häirintätapauksessa auttaneet, on ohjeistossa silti painotettava hyvää käytöstä ja muiden kunnioittamista. Kaikkien tasa-arvoinen, arvostava ja ystävällinen kohtelu tulee olla mainittuna eettisessä ohjeistossa.

6.2.3 Viihtyvyys ja ilmapiiri

Kristiina Roikosen opinnäytetyössä mainittiin kommentteja, joita kyselyssä oli tullut esille ja kommentteissa oli mainittu viihtyvyys ja visuaalisuus [48, s.40].

Eettiset ohjeistot kannustavat hyvään käytökseen ja muiden ihmisten kohtaamiseen kunnioittavasti. Kaunis käytös muita kohtaan palautuu itselle takaisin ja saa hyvän mielen molemmille osapuolille, mikä kasvattaa yleisestikin positiivista ilmapiiriä ja viihtyvyyttä.

Iso osa ilmapiiriä on myös ympäristö, jossa toimitaan. Metropolian tapauksessa se on työpaikka ja opiskeluympäristö. Ympäristö vaikuttaa mielialaan ja mielikuviin. Ohjeistossa voisi olla maininta siitä, miten edistämme hyvinvointia pitämällä huolta koulusta, eli siitä ympäristöstä, jossa Metropolian henkilökunta ja opiskelijat oleskelevat lähes päivittäin.

6.2.4 Johtaminen ja hyvä hallintotapa

Kuten kaupungit ja yrityksetkin, tarvitsee myös oppilaitos hyviä käytäntöjä johtamiseen ja taloudellisiin asioihin ja ne on hyvä mainita eettisessä ohjeistossa. Metropoliaakin on organisaatio, jolla on hallitus ja johtoryhmä. Varojen hoito ja hankintaohjeistus ovat myös olennaisia talouteen liittyviä asioita.

Henkilöstöjohtamiseen kannattaa myös panostaa, sillä henkilökunnan hyvinvointi ja työn arvostaminen lisäävät tuottavuutta. Sekä esihenkilöiden, että työntekijöiden toiminta vaikuttavat ilmapiiriin. Työntekijöitä tulee kuunnella ja antaa heille mahdollisuus vaikuttaa. [4, s.132.]

6.2.5 Tietosuoja ja tietoturva

Useissa läpikäydyistä eettisistä ohjeistoista oli maininta tietoturvasta, henkilötietojen suojaamisesta ja immateriaalioikeuksista. Nämä kaikki näyttelevät merkittävää osaa korkeakoulumaailmassa, jossa tehdään tutkimusta, opinnäytetöitä ja käsitellään tunnuksia sekä henkilötietoja.

Tietoturvalle on tarvetta nykyisessä työ- ja opiskeluympäristössä. Teknologia on apuvälineenä lähes kaikessa tekemisessä ja on huolehdittava, että kaikilla on edellytykset ja tarvittava tietotaito toimia turvallisesti ja eettisesti myös verkossa.

6.2.6 Korruptio ja eturistiriidat

Korruptiota voivat aiheuttaa eturistiriidat, lahjukset, sivutoimet ja hankinnat. Eturistiriita syntyy, kun työntekijän tai työntekijän läheisen etu menee organisaation edun edelle. Lahjoilla voidaan yrittää vaikuttaa epäasiallisesti. Mikään korruption muoto ei ole hyväksyttävää toimintaa.

Esteellisyys voi aiheuttaa eturistiriitoja. Kaikissa oppilaitoksien ohjeistoissa mainittiin esteellisyys. Henkilöstä tulee esteellinen, kun hän ei pysty toimimaan tilanteessa puolueettomasti. Esimerkiksi tilanteessa, jossa vanhempi olisi oman lapsensa opettaja. Oppilaitoksissa esteellisyys nousee enemmän esille kuin muissa organisaatioissa, sillä kouluissa suoritetaan paljon erilaisia arviointeja, joissa täytyy voida toimia puolueettomasti. Esteellisyys liittyy vahvasti oppilaitoksen eettiseen ohjeistoon.

6.2.7 Väärinkäytösten käsittely ja ilmoittaminen

Väärinkäytöksiä havaittaessa niistä tulee voida ilmoittaa ilman pelkoa sanktiosta, tai kustotoimenpiteistä. Ilmoittamiselle tulee olla selkeä kanava tai ohje, jossa on nimetty kenelle väärinkäytöksestä voi ilmoittaa. Myös nimettömän ilmoittamisen tulee olla vaihtoehto. Koska Metropolia on oppilaitos, voi väärinkäytösten sisältökokonaisuuteen lisätä myös menettelyohjeet vilppitilanteissa.

6.3 Apua suunnitteluun ja auditointiin

Jos eettinen ohjeisto tuntuu kaukaiselta ja vaikealta toteuttaa, on olemassa yrityksiä, jotka auttavat eettisen ohjeiston ja compliance-ohjelmien luomisessa. Myös auditointipalveluita voi ostaa.

SGS, eli Société Générale de Surveillance on kansainvälinen yritys, joka tarjoaa sertifiointi-, tarkastus-, verifiointi- ja testauspalveluita. SGS on perustettu vuonna 1878 ja nykyään se on maailmanlaajuisesti tunnettu yritys. Se tarjoaa erilaisia yhteiskuntavastuun auditointeja, kuten ISO 26000 -standardin

mukainen suorituskyvyn arviointi. SGS auditoi myös eettisiä ohjeistoja. Auditoinnin kriteerejä voivat olla kansainväliset ohjeet, paikallinen lainsäädäntö tai organisaation omat periaatteet. [50.]

Code of Conduct Company on 2010 Niina Ratsulan perustama Suomessa toimiva yritys. Se tarjoaa erilaisia vastuullisuuteen liittyviä palveluita, kuten apua eettisten periaatteiden muotoiluun ja compliance-ohjelman laatimiseen [15].

Myös suomalainen Juuriharja on samanlaisiin teemoihin keskittynyt valmennusyritys. Se tarjoaa kirjallisuutta, kursseja ja valmennuksia eettisen toiminnan ja johtamisen tueksi. [51.]

7 Eettiset ohjeistot organisaation arjessa

Kun eettinen ohjeisto on saatu laadittua, on seuraava etappi miettiä, miten se otetaan osaksi arkea. Tärkeää onnistuneiden eettisten periaatteiden luomisessa on se, että niitä arjessa käyttävät ihmiset tuntevat ne omikseen. Jos yrityskulttuuri ja eettiset ohjeistot eivät kohtaa, jää eettinen ohjeisto vain nipuksi paperia tai dokumentiksi organisaation nettisivulla.

Code of Conduct Companyn sivuilla on vinkkejä siitä, miten eettiset periaatteet kannattaa luoda ja miten ne jalkautetaan arkeen. Yrityksen sivulla mainitaan neljä kohtaa: suunnittelu, kysely, työpaja ja jalkautus [15]. Näitä ohjeita voisi soveltaa myös Metropolian eettisen ohjeiston luomisessa. Opiskelijoiden ja henkilökunnan tulisi olla mukana luomisprosessissa, jotta ohjeistosta tulee Metropolian näköinen.

Oppilaitoksissa harjoitetaan usein kansainvälistä toimintaa. Metropoliaassakin on vaihto-opiskelijoita, jotka ovat niin ikään eettisen ohjeiston kohderyhmää. Eettisen ohjeiston sisällön tulee olla selvä niillekin, joiden äidinkieli ei ole suomi. Ohjeisto tulisi julkaista ainakin englanniksi, mutta on hyvä harkita, halutaanko sitä julkaista muillakin kielillä, joiden käyttäjiä Metropoliaasta löytyy.

Sen jälkeen, kun ohjeisto on valmis, se täytyy esitellä uusille henkilökunnan jäsenille ja joka vuosi uusille opiskelijoille. Eettinen ohjeisto ei jää kenenkään mieleen, jos sitä vilautetaan nopeasti ensimmäisenä päivänä eikä siihen palata jälkikäteen. Ohjeistosta voi myös jakaa jokaiselle uudelle opiskelijalle ja henkilökunnan jäsenelle oman kappaleen. Kristiina Roikonen teki opinnäytetyössään kyselyjä jalkauttamisesta arkeen, ja kannatusta oli saanut ohjeistoon tutustuminen tutorien kanssa [48 s. 37]. Eettinen ohjeisto voisi olla keskeinen osa esimerkiksi orientaatiokurssia, jolla sisältöä käytäisiin läpi yhdessä vaikkapa työpaikatyyppisesti. Yhdessä läpikäyminen saattaa myös tuottaa uusia ideoita, joita voi hyödyntää tulevaisuudessa, kun ohjeistoa halutaan päivittää.

Väärinkäytöksiä tapahtuu niissäkin organisaatioissa, joissa on käytössä viimeisen päälle laaditut eettiset ohjeistot ja compliance-ohjelmat. Ohjeistot eivät ole absoluuttinen tae sille, että väärinkäytöksiä ei enää tapahdu sen jälkeen, kun ohjeisto on otettu käyttöön. [52.]

Yrityskulttuuri tarkoittaa organisaatiossa vakiintuneita tapoja toimia arjessa. Toimintatavat ovat ajan saatossa muovautuneita kirjoittamattomia sääntöjä, ja ne saattavat perustua vain kuulopuheeseen tai uskomuksiin siitä mikä on ja mikä ei ole sallittua toimintaa. Yrityskulttuuri voi olla täysin erilainen kuin eettisen ohjeiston sisältö. Organisaation toimijoilla voi olla väärää käsitys siitä, mistä epäeettinen käytös kumpuaa. Vahingollinen yrityskulttuuri syntyy vääränlaisesta esimerkiksi, jota harmillisesti usein antaa johtoporras itse. Tervettä, hyvää yrityskulttuuria voi rakentaa antamalla itse hyvää esimerkkiä. [52.]

8 Yhteenveto

Eri organisaatioiden eettiset ohjeistot olivat hyvin erilaisia ja erimuotoisesti kirjoitettuja, mikä teki vertailusta haastavaa. Kuitenkin samat sisältökokonaisuudet toistuivat jopa yllättävän paljon. Kaupunkien ohjeistot painottuivat hallintotapaan ja taloudellisiin asioihin, kuten korruption ehkäisemiseen ja eturistiriitoihin. Oppilaitosten ohjeistoissa käsiteltiin opiskeluun liittyviä teemoja, kuten tieteellistä käytäntöä ja esteellisyyttä. Yrityksien ohjeistot olivat pisimpiä, ja ne käsittelivät

tasaisen kattavasti kaikkia aiheita. Suurin haaste oli pohtia eettisen ohjeiston jalkauttamista arkeen, sillä se tuntuu jopa mahdottomalta tehtävältä suorittaa täysin onnistuneesti.

Laadittaessa eettistä ohjeistoa, on muistettava mitkä asiat ovat olennaisia ja mitä ohjeistolla halutaan sanoa. Mitä ohjeistosta mainostaminen, esimerkiksi aulatiloissa, viestii? Roikosen opinnäytetyössä esitettiin kyselyssä esiin tullut kommentti, jossa oltiin huolissaan siitä, nostetaanko Koodia liikaa esille [34, s. 40]. Eettisellä ohjeistolla voidaan näyttää, että puututaan epäkohtiin. Mutta sen liiallinen esiintuominen ja mainostaminen voi antaa myös viestin, joka tulkitaan negatiivisella tavalla. Eettinen ohjeisto ei saa olla myöskään liian monimutkainen, ettei sitä pidetä apukeinon sijaan rasitteena ja heitetä siksi siinä olevia periaatteita syrjään.

Lopuksi voidaan todeta, että eettiset ohjeistot ovat samalla yhteneviä, mutta kuitenkin täysin erilaisia ja ne kertovat yrityksestä paljon. Onnistuneessa ohjeistossa on käyty läpi organisaation kannalta olennaiset asiat. Monet yritykset liiputtavat nykyään vastuullisuuttaan, mutta todellinen vastuullisuus mitataan teoilla, ei sanoilla.

Lähteet

- 1 Metropolia on osaamisen rohkea uudistaja ja kestävä tulevaisuuden rakentaja. 2020. Metropolia. <<https://www.metropolia.fi/fi/metropoliasta>> Luettu 14.10.2021.
- 2 Metropolian kestävä kehityksen sivusto. Verkkoaineisto. Metropolia. <<https://www.metropolia.fi/kestavakehitys/Home>> Luettu 14.10.2021.
- 3 Mitä on kestävä kehitys? Verkkoaineisto. Valtioneuvoston kanslia. <<https://kestavakehitys.fi/kestava-kehitys>> Luettu 5.11.2021.
- 4 Liappis, Hanna; Pentikäinen, Merja & Vanhala, Anne. 2019. Menesty yritysvastuulla käsikirja kokonaisuuteen. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- 5 Manner, Miia. 2018. Eettinen yritystoiminta on enemmän kuin lakien noudattamista. Verkkoartikkeli. Evento. <<https://eventolehti.fi/artikkelit/eettinen-yritystoiminta-on-enemman-kuin-lakien-noudattamista/>> 7.11.2018. Luettu 14.9.2021.
- 6 Yhteiskuntavastuun ohjeet ja periaatteet. Verkkoaineisto. Työ- ja elinkeinoministeriö. <<https://tem.fi/yhteiskuntavastuun-ohjeet-ja-periaatteet>> Luettu 7.10.2021.
- 7 Korpijärvi, Terhi & Kuvaja, Sari. 2020. Yritysvastuu 2.0 johtamisen uusi normaali. Helsinki: Kauppakamari.
- 8 Yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet: Yhdistyneiden kansakuntien ”suojele – kunnioita – korjaa” -kehityksen täytäntöönpano. 2014. Työelämä- ja markkinaosasto. Verkkoaineisto. Työ- ja elinkeinoministeriö. <https://tem.fi/documents/1410877/2870803/Yrityksi%C3%A4+ja+ihmisoikeuksia+koskevat+ohjaavat+periaatteet_su.pdf/ba12d115-4b4d-47e8-a94c-af07956a032a/Yrityksi%C3%A4+ja+ihmisoikeuksia+koskevat+ohjaavat+periaatteet_su.pdf> 30.1.2014. Luettu 21.10.2021.
- 9 UN Guiding Principles 101. 2021. Verkkoaineisto. Shift. <<https://shiftproject.org/resources/ungps101/>> luettu 5.11.2021.
- 10 Sajaniemi, Suvi (toim.). 2012. Mitä on yritysten yhteiskuntavastuu? Opas ay-aktiiveille. Helsinki: Into Kustannus Oy.
- 11 Lipponen, Kimmo & Mäkelä, Tuuli. 2019. Vastuullisuuden suunnannäyttäjät. Verkkoaineisto. Elinkeinoelämän keskusliitto. <<https://ek.fi/wp->

- content/uploads/EK_Vastuullisuusjulkaisu_final_net_11.9.2019.pdf> Luettu 23.10.2021.
- 12 Ympäristövastuun osa-alueet. Verkkoaineisto. Ekokompassi. <<https://ekokompassi.fi/ymparistojarjestelma/yritysvastuu/>> Luettu 20.10.2021.
 - 13 Kolme syytä miksi jokaisen yrityksen pitäisi kiinnostua sosiaalisesta vastuusta. 2021. Verkkoaineisto. <<https://www.elo.fi/fi-fi/elomedia/2021/kolme-syyta-miksi-jokaisen-yrityksen-pitaisi-kiinnostua-sosiaalisesta-vastuusta>> 7.6.2021. Luettu 20.10.2021.
 - 14 Mäkinen, Jukka; Kasanen, Eero & Sorsa, Ville-Pekka. 2012. Poliittisen yritysvastuun normatiivinen perusta. Verkkoartikkeli. <https://www.researchgate.net/publication/275957815_Poliittisen_yritysvastuun_normatiivinen_perusta> Luettu 18.10.2021.
 - 15 Eettisten periaatteiden muotoilu tai kirkastaminen. Verkkoaineisto. <<https://www.codeofconduct.fi/palvelu/code-of-conduct-eettiset-periaatteet/>> Luettu 7.10.2021.
 - 16 Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus (1948). Verkkoaineisto. Ihmisoikeuskeskus. <https://www.ihmisoikeuskeskus.fi/ihmisoikeudet/yk/iojulistus/>> Luettu 6.11.2021.
 - 17 Ratsula, Niina. 2018. Miksi jokainen yritys tarvitsee compliance-käytäntöjä? Verkkoaineisto. <<https://koulutus.almatalent.fi/blogi/yhteisooikeus-ja-yritystoiminta/miksi-jokainen-organisaatio-tarvitsee-compliance-kayntoja/>> 12.11.2018. Luettu 4.10.2021.
 - 18 James, Jenny. 2021. What is A Code of Conduct? Verkkoaineisto. Delta-net. <<https://www.delta-net.com/compliance/code-of-conduct/faqs/why-is-a-code-of-conduct-important>> Luettu 20.10.2021.
 - 19 Danielsbacka Alexandra. 2018. Toimittajien vastuullisuuden seuranta teollisuusyrityksissä. Kandidaatintutkielma. Lappeenrannan teknillinen Yliopisto. LUTpub-tietokanta.
 - 20 Korkeakoulut, muut julkiset tutkimusorganisaatiot ja tiedelaitokset. Verkkoaineisto. Opetus- ja kulttuuriministeriö. <<https://minedu.fi/korkeakoulut-ja-tiedelaitokset>> Luettu 13.10.2021.
 - 21 Aalto-yliopisto vuonna 2020. 2020. Verkkoaineisto. Aalto yliopisto. <<https://www.aalto.fi/fi/aalto-yliopisto/avaintietoa-vuodesta-2020-ja-vuosittaiset-raportit>> Luettu 15.10.2021.

- 22 Yliopisto numeroina. 2021. Verkkoaineisto. Helsingin yliopisto. <<https://www.helsinki.fi/fi/tutustu-meihin/perustietoa-yliopistosta/yliopisto-numeroina>> Luettu 14.10.2021.
- 23 Avainlukuja. 2020. Verkkoaineisto. Lappeenrannan teknillinen yliopisto. <<https://www.lut.fi/documents/10633/29855/Avainluvut+2016+-+2020/f09af18b-c075-4362-adb4-fe0f5ba0106d>> Luettu 15.10.2021.
- 24 Laurea organisaationa. Verkkoaineisto. Laurea. <<https://www.laurea.fi/tietoa-meista/organisaationa/>> Luettu 15.10.2021.
- 25 Vuosikertomus 2020. 2020. Verkkoaineisto. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. <<https://www.jamk.fi/fi/Tietoa-JAMKista/vuosikertomus-2020/>> Luettu 15.10.2021.
- 26 Kaupunkien ja kuntien lukumäärät ja väestötiedot. 2021. Verkkoaineisto. Kuntaliitto. <https://www.kuntaliitto.fi/tietotuotteet-ja-palvelut/kaupunkien-ja-kuntien-lukumaarat-ja-vaestotiedot> 6.5.2021. Luettu 15.10.2021.
- 27 Kaikki olennainen suomalaisista yrityksistä. Verkkoaineisto. Finder. <<https://www.finder.fi/>> Luettu 15.10.2021.
- 28 ABB Suomessa. 2021. Verkkoaineisto. ABB. <<https://new.abb.com/fi/abb-lyhyesti/suomessa>> Luettu 15.10.2021.
- 29 Henkilöstö, turvallisuus ja yhteiskunta. 2021. Verkkoaineisto. Fortum. <<https://www.fortum.fi/tietoa-meista/kestava-kehitys/henkilosto-turvallisuus-ja-yhteiskunta>> Luettu 21.10.2021.
- 30 UPM:n henkilöstö ja kulttuuri. 2021. Verkkoaineisto. UPM. <<https://www.upm.com/fi/vastuullisuus/ihmiset-ja-yhteiskunta/henkilostomme/henkilosto-ja-kulttuuri/>> Luettu 15.10.2021.
- 31 Kesko lyhyesti. 2021. Verkkoaineisto. Kesko. <<https://www.kesko.fi/yri-tys/kesko-lyhyesti/>> 26.8.2021. Luettu 21.10.2021.
- 32 Luke. 2016. Verkkoaineisto. Luonnonvarakeskus. <<https://www.luke.fi/luke/>> Luettu 16.10.2021.
- 33 Aalto yliopiston eettiset periaatteet. 2021. Verkkoaineisto. Aalto yliopisto. <<https://www.aalto.fi/sites/g/files/flghsv161/files/2021-06/Aalto-yliopiston%20eettiset%20periaatteet.pdf>> Luettu 3.10.2021.
- 34 Eettinen ohjeistus. 2021. Verkkoaineisto. Helsingin yliopisto. <<https://www.helsinki.fi/fi/tutustu-meihin/kestavyys-ja-vastuullisuus/eettinen-ohjeistus>> Luettu 14.10.2021

- 35 Laurea ammattikorkeakoulun eettinen toimintaohjeisto 2020. 2020. Verkkoaineisto. Laurea. <<https://www.laurea.fi/globalassets/laurea/documents/eettinen-toimintaohjeisto.pdf>> Luettu 21.10.2021.
- 36 Lappeenrannan teknillisen yliopiston eettiset toimintaperiaatteet. 2012. Verkkoaineisto. Lappeenrannan Teknillinen Yliopisto. <<https://www.lut.fi/documents/10633/29855/lut-eettiset-toimintaperiaatteet.pdf/b5bb1cc1-f4e2-4e6f-bc87-347a61ea49d3>> Luettu 3.10.2021.
- 37 Jyväskylän ammattikorkeakoulun eettiset periaatteet. 2018. Verkkoaineisto. Jyväskylän Ammattikorkeakoulu. <<https://opinto-oppaat.jamk.fi/globalassets/opinto-opas-amk/opiskelu/pedagogiset-ja-eettiset-periaatteet/eettiset-periaatteet-11122018.pdf>> Luettu 3.10.2021.
- 38 Kattelus, Johanna & Kuismin, Timo. 2017. Espoon eettiset periaatteet ja käytännön toimintatavat. Verkkoaineisto. <<https://docplayer.fi/69178953-Espoon-eettiset-periaatteet-ja-kaytannon-toimintatavat-code-of-conduct-paivitetty-johanna-kattelus-timo-kuismin.html>> Luettu 25.9.2021.
- 39 Helsingin kaupungin eettiset periaatteet. 2019. Verkkoaineisto. <<https://dev.hel.fi/paatokset/media/att/50/506e7b33af06c80f486ba0d279fe49585d49e06f.pdf>> 4.10.2019. Luettu 23.9.2021.
- 40 Hämeenlinnan kaupungin eettiset ohjeet. 2021. Verkkoaineisto. Kaupunginhallitus. <<https://www.hameenlinna.fi/wp-content/uploads/2021/04/Eettiset-ohjeet.pdf>> 6.4.2021. Luettu 23.9.2021.
- 41 Oulun kaupungin eettiset ohjeet. 2012. Verkkoaineisto. <<https://www.ouka.fi/documents/52058/101334/Oulun+kaupungin+eettiset+ohjeet.pdf/0c4d321a-8830-4577-b701-fb0938e24a0a>> Luettu 23.9.2021.
- 42 Salon kaupungin eettiset periaatteet. Verkkoaineisto. <<https://docplayer.fi/152904480-Salon-kaupungin-eettiset-periaatteet-salon-kaupunki-tehdaskatu-2-salo-pl-77-salo-y-tunnus.html>> Luettu 24.9.2021.
- 43 Code of Conduct. Verkkoaineisto. ABB. <[https://library.e.abb.com/public/b1b788c37cf14bed9dee31d6943f9acb/ABB%20Code%20of%20Conduct%20\(Finnish\).pdf?x-sign=DAQZENBZ8faGv2QExIT3i4D/TUI2JkKoTUbBVfAh0y2j2R19hECAA8z7w5cj9vg8](https://library.e.abb.com/public/b1b788c37cf14bed9dee31d6943f9acb/ABB%20Code%20of%20Conduct%20(Finnish).pdf?x-sign=DAQZENBZ8faGv2QExIT3i4D/TUI2JkKoTUbBVfAh0y2j2R19hECAA8z7w5cj9vg8)> Luettu 25.9.2021.
- 44 Code of Conduct. 2012. Verkkoaineisto. Fortum. <<https://docplayer.fi/44659805-Code-of-conduct-toimintaohje.html>> Luettu 5.10.2021.

- 45 Code of Conduct. 2019. Verkkoaineisto. Kesko. <https://www.kesko.fi/globalassets/pdf-tiedostot/kesko_coc_personnel_fi19.pdf> Luettu 6.10.2021.
- 46 Hyvän toimintatavan periaatteet. 2020. Verkkoaineisto. Luonnonvarakeskus. <https://jukuri.luke.fi/bitstream/handle/10024/547274/code_of_conduct_2020_FI_www.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Luettu 4.10.2021.
- 47 UPM:n toimintaohje jokainen valinta on tärkeä. 2020. Verkkoaineisto. <<https://www.upm.com/siteassets/asset/governance/documents/policies/upm-codeofconduct-fi.pdf>> Luettu 5.10.2021.
- 48 Roikonen, Kristiina. 2010. Koodi osaksi liiketalouden klusterin arkea. Opin- näytetyö. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Theseus-tietokanta.
- 49 Parikka, Valtteri. 2021. Naisopiskelijoita on kiusattu ja vähätelty ”bimboiksi ja blondeiksi” – Helsingin yliopistossa kytee kiusallinen skandaali. Verkko- aineisto. Helsingin sanomat. <<https://www.hs.fi/kaupunki/helsinki/art-2000008329379.html>> Päivitetty 13.10.2021. Luettu 13.10.2021.
- 50 SGS lyhyesti. 2021. Verkkoaineisto. SGS SA. <<https://www.sgs.fi/fi-fi/our-company/about-sgs/sgs-in-brief>> Luettu 18.10.2021.
- 51 Juuriharjan tarina. Verkkoaineisto. Juuriharja Consulting Group. <<https://www.juuriharja.fi/>> Luettu 4.10.2021.
- 52 Ratsula, Niina. Miten eettistä yrityskulttuuria luodaan – ja tuhotaan? Verk- koaineisto. Credita. <<https://julkisethankinnat.fi/hankinta-tieto/news/news:61832/>> Luettu 4.10.2021.