

Monimuotoisuuden johtamisen hyvät käytännöt

YES III –hankkeen kartoituksen tuloksia

Liisa Männistö

Helsinki 19.5.2010



YES III – Yhdenvertaisuus Etusijalle

- Kansallinen syrjinnän vastainen tiedotuskampanja
- Osarahoitus EU:n PROGRESS-ohjelmasta
- Kumppaneina eri ministeriöt, syrjinnän vaarassa olevia ryhmiä edustavat kattojärjestöt ja neuvottelukunnat
- Tavoitteena kasvattaa tietoisuutta ja valmiuksia yhdenvertaisen kohtelun ja syrjimättömyyden toteutumiseksi sekä edistää monimuotoisuuden hyväksymistä yhteiskunnassa
- TEM alaohjelma 2010: tavoitteena kehittää ja edistää monimuotoisuuden johtamista ja viranomaisten yhdenvertaisuussuunnittelua sekä lisätä tietoisuutta positiivisesta erityiskohtelusta ja kohtuullisesta mukauttamisesta



YES III: TEM alaohjelma 2009-2010

- Monimuotoisuuden johtaminen, positiivinen erityiskohtelu, kohtuullinen mukauttaminen, yhdenvertaisuussuunnittelu
- Yhteistyötahot: EK, valtion, kunnan ja kirkon työmarkkinalaitokset, SAK, FiBS ry, Vammaisfoorumi ry, sisäasiainministeriö
- Toteutus 1.11.2009-31.10.2010
- Teemat / toimenpiteet
 - Monimuotoisuuden johtaminen / Kartoitus, työpajat, julkaisu
 - Positiivinen erityiskohtelu ja kohtuullinen mukauttaminen / Opas työnantajille
 - Yhdenvertaisuussuunnittelu / Työpajat TEM-konsernille



Monimuotoisuuden johtaminen: Hyvien käytäntöjen kartoitus

- Tavoitteena löytää konkreettisia esimerkkejä ja hyviä käytäntöjä monimuotoisuuden johtamisesta
- Ikä, sukupuoli, etninen tai kansallinen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto/vakaumus, mielipide, seksuaalinen suuntautuminen, vammaisuus, terveydentila
- Yritykset ja julkisen sektorin organisaatiot sekä työmarkkinajärjestöt
- Tietolähteinä haastattelut, tietopankit, hankkeet, portaalit ja julkaisut
- Aikataulu: haastattelut ja työpajat / kevät 2010;
julkaisu / syksy 2010



Hyvän käytännön tunnuspiirteitä

- tarve- ja kysyntälähtöisyys
- toimivuus ja tuloksellisuus
- mallinnettavuus ja tuotteistaminen
- käytettävyys ja hyödynnettävyys
- siirrettävyys ja levitettävyys
- tilannesidonnaisuus
- jaettu kehittämisvastuu

Hyvästä paras. Jaettu kehittämisvastuu ESR-projekteissa. Hyvät käytännöt-käsikirja. Työministeriö (2004), Helsinki



Kartoitus: haastattelut (1)

- Haastatellut organisaatiot (30)
 - Yritykset (10)
 - Liitot / järjestöt (4)
 - Oppilaitokset / opistot (5)
 - Tutkimus- ja kehittämissyksiköt (2)
 - Julkisen sektorin organisaatiot (3)
 - TEM:n koordinaatioryhmässä mukana olevat organisaatiot (6)
- Puolistrukturoitu teemahaastattelu (25 min – 1 h 15 min)
- Taustaksi organisaation internetsivuilta löytynyt informaatio monimuotoisuudesta



Kartoitus: haastattelut (2)

Haastattelukysymykset:

1. Miten monimuotoisuus käsitetään teidän yrityksenne/organisaatiossanne? Missä määrin monimuotoisuus ja yhdenvertaisuus (henkilöstö/asiakkaat) otetaan huomioon yrityksenne/organisaationne strategisissa tavoitteissa, arvoissa ja muissa politiikoissa?
2. Miten määrittelisitte käsitteet ”positiivinen erityiskohtelu” ja ”kohtuullinen mukauttaminen” oman organisaationne näkökulmasta? Miten nämä ilmenevät organisaatiossanne käytännössä?
3. Millaisia hyviä käytäntöjä monimuotoisuuden johtamiseen ja/tai kohtuulliseen mukauttamiseen liittyen yrityksenne/organisaatiossanne on?
4. Miten monimuotoisuus otetaan käytännössä huomioon organisaationne johtamisen toimintatavoissa?
5. Järjestetäänkö henkilöstölle/esimiehille koulutusta monimuotoisuudesta?
6. Onko organisaatiossanne ollut jotain monimuotoisuuskäytäntöjä, joista mahdollisesti on luovuttu? Mitä ja mistä syystä niistä luovuttiin?
7. Mitä käytäntöjä voisitte suositella muille organisaatioille?
8. Käytättekö tai oletteko käyttänyt jotain suomalaisia tai ulkomaisia nettityökaluja (portaalit, tietopankit) monimuotoisuuden johtamisen kehittämisessä?



Kartoitus: muut tietolähteet (1)

- **Hankkeita, esim:**

- Mukaan!-hanke / Hki, Espoo, Vantaa, Kauniainen
- M14 – Itä-Suomi aktiivisen maahanmuuttopolitiikan pilottialueeksi / Itä-Suomen neljä ELY-keskusta
- Meet Me! – Monikulttuurisuuden ja monimuotoisuuden johtaminen ja kohtaaminen -hanke / Oulun seudun ammattikorkeakoulu
- G.E.D. Plan – Työpaikkojen ja työyhteisöjen monimuotoisuus- & tasa-arvosuunnittelu ja konsultaatio / Työterveyslaitos
- IMC – Increasing Multicultural Co-working / TKK, Koulutuskeskus Dipoli
- ValoDi-hanke / TAKK

- **Päättäneitä hankkeita, esim:**

- Käytössä koko paletti – kohti monimuotoista työpaikkaa / ETNO
- Moro! – Monikulttuurinen rekrytointi ja oppiminen
- Mosaiikki, Osuma, ETMO, MoniQ, Monikko, Petmo
- Romanit työelämään (TuRom – onnistunut kaksisuuntainen integraatio -malli)
- Monimuotoisuus työelämässä (MMM – Monimuotoinen työyhteisö...)



Kartoitus: muut tietolähteet (2)

- **Internet-tietolähteitä / julkaisuja, esim:**
 - Kunnat.net / Hyväkäs-tietopankki
 - Työterveyslaitos / tietokannat ja menetelmäpankit
 - Yhdenvertaisuus.fi
 - HENRY ry / Riittävän hyvät käytännöt -portaali
 - Siirtolaisuus 2010 –teemavuosi / hyvät käytännöt –sivusto
 - www.esok.fi / www.esteeton.fi → esteettömyyskäytäntöjä
 - Työsuojelurahaston ja Tykesin hankkeet/tietokannat
 - Duunitalkoot-sivusto



Kartoitus: viitekehys

MONIMUOTOISUUDEN JOHTAMINEN



Sippola, A. (2007). Human Resource Management perspectives on diversity management.



Kartoitus: havainnot

- **Lähestymistapoja monimuotoisuuden johtamiseen**
 - Tavoiteltava asia: monimuotoisuus ja yhdenvertaisuus läpileikkaavana teemana organisaation kaikissa politiikoissa ja strategioissa
 - Imagokysymys: osa vastuullista yritystoimintaa
 - Arvokysymys: organisaation arvopohja ja kulttuuri tukevat monimuotoisuutta
 - Välttämätön ”paha”: rekrytointikysymys, ulkopuolinen paine



KIITOS!

liisa.mannisto@tem.fi

p. 050 396 3655

www.tem.fi/yhdenvertaisuus

www.yhdenvertaisuus.fi

