



Monimuotoisuusjohtamisessa vauhtiin uuden itsearviointityökalun avulla

13.10.2021



Yhdessä Yhdenvertaisuuden Puolesta –hanke saa rahoitusta Euroopan unionin perusoikeus-, tasa-arvo- ja kansalaisuusohjelmasta.

FIBS on Pohjoismaiden suurin yritysvastuuverkosto ja johtava yritysten asiantuntijuuden kehittäjä



360

jäsentä (8/2021)



Missiomme on vauhdittaa
kestävää liiketoimintaa
Suomessa

78%

Yritykset

22%

Muut organisaatiot

P
e
r
u
s
t
e
t
t
u

**2
0
0
0**

Alan monipuolisimmat palvelut ja
keinot kehittää toimintaa



- ✓ Pysy ajan tasalla
- ✓ Syvennä osaamista



- ✓ Jalkauta vastuullisuus
- ✓ Löydä vertaistukea



- ✓ Inspiroidu
- ✓ Verkostoidu
- ✓ Kasvata mainetta

Monimuotoisuussitoumus on osa FIBS:n palveluja

Monimuotoisuussitoumus



Moniarvoinen ja monimuotoisuutta tukeva organisaatio yhdenvertaiset mahdollisuudet, oikeudet ja kohtelun kunnioittaminen arvostaa ja hyödyntää henkilöstönsä erilaista osaamista ja tarpeita sekä johtaa toimintaansa tuloksellisesti.

Monimuotoisuussitoumus sisältää sosiaalisen vastuun, yhdenvertaisen ja osallistavan työyhteisön, asiakaslähtöisyyden, vuorovaikutuksen ja yhteistoiminnan sekä oikeudenmukaisen johtamisen – periaatteet.

Allekirjoittamalla tämän sitoumuksen lupaamme kehittää ja palvelukäytäntöjä omassa organisaatiossamme, mikä vahvistaa mainettamme vastuullisena toimijana.

Tarjoamme yhdenvertaisia mahdollisuuksia

Takaamme yhdenvertaisen kohtelun ja mahdollisuudet henkilöstölle, asiakkaille ja yhteistyökumppaneille riippumatta esimerkiksi iästä, sukupuolesta, kansallisuudesta, etnisestä taustasta, kielestä, maailmankatsomuksesta, uskonnosta, terveydentilasta, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta, poliittisesta taustasta, taloudellis-sosiaalisesta asemasta tai siviilisäädystä.

Johdamme oikeudenmukaisesti henkilöstöä ja asiakkaita

Määrittelemme monimuotoisuustyön tavoitteet ja sovimme toimenpiteet niihin pääsemiseksi. Arvioimme ja kehitämme toimintatapojemme yhdenvertaisuuden ja oikeudenmukaisuuden toteutumiseksi. Käymme jatkuvaa vuoropuhelua sidosryhmiemme kanssa, jotta voimme vastata toimintaympäristön muutoksiin. Työntekijämme voivat käyttää kykyään ja taitojaan täysimääräisesti. Kehitämme tuotteidemme ja palveluidemme saatavuutta ja saavutettavuutta. Näin organisaatiomme voi lisätä kilpailukykyään ja tuloksellisuuttaan.

Viestimme tavoitteistamme ja saavutuksistamme

Huomioimme monimuotoisuussitoumuksen organisaatiomme kaikessa viestinnässä, ja viestimme henkilöstölle sekä kaikille sidosryhmille avoimesti ja selkeästi edistymisestämme ja tavoitteistamme.

Vastuu tämän sitoumuksen toteutuksesta kuuluu jokaiselle organisaatiossamme työskentelevälle.

Allekirjoitus ja nimenselvennys

Yritys / organisaatio ja päivämäärä

©FIBS | Monimuotoisuussitoumus on yritysvastuuverkosto FIBS:n kehittämä työkalu, jonka avulla yritykset ja muut työyhteisöt voivat kehittää monimuotoisuuden johtamista ja palvelukäytäntöjä. Sitoumuksen voivat ottaa käyttöönsä kaikki FIBS:n jäsenorganisaatiot. | www.fibsry.fi

Puhujat



Veera Iija
FIBS,
Yritysvastuuasiantuntija



Jonna Louvrier
Includia Leadership, CEO and
Founder



Henna Ylitalo,
ENFO, Henkilöstö- ja kulttuurijohtaja

Jonna Louvrier /Includia Leadership

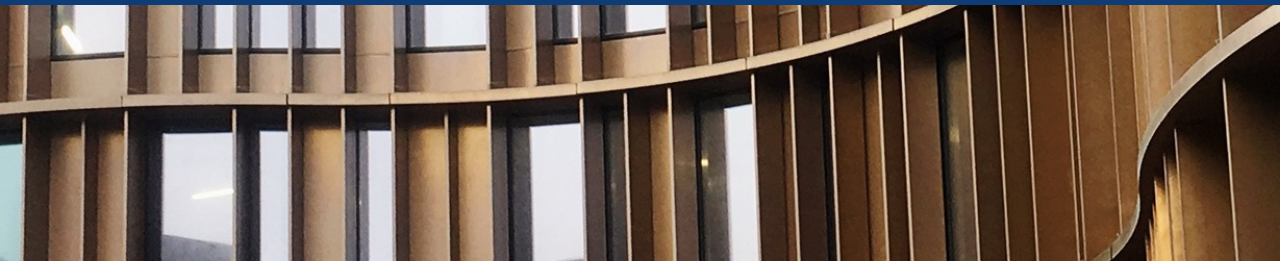


Johtava D&I ratkaisujen konsultointiyritys



Palvelumme:

- D&I-kartoitukset
- Koulutukset
- Konsultointi



Linkedin: Includia Leadership

Nettisivut: <https://www.includia.fi/>

Tilaa uutiskirjeemme: <https://www.includia.fi/blog>



Yhdessä yhdenvertaisuuden puolesta -hanke

- Oikeusministeriön johtama hanke, jossa FIBS on hankekumppanina
- Tähtää monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden edistämiseen Suomessa, sekä syrjinnän ja häirinnän kitkemiseen
- FIBS:n osuus keskittyy monimuotoisuuden edistämiseen työelämäkontekstissa
- Muut hankekumppanit ovat Ihmisoikeusliitto, Yhdenvertaisuusvaltuutettu ja Helsingin kaupunki



Yhdessä Yhdenvertaisuuden Puolesta –hanke saa rahoitusta Euroopan unionin perusoikeus-, tasa-arvo- ja kansalaisuusohjelmasta.

Hankkeessa FIBS keskittyy monimuotoisuuden edistämiseen työelämäkontekstissa

- Monimuotoisuuskriteeristö
- Verkkosivusto
 - Monimuotoisuusjohtamisen itsearviointityökalu (FI, EN, SVE)
 - Materiaalia monimuotoisuusjohtamisesta
- Koulutukset työnantajille syksyllä 2021

Monimuotoisuus- johtamisen itsearviointi

Ota avuksesi uusi maksuton työkalu aloittelijoille, kehittäjille ja edelläkävijöille!

- ✓ Saat kokonaiskuvan mitä kaikkea monimuotoisuuden johtamiseen sisältyy.
- ✓ Voit arvioida millä tasolla monimuotoisuustyönne on ja tunnistat kehittämiskohteet.
- ✓ Voit suunnitella ja johtaa diversiteettiä ja inklusiota strategisesti myös pitkällä aikavälillä.

www.monimuotoisuusarviointi.fi

Yhdessä –hanke: monimuotoisuusjohtamisen itsearvioinnin työkalu

- **Helppokäyttöinen työkalu D&I teeman parissa erilaisissa organisaatioissa työskenteleville**
- **Työkalu koostuu kahdesta osasta:**
 - **Matriisi, jossa on kolme kypsyystasoa**
 - **Käyttäjäopas: määritelmät, referenssit, esimerkit**
- **Tarjoaa kattavan kuvan eri D&I käytäntöjen moninaisuudesta ja syvyydestä**
- **Tukee diversiteetin ja inklusion mittaamista ja strategian suunnittelua**

Monimuotoisuusjohtaminen Suomessa



90%

Monimuotoisuus ja yhdenvertaisuus
tärkeä painopiste vastuullisuustoiminnassa

FIBS, Yritysvastuututkimus, 2019



"[D&I is] a lot about change management. It is navigating a difficult cultural change together with leaders. When you work with this topic, you work with the core of the organization. It's not something separate on the side. D&I is connected to the deepest level of the organization's culture, structures and people."

Pia Höök, Global D&I Lead, Skanska, (D&I in Practice, January 2019)





D&I itsearvointi matriisi

FIBS / Yhdessä yhdenvertaisuuden puolesta -hanke (All in for Equality)



Yhdessä Yhdenvertaisuuden
Puolesta -hanke saa rahoitusta
Euroopan unionin perusoikeus-,
tasa-arvo- ja kansalaisuusohjelmasta.



Monimuotoisuus- johtamisen itsearvointi

Käyttäjän manuaali

FIBS / Yhdessä yhdenvertaisuuden puolesta -hanke (All in for Equality)



Yhdessä Yhdenvertaisuuden
Puolesta -hanke saa rahoitusta
Euroopan unionin perusoikeus-,
tasa-arvo- ja kansalaisuusohjelmasta.





D & I itsearvointi matriisi

FIBS / Yhdessä yhdenvertaisuuden puolesta -hanke (All in for Equality)



Yhdessä Yhdenvertaisuuden
Puolesta -hanke saa rahoitusta
Euroopan unionin perusoikeus-,
tasa-arvo- ja kansalaisuusohjelmasta.



3. Henkilöstö

	Aloittelija	Kehittyjä	Edelläkävijä
3.1 Työpaikasta ilmoittaminen	Diversiteetti- ja inklusiivisyydessä on tunnistettu tarve huomioida diversiteetti työpaikasta ilmoittaessa. Keskustelua käydään esimerkiksi työpaikkailmoitusten muotoilusta ja käytettävistä ilmoituskanavista.	Organisaatiossa kehitetään ja on kehitetty käytäntöjä joiden avulla huomioidaan diversiteetti työpaikoista ilmoittaessa, ja ilmoituskanavia valittaessa. Organisaatiolla on joitakin käytäntöjä työpaikasta ilmoittamiseen jotka tukevat monimuotoisen hakijajoukon saavuttamista.	Organisaatiolla on vakiintuneet käytännöt joiden avulla varmistetaan, että työpaikkailmoitukset saavuttavat ja puhuttelevat monimuotoista hakijakuntaa. Onnistumista seurataan sukupuolen ja iän suhteen ja ratkaisusta muiden identiteettien seuraamiseen keskustellaan.





Monimuotoisuus-johtamisen itsearvointi

Käyttäjän manuaali

FIBS / Yhdessä yhdenvertaisuuden puolesta -hanke (All in for Equality)



Yhdessä Yhdenvertaisuuden Puolesta -hanke saa rahoitusta Euroopan unionin perusoikeus-, tasa-arvo- ja kansalaisuusohjelmasta.



3.6 Palkkatasa-arvo

Palkkatasa-arvoa kuuluu seurata tasa-arvolain määrittämällä palkkakartoituksella säännöllisesti. Jos eriarvoisuuksia ilmenee, niihin voidaan puuttua joko välittömällä korjauksella tai käytännöillä jotka pitkällä tähtäimellä johtavat palkkatasa-arvoon, esimerkiksi koulutuksilla tiedostamattomien oletusten vaikutuksesta palkkaneuvotteluihin, avoimella palkkatiedolla ja määrittämällä palkkaluokat eri tehtäville.

Käytännöt:

- Seuranta: organisaatiossa toteutetaan palkkakartoitus säännöllisesti. Kartoituksessa seurataan palkkoja eri tasoilla ja vaativuusluokittain.
- Välitön interventio: selittämättömät erot palkkauksessa poistetaan. Palkkaeroa aiheuttaviin käytäntöihin on myös puuttuttava. Muuten on riskinä, että palkkaerot kasvavat uudelleen.
- Avoin palkkatieto: läpinäkyvyys palkkauksessa pienentää riskiä palkkaeroihin
- Palkka- ja vaativuusluokkien määritelmät: selkeät palkka- ja vaativuusluokkien määritelmät tukevat yhdenvertaista palkkausta
- Koulutukset palkkaneuvotteluista: kaikkia palkkaneuvotteluihin osallistuvia koulutetaan tiedostamattomien oletusten vaikutuksesta neuvotteluihin

PK-organisaatiot: Tasa-arvosuunnitelma ei velvoita alle 30 henkilöä työllistäviä organisaatioita tekemään palkkakartoituksia, mutta palkkauksen tasa-arvoisuuden seuraamista ja kehittämistä on hyvä kehittää myös pienemmissä organisaatioissa.

3.7 Uralla eteneminen

Yhteiskunnassa vallalla olevat syrjivät rakenteet ja ihmisiin vaikuttavat tiedostamattomat oletukset hidastavat joidenkin ryhmien uralla etenemistä, ellei näiden vaikutuksiin puututa tai vaikutuksia korjata.

Käytännöt:

- Koulutukset: Esihenkilöt koulutetaan tunnistamaan syrjinnän eri muotoja ja tiedostamattomien oletusten vaikutuksia erityisesti kehityskeskusteluissa ja suoritusarvioinneissa.
- Alliedustettujen ryhmien edustajia kannustetaan henkilökohtaisesti hakemaan avoimiin haastavampiin tehtäviin.
- Tuki: mentorointi- ja sponsorointiohjelmilla ja kohdennetuilla koulutuksilla tuetaan naisten ja vähemmistöjen uralla etenemistä.
- Uralla etenemisen seuraaminen: Uralla etenemistä seurataan sukupuolen, iän ja koulutuksen mukaan HR-datasta. Vähemmistöryhmiin kuuluvien henkilöi-

den omaa subjektiivista arviota uralla etenemisestä seurataan inklusiivisuuden kokemuksen kartoituksella.

3.8 Diversiteetin ja inklusion huomioiminen henkilöstön kehittämisessä

Diversiteetin ja inklusion huomioiminen organisaation tarjoamien koulutusten sisällöissä vahvistaa inklusiivisuuden kokemusta ja naisten ja vähemmistöjen kehitymis- ja etenemismahdollisuuksia. Koulutusten osallistujien eri ryhmiin kuulumista on seurattava, jotta voidaan varmistua koulutusten yhdenvertaisuudesta.

Käytännöt:

- D&I sisällöissä: sisältöjä kehitetään huomioiden ihmisten monimuotoisuus ja normikriittisesti.
- Osallistujat: Koulutuksia suunniteltaessa huomioidaan eri ryhmien mahdollisuudet osallistua, mm. ajankohta, esteettömyys ja kielikysymykset.
- Viestintä: Koulutuskuvauksissa viestitään esteettömyydestä ja saavutettavuudesta.
- Seuranta: Koulutuksiin osallistuneiden demografia/taustaa seurataan



3. Henkilöstö

	Aloittelija	Kehittyjä	Edelläkävijä
3.1 Työpaikasta ilmoittaminen	Diversiteetti- ja inklusiivisyydessä on tunnistettu tarve huomioida diversiteetti työpaikasta ilmoittaessa. Keskustelua käydään esimerkiksi työpaikkailmoitusten muotoilusta ja käytettävistä ilmoituskanavista.	Organisaatiossa kehitetään ja on kehitetty käytäntöjä joiden avulla huomioidaan diversiteetti työpaikoista ilmoitettaessa, ja ilmoituskanavia valittaessa. Organisaatiolla on joitakin käytäntöjä työpaikasta ilmoittamiseen jotka tukevat monimuotoisen hakijajoukon saavuttamista.	Organisaatiolla on vakiintuneet käytännöt joiden avulla varmistetaan, että työpaikkailmoitukset saavuttavat ja puhuttelevat monimuotoista hakijajoukkoa. Onnistumista seurataan sukupuolen ja iän suhteen ja ratkaisusta muiden identiteettien seuraamiseen keskustellaan.



3.6 Palkkatasa-arvo

Palkkatasa-arvoa kuuluu seurata tasa-arvolain määrittämällä palkkakartoituksella säännöllisesti. Jos eriarvoisuuksia ilmenee, niihin voidaan puuttua joko välittömällä korjauksella tai käytännöillä jotka pitkällä tähtäimellä johtavat palkkatasa-arvoon, esimerkiksi koulutuksilla tiedostamattomien oletusten vaikutuksesta palkkaneuvotteluihin, avoimella palkkatiedolla ja määrittämällä palkkaluokat eri tehtäville.

Käytännöt:

- Seuranta: organisaatiossa toteutetaan palkkakartoitus säännöllisesti. Kartoituksessa seurataan palkkoja eri tasoilla ja vaativuusluokittain.
- Välitön interventio: selittämättömät erot palkkauksessa poistetaan. Palkkaeroa aiheuttaviin käytäntöihin on myös puuttuttava. Muuten on riskinä, että palkkaerot kasvavat uudelleen.
- Avoin palkkatieto: läpinäkyvyys palkkauksessa pienentää riskiä palkkaeroihin
- Palkka- ja vaativuusluokkien määritelmät: selkeät palkka- ja vaativuusluokkien määritelmät tukevat yhdenvertaista palkkausta
- Koulutukset palkkaneuvotteluista: kaikkia palkkaneuvotteluihin osallistuvia koulutetaan tiedostamattomien oletusten vaikutuksesta neuvotteluihin

PK-organisaatiot: Tasa-arvosuunnitelma ei velvoita alle 30 henkilöä työllistäviä organisaatioita tekemään palkkakartoituksia, mutta palkkauksen tasa-arvoisuuden seuraamista ja kehittämistä on hyvä kehittää myös pienemmissä organisaatioissa.

3.7 Uralla eteneminen

Yhteiskunnassa vallalla olevat syrjivät rakenteet ja ihmisin vaikuttavat tiedostamattomat oletukset hidastavat joidenkin ryhmien uralla etenemistä, ellei näiden vaikutuksiin puututa tai vaikutuksia korjata.

Käytännöt:

- Koulutukset: Esihenkilöt koulutetaan tunnistamaan syrjinnän eri muotoja ja tiedostamattomien oletusten vaikutuksia erityisesti kehitykeskusteluissa ja suoritusarvioinneissa.
- Alliedustettujen ryhmien edustajia kannustetaan henkilökohtaisesti hakemaan avoimiin haastavampiin tehtäviin.
- Tuki: mentorointi- ja sponsoroitiohjelmissä ja kohdennetuilla koulutuksilla tuetaan naisten ja vähemmistöjen uralla etenemistä.
- Uralla etenemisen seuraaminen: Uralla etenemistä seurataan sukupuolen, iän ja koulutuksen mukaan HR-datasta. Vähemmistöryhmiin kuuluvien henkilöiden omaa subjektiivista arviota uralla etenemisestä seurataan inklusiivisuuden kokemuksen kartoituksella.

3.8 Diversiteetin ja inklusion huomioiminen henkilöstön kehittämisessä

Diversiteetin ja inklusion huomioiminen organisaation tarjoamien koulutusten sisällöissä vahvistaa inklusiivisuuden kokemusta ja naisten ja vähemmistöjen kehitymis- ja etenemismahdollisuuksia. Koulutusten osallistujien eri ryhmiin kuulumista on seurattava, jotta voidaan varmistua koulutusten yhdenvertaisuudesta.

Käytännöt:

- D&I sisällöissä: sisältöjä kehitetään huomioiden ihmisten monimuotoisuus ja normikriittisistä.
- Osallistujat: Koulutuksia suunniteltaessa huomioidaan eri ryhmien mahdollisuudet osallistua, mm. ajankohta, esteettömyys ja kielikysymykset.
- Viestintä: Koulutuskuvauksissa viestitään esteettömyydestä ja saavutettavuudesta.
- Seuranta: Koulutuksiin osallistuneiden demografiaa/taustaa seurataan

Työkalun käyttö

- ✓ Ajattele työkalua karttana – valitse sinulle sopiva polku
- ✓ Tunnista tarpeesi ja tasosi: aloittelija, kehittäjä, edelläkävijä
- ✓ Hyödynnä omien tavoitteiden, mittareiden ja strategian luonnissa
- ✓ Käyttäjät: henkilöstöjohtajat ja vastuullisuusjohtajat, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvastaavat ja muut

