**KAIVOSVASTUUJÄRJESTELMÄ**

**ARVIOINTIPERUSTEET**

**Yhdenvertaisten, monimuotoisten ja osallistavien työpaikkojen arviointityökalu**

**Johdanto**

Suomessa kaivosalalla aliedustettuihin ryhmiin luetaan esimerkiksi naiset, seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt sekä etniset ryhmät. Myös vieraskielisyys voi vaikuttaa yhdenvertaisuuden ja osallisuuden tunteeseen työyhteisössä.

Tätä asiakirjaa voidaan käyttää työkaluna, jonka avulla yhtiöt arvioivat yhdenvertaisten, monimuotoisten ja osallistavien käytäntöjensä tasoa sekä yhtiötasolla että toimipaikkakohtaisesti. Toiminnan tason kehitystä seurataan tämän arviointityökalun mukaisesti kolmen tuloskriteerin avulla. Lisäksi tämän työkalun tarkoituksena on mahdollistaa yhtiön toiminnan ulkoinen tarkastus.

**Tarkoitus**

Tämän arviointityökalun tarkoituksena on tukea suorituskyvyn jatkuvaa parantamista sekä edistää yhdenvertaisuutta, monimuotoisuutta ja osallistamista työpaikoilla. Tämä saavutetaan kehittämällä ja toteuttamalla niihin liittyviä strategioita, toimintaperiaatteita, ohjelmia ja tavoitteita. Jotkin yritykset voivat aluksi keskittyä yksittäisiin aliedustettuihin ryhmiin, mutta perimmäisenä tavoitteena on luoda työpaikka, joka on yhdenvertainen ja osallistava kaikille.

Vastuujärjestelmän mukaisesti tehtävässä hallintajärjestelmän arvioinnissa on käytettävä ammatillista harkintaa ja arviointityökalun soveltaminen edellyttää, että arvioinnin toteuttajalla on riittävä asiantuntemus arvioitavasta aihepiiristä ja hallintajärjestelmien arvioinnista. Arviointityökalu itsessään ei takaa sitä, että yrityksen toimet olisivat tehokkaita ja niillä saavutettaisiin turvallinen ja kunnioittava työpaikka, vaan sen tarkoituksena on luoda tällä alueella tarvittavaa tietoisuutta, käytäntöjä ja yrityskulttuuria. Yritysten tulee yhteistyössä henkilöstön ja asiaankuuluvien sidosryhmien kanssa sovittaa tämän arviointityökalun soveltaminen niihin oikeudellisiin, kulttuurisiin ja sosiaalisiin olosuhteisiin, joissa ne toimivat.

**Tuloskriteerit**

Yhdenvertaisten, monimuotoisten ja osallistavien käytäntöjen tason arvioimiseksi on määritelty seuraavat kolme tuloskriteeriä:

1. johtajuus ja strategia (yhtiö-/konsernitaso)
2. yhdenvertaisuuden, monimuotoisuuden ja osallistamisen edistäminen (toimipaikkataso)
3. seuranta, tuloksellisuus ja raportointi (toimipaikkataso).

Kullekin tuloskriteerille on määritelty viisi toiminnan tasoa (C-AAA). Toiminnan taso määritellään arviointiperusteiden avulla. Arvioijan tulee arvioida täyttääkö yhtiö ja sen toimipaikan/tuotantolaitoksen toiminta tuloskriteerien arviointiperustevaatimukset vastaamalla itsearvioinnin tarkastuslistan kysymyksiin (Liite 2). Lähtökohtaisesti kaikkien yhtiöiden oletetaan noudattavan lainsäädännön ja viranomaisten vaatimuksia.

Sivuilla 3-7 olevissa taulukoissa on esitetty kunkin tuloskriteerin arviointiperusteet, joiden avulla arvioija voi todentaa asianmukaisen suoritustason (tasot C-AAA). Arviointia suorittaessaan arvioijan tulee huomioida, että kaikki kolme tuloskriteeriä täydentävät toisiaan. Toiminnan taso määräytyy kriteerien vaatimusten täyttymisen perusteella.

Jos toiminnan osa-alue tai tuloskriteeri ei ole relevantti, arvioinniksi on merkittävä ”ei sovellu” (ei sov.). Kunkin tuloskriteerin osalta voidaan päätyä vain yhteen suoritusta kuvaavaan tasoon, joka määräytyy alimman vaatimukset täyttävän tason mukaan. Kaikkien kyseisen tason perusteiden ja sitä alempien tasojen perusteiden on täytyttävä. Yhdenvertaisten, monimuotoisten ja osallistavien käytäntöjen yleinen taso määräytyy alimman saavutetun tason mukaan.

**Jokaisen yhtiön tavoitteena on saavuttaa vähintään tason A-luokitus ja pyrkiä toimintansa jatkuvaan parantamiseen.**

**Yhtiö-/konsernitason sekä toimipaikkakohtaiset arvioinnit**

Yhtiön odotetaan arvioivan ja raportoivan tuloskriteerin 1 yhtiö-/konsernitasolla sekä tuloskriteerit 2–3 jokaisen toimipaikan osalta. Tuloskriteerien arviointia suunniteltaessa tulee huomioida eri kaivostoiminnan harjoittajien organisaatiorakenne, koska yhtiöt saattavat luokitella tuotantolaitoksiaan ja rajata toimipaikkojaan eri tavoin.

Toimipaikkakohtaisen raportoinnin on todettu olevan luotettavin, informatiivisin ja hyödyllisin toiminnan arviointitapa.

**Arviointiprosessi**

On suositeltavaa, että arviointi sisältää haastatteluja, keskusteluja sekä asiakirjojen tarkasteluja. Arviointiin tulee osallistua toimipaikan johdon ja asiantuntijahenkilöstön edustajia. Arviointi edellyttää järjestelmien arvioinnin tuntemusta sekä tietämystä ja kokemusta arvioitavasta aihepiiristä.

Kunkin tuloskriteerin osalta voidaan päätyä vain yhteen suoritusta kuvaavaan tasoon, jos kaikki kyseisen tason perusteet ja kaikki alempien tasojen perusteet täyttyvät. Raportoinnissa ei voida käyttää tasojen välisiä arviointeja (esim. B+).

Jos hankkeeseen osallistuu kaksi osapuolta, kuten yhteisyrityksessä, osapuolia kehotetaan keskustelemaan keskenään siitä, kuka arvioinnin tekee ja tehdäänkö arviointi yhdessä vai erikseen niin, että tulokset kuvaavat osaltaan kummankin yhtiön toimintoja.

**Arviointityökalun rakenne**

Arviointityökalussa esitetään kunkin tuloskriteerin osalta:

* tarkoitus, joka ilmaisee tuloskriteerin tavoitteen
* arviointiperusteet jokaiselle toiminnan tasolle (C-AAA)
* ohjeita, jotka auttavat arvioijaa ymmärtämään kunkin tuloskriteerin yleisen soveltamisalan ja jotka toimivat myös viitekehyksenä arviointihaastatteluja ja asiakirjojen tarkasteluja suoritettaessa yhtiön ja tuotantolaitoksen arvioinneissa
* usein kysyttyjä kysymyksiä (UKK), joiden avulla annetaan lisätietoja esimerkiksi keskeisten termien määritelmistä ja vastauksia yleisimpiin kysymyksiin.

**TULOSKRITEERI 1**

**Johtajuus ja strategia yhtiö-/konsernitasolla**

**Tarkoitus:**

Varmistaa, että yritys sitoutuu edistämään yhdenvertaisuutta, monimuotoisuutta ja osallistamista työpaikoilla.

|  |
| --- |
| **Tuloskriteeri 1****Johtajuus ja strategia yhtiö-/konsernitasolla****TULOSKRITEERIN ARVIOINTIPERUSTEET** |
| **Taso** | **Arviointiperuste** |
| **C** | 1. Toiminta täyttää Suomen lainsäädännön vaatimukset.
2. Yhtiö/konserni ei täytä kaikkia tason B kriteerejä.
 |
| **B** | 1. Yhtiö-/konserni on sitoutunut edistämään yhdenvertaisuuden, monimuotoisuuden ja osallistamisen toteutumista työpaikalla.
2. Yhtiö-/konserni on laatinut toimenpidesuunnitelman tason A saavuttamiseksi.
 |
| **A** | 1. Yhtiö/konserni on sitoutunut toimimaan TSM-Suomen (Towards Sustainable Mining) *yhdenvertaisten, monimuotoisten ja osallistavien työpaikkojen* toimintaperiaatteiden mukaisesti.
2. Yhtiö/konserni on laatinut strategian vuorovaikutuksessa monimuotoisen henkilöstöryhmän kanssa. Strategia sisältää:
	1. Sisäiset tavoitteet ja toimintasuunnitelmat niiden saavuttamiseksi,
	2. Koulutusohjelmia tietoisuuden lisäämiseksi,
	3. Selkeät roolit, vastuut ja resurssit.
3. Strategia ja tavoitteiden edistyminen katselmoidaan vuosittain ja tulokset raportoidaan yhtiön/konsernin johdolle.
4. Strategiasta tiedotetaan henkilöstölle ja tarvittaessa ulkopuolisille sidosryhmille.
5. Yhtiön/konsernin hallitus on tietoinen strategiasta ja sen toteutuksen etenemisestä.
6. Johdolle raportoidaan esimerkiksi anonyymien ilmoituskanavien (whistle-blowing) kautta esiin nousseiden poikkeamien lukumäärä, tyypit ja niihin reagointi.
 |

|  |  |
| --- | --- |
| **AA** | 1. Tasolla A laadittu strategia on viety käytäntöön.
2. Strategia päivitetään säännöllisesti vuoropuhelussa henkilöstöryhmien kanssa.
3. Henkilöstölle tiedotetaan strategian toteuttamisesta sekä organisaation ilmoituskanaviin ilmoitettujen poikkeamien määrä ja tyypit.
4. Yhtiö/konserni on asettanut tavoitteet monimuotoisuuden edistämiselle rekrytoinnissa, sitouttamisessa ja urakehityksessä. Tavoitteiden edistymisestä raportoidaan julkisesti.
 |
| **AAA** | 1. Vähintään joka kolmas vuosi arvioidaan riippumattomasti:
	1. Työpaikkakulttuuri on yrityksen strategian mukainen ja perustuu johdon ja henkilöstön määrittämiin prioriteetteihin.
	2. Johto on kehittänyt osaamistaan liittyen yhdenvertaisiin, monimuotoisiin ja osallistaviin työpaikkoihin.
2. Strategia sisältää tuloskriteerien 2 ja 3 vaatimusten toteuttamisen toimipaikkatasolla.
3. Hallitus hyväksyy tasolla A laaditun strategian.
4. Yhtiön/konsernin anonyymien ilmoituskanavien (whistle-blowing) kautta esiin nousseiden poikkeamien lukumäärä ja tyypit raportoidaan julkisesti.
5. Tasolle AA asetetut tavoitteet monimuotoisuuden edistämiselle rekrytoinnissa, sitouttamisessa ja urakehityksessä on saavutettu ja tavoitteiden edistymisestä raportoidaan julkisesti, samoin kuin jatkuvan parantamisen suunnitelmista.
 |

**Tuloskriteeri 1. Johtajuus ja strategia yhtiö-/konsernitasolla**

**USEIN KYSYTTYJÄ KYSYMYKSIÄ (UKK)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **NRO LIITTEESSÄ 1.** | **KYSYMYS** | **SIVU** |
| 1 | Mitkä ovat keskeisiä käsitteitä, jotka liittyvät yhdenvertaisiin, monimuotoisiin ja osallistaviin työpaikkoihin? | 11 |
| 2 | Mitkä ovat Suomen lainsäädännön vaatimukset? | 11 |
| 3 | Miten osoitetaan, että yhtiö on sitoutunut edistämään yhdenvertaisuuden, monimuotoisuuden ja osallistamisen toteutumista työpaikalla? | 12 |
| 4 | Mitä tarkoitetaan tasolla B vaadittavalla toimintasuunnitelmalla?  | 12 |
| 5 | Mitä yhtiöiden tulisi huomioida kehittäessään yhdenvertaisen, monimuotoisen sekä osallistavan työpaikan strategiaa? | 12 |
| 6 | Mitä tarkoitetaan monimuotoisella ryhmällä?  | 12 |
| 7 | Miten varmistaa laajasti eri näkökulmien ja kokemusten kuuleminen henkilöiltä, jotka kuuluvat aliedustettuihin ryhmiin? | 12 |
| 8 | Voivatko yhtiön/konsernin toimintasuunnitelmat sisäisten tavoitteiden saavuttamiseksi koskea yksittäisiä toimipaikkoja? | 13 |
| 9 | Millaiset koulutus- tai tietoisuudenlisäämisohjelmat ovat keskeisiä työntekijöille ja johdolle? | 13 |
| 10 | Miten voidaan lisätä yhtiön/konsernin hallituksen vastuuta yhdenvertaisuuden, monimuotoisuuden ja osallisuuden edistämiseen liittyen? | 14 |
| 11 | Miten varmistetaan, että yhtiön/konsernin hallitus on tietoinen strategiasta ja sen toteutuksen etenemisestä? | 14 |
| 12 | Mitä tarkoitetaan anonyymien ilmoituskanavien kautta esiin nousseilla poikkeamilla? | 14 |
| 13 | Mitä johtamisen tavoitteita yhtiöt voivat asettaa yhdenvertaisuuteen, monimuotoisuuteen ja osallistaviin rekrytointeihin, pysyvyyteen ja edustavuuteen liittyen? | 14 |
| 14 | Mitä tarkoitetaan julkisilla tavoitteilla tai julkisella raportoinnilla? | 14 |
| 15 | Mitä tarkoittaa riippumaton arviointi? | 15 |
| 16 | Miten voidaan varmistaa ja arvioida yritysjohdon osaamisen taso liittyen yhdenvertaisiin, monimuotoisiin ja osallistaviin työpaikkoihin? | 15 |

**TULOSKRITEERI 2**

**Yhdenvertaisuuden, monimuotoisuuden ja osallistamisen edistäminen toimipaikkatasolla**

**Tarkoitus:**

Varmistaa, että yhdenvertaisen, monimuotoisen ja osallistavan työpaikkakulttuurin edistämiseksi on luotu tehokkaat prosessit vuoropuhelussa asiaankuuluvien henkilöstöryhmien kanssa aina suunnittelusta arviointiin.

|  |
| --- |
| **Tuloskriteeri 2****Yhdenvertaisuuden, monimuotoisuuden ja osallistamisen edistäminen toimipaikkatasolla****TULOSKRITEERIN ARVIOINTIPERUSTEET** |
| **Taso** | **Arviointiperuste** |
| **C** | 1. Toiminta täyttää Suomen lainsäädännön vaatimukset.
2. Toimipaikka ei täytä kaikkia tason B kriteerejä.
 |
| **B** | 1. Toimipaikalla on laadittu toimenpidesuunnitelma tason A saavuttamiseksi.
 |
| **A** | 1. Toimipaikka kehittää prosesseja, jotka edistävät yhdenvertaista, monimuotoista ja osallistavaa työkulttuuria yhteistyössä monimuotoisen henkilöstöryhmän kanssa. Näistä tiedotetaan henkilöstölle. Prosessit sisältävät:
	1. selkeät roolit, vastuut ja resurssit, jotka edistävät yhdenvertaisuutta, monimuotoisuutta ja osallistamista
	2. rekrytoinnin, sitouttamisen ja urakehityksen prosessien tarkastelun, jonka tavoitteena on varmistaa yhdenvertaisuus sekä tunnistaa ennakkoluuloja ja mahdollisia esteitä tasapuolisen kohtelun toteutumiselle.
	3. analyysin henkilöstön palkitsemisen ja etuuksien tasa-arvoisuudesta
	4. saavutettavat, osallistavat ja kulttuurisesti sopivat viestintäkäytännöt.
2. Yhdenvertaisuuteen, monimuotoisuuteen ja osallistamiseen liittyvät koulutusohjelmat tietoisuuden lisäämiseksi ovat johdon ja koko henkilöstön saatavilla.
 |

|  |  |
| --- | --- |
| **AA** | 1. Yrityksessä toteutetaan prosesseja, joiden tavoitteena on
	1. ehkäistä syrjintää rekrytoinnissa, suoriutumisen johtamisessa, osaamisen kehittämisessä, henkilöstön sitouttamisessa ja urakehityksessä
	2. henkilöstö, joka heijastaa paikallista väestörakennetta sekä tarjoaa taloudellisia, työllistymis- ja koulutusmahdollisuuksia lähiyhteisöille
	3. tarjota polkuja monimuotoisuuden lisäämiseen organisaation eri tasoilla ja eri työtehtävissä
	4. puuttua tasolla A havaittuihin mahdollisiin epäkohtiin henkilöstön palkitsemisessa ja etuuksissa
2. Toimipaikka tiedottaa toimittajille ja palveluntarjoajille prosesseistaan yhdenvertaisuuden, monimuotoisuuden ja osallistamisen edistämiseksi.
 |
| **AAA** | 1. Tasolla A ja tasolla AA kuvattujen prosessien vaikuttavuutta arvioidaan vähintään joka kolmas vuosi.
	1. Arviointiin osallistuu monimuotoinen ryhmä henkilöstön edustajia, jolla on erilaisia näkökulmia ja kokemuksia.
	2. Arvioinnin tuloksista tiedotetaan henkilöstölle ja raportoidaan julkisesti.
2. Käytössä on prosessi, joilla varmistetaan, että koko henkilöstö on osallistunut yhdenvertaisuuden, monimuotoisuuden ja osallistamisen tietoisuutta edistävään koulutukseen.
3. Toimipaikka sisällyttää yhdenvertaisuuden, monimuotoisuuden ja osallistamisen periaatteet hankintaprosesseihinsa ja urakoitsijasuhteisiinsa.
 |

**Tuloskriteeri 2. Yhdenvertaisuuden, monimuotoisuuden ja osallistamisen edistäminen toimipaikkatasolla**

**USEIN KYSYTTYJÄ KYSYMYKSIÄ (UKK)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **NRO LIITTEESSÄ 1.** | **KYSYMYS** | **SIVU** |
| 1 | Mitkä ovat keskeisiä käsitteitä, jotka liittyvät yhdenvertaisiin, monimuotoisiin ja osallistaviin työpaikkoihin? | 11 |
| 2 | Mitkä ovat Suomen lainsäädännön vaatimukset? | 11 |
| 4 | Mitä tarkoitetaan tasolla B vaadittavalla toimintasuunnitelmalla?  | 12 |
| 6 | Mitä tarkoitetaan monimuotoisella ryhmällä?  | 12 |
| 9 | Millaiset koulutus- tai tietoisuudenlisäämisohjelmat ovat keskeisiä työntekijöille ja johdolle? | 13 |
| 14 | Mitä tarkoitetaan julkisilla tavoitteilla tai julkisella raportoinnilla? | 14 |
| 17 | Voiko yhtiö-/konsernitason toimenpiteitä käyttää toimipaikkatason kriteerien täyttämiseen? | 15 |
| 18 | Kuinka toimipaikka voi tunnistaa ja käsitellä epäoikeudenmukaisuuksia tai esteitä tasa-arvon, monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden suhteen olemassa olevissa politiikoissaan ja prosesseissaan? | 15 |
| 19 | Miten toimipaikat voivat analysoida syrjiviä malleja työntekijöiden palkkauksessa ja eduissa? | 16 |
| 20 | Miten voidaan varmistaa, että viestintä toimipaikalla on osallistavaa? | 16 |
| 21 | Minkälaisia koulutusmahdollisuuksia toimipaikalla voidaan tarjota aliedustetuille ryhmille? | 16 |
| 22 | Mitä tarkoitetaan prosesseilla, joiden avulla tarjotaan polkuja monimuotoiseen edustukseen eri organisaatiotasoilla ja aloilla? | 17 |
| 23 | Miten toimipaikka voi edistää työyhteisöjen yhdenvertaisuutta, monimuotoisuutta ja osallistamista toimitusketjussaan? | 17 |
| 24 | Mitä tarkoitetaan vaikuttavuuden arvioinnilla? | 17 |

**TULOSKRITEERI 3**

**Seuranta, suoristuskyky ja raportointi toimipaikkatasolla**

**Tarkoitus:**

Varmistaa, että toimipaikka sitoutuu kehittämään tietojen keräämistä ja säilyttämistä asianmukaisesti liittyen yhdenvertaisuuteen, monimuotoisuuteen ja osallistamiseen sekä niistä raportointiin.

|  |
| --- |
| **Tuloskriteeri 3****Seuranta, suorituskyky ja raportointi toimipaikkatasolla****TULOSKRITEERIN ARVIOINTIPERUSTEET** |
| **Taso** | **Arviointiperuste** |
| **C** | 1. Toiminta täyttää Suomen lainsäädännön vaatimukset.
2. Toimipaikka ei täytä kaikkia tason B kriteerejä.
 |
| **B** | 1. Toimipaikka on laatinut toimenpidesuunnitelman tason A saavuttamiseksi.
 |
| **A** | 1. Yhdenvertaisuutta, monimuotoisuutta ja osallistavuutta koskevien tietojen keräämiseen ja niistä raportointiin on määritetty periaatteet ja menetelmät. Tietojen käsittelyn periaatteista on keskusteltu henkilöstöryhmien edustajien kanssa ja niistä on viestitty henkilöstölle. Toimipaikka kerää ja raportoi julkisesti tietoja sukupuolista, ikäryhmistä ja muista väestörakenteen monimuotoisuutta kuvaavista olennaisista mittareista (huomioiden lainsäädännön rajoitukset).
2. Toimipaikka seuraa ja analysoi jatkuvasti edellä mainittuja mittareita.
 |
| **AA** | 1. Toimipaikka kerää ja raportoi julkisesti yhdenvertaisuuteen, monimuotoisuuteen ja osallistavuuteen liittyviä yksityiskohtaisempia laadullisia tai määrällisiä tietoja sekä seuraa ja analysoi niitä jatkuvasti.
2. Toimipaikka asettaa tavoitteet tai soveltaa yhtiö-/konsernitasolla asetettuja tavoitteita, jotka liittyvät yhdenvertaisuuteen, monimuotoisuuteen ja osallistamiseen, sisältäen:
	1. yhteistyö lähiyhteisöjen ja aliedustettujen ryhmien kanssa, jotta tällaisten yhteisöjen jäsenten työllistämistä voidaan tukea
	2. Toimintasuunnitelmat tavoitteiden saavuttamiseksi
	3. Tavoitteita seurataan ja niiden edistymisestä raportoidaan sisäisesti.
 |
| **AAA** | 1. Asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta raportoidaan julkisesti.
 |

**Tuloskriteeri 3. Seuranta, suoristuskyky ja raportointi toimipaikkatasolla**

**USEIN KYSYTTYJÄ KYSYMYKSIÄ (UKK)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **NRO LIITTEESSÄ 1.** | **KYSYMYS** | **SIVU** |
| 1 | Mitkä ovat keskeisiä käsitteitä, jotka liittyvät yhdenvertaisiin, monimuotoisiin ja osallistaviin työpaikkoihin? | 11 |
| 2 | Mitkä ovat Suomen lainsäädännön vaatimukset? | 11 |
| 4 | Mitä tarkoitetaan tasolla B vaadittavalla toimintasuunnitelmalla?  | 12 |
| 14 | Mitä tarkoitetaan julkisilla tavoitteilla tai julkisella raportoinnilla? | 14 |
| 25 | Mitä vaatimuksia Suomen lainsäädännössä on henkilötietojen käsittelyyn liittyen? | 17 |
| 26 | Millaisia laadullisia ja määrällisiä tietoja voidaan käyttää inklusiivisten ja kunnioittavien, oikeudenmukaisten, monimuotoisten ja sisällyttävien työpaikkojen mittaamiseen? | 18 |
| 27 | Miten toimipaikka kerää ja julkaisee yhdenvertaisuuteen, monimuotoisuuteen ja osallistavuuteen liittyviä yksityiskohtaisempia laadullisia tai määrällisiä tietoja? | 18 |
| 28 | Mitkä ovat joitain esimerkkejä suoritustavoitteista yhdenvertaisille, monimuotoisille ja osallistaville työpaikoille? | 18 |
| 29 | Mitkä ryhmät ovat aliedustettuina kaivosalalla? | 19 |

**LIITE 1:**

**Yhdenvertaisten, monimuotoisten ja osallistavien työpaikkojen arviointityökalu**

**USEIN KYSYTTYJÄ KYSYMYKSIÄ (UKK)**

## Mitkä ovat keskeisiä käsitteitä, jotka liittyvät yhdenvertaisiin, monimuotoisiin ja osallistaviin työpaikkoihin?

**Yhdenvertaisuudella** tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

Henkilöstön **monimuotoisuudella** tai diversiteetillä tarkoitetaan työntekijöiden keskinäistä erilaisuutta muun muassa iän, sukupuolen, etnisten taustan, seksuaalisen suuntautumisen, perhetilanteen, vammaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen ja koulutustaustan osalta.

**Osallistaminen** tai inkluusio tarkoittaa sitä, kuinka hyvin eri ihmisryhmien työpanosta, läsnäoloaja näkökulmia arvostetaan ja integroidaan ympäristöön.

[THL:n sivustolle](https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/tasa-arvosanasto) on koottu tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä termejä ja määritelmiä, joita käytetään lainsäädännössä, tutkimuksessa, julkisessa keskustelussa ja tasa-arvotyössä.

[Yhdenvertaisuusvaltuutetun sivustolle](https://yhdenvertaisuus.fi/sanasto) on koottu antirasismi-sanastoa, josta on hyötyä yhdenvertaisuuden, monimuotoisuuden ja osallisuuden edistämisessä työpaikoilla.

## Mitkä ovat Suomen lainsäädännön vaatimukset?

Yhdenvertaisuudesta ja syrjimättömyydestä on säädetty Suomessa perustuslaissa, yhdenvertaisuuslaissa ja rikoslaissa sekä eri elämänalueita koskevassa lainsäädännössä, kuten tasa-arvolaissa ja työsopimuslaissa. Perustuslain mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Lisäksi perustuslaki velvoittaa edistämään sukupuolten tasa-arvoa työelämässä erityisesti palkkauksessa ja muissa palvelussuhteen ehdoissa.

Yhdenvertaisuuden edistäminen on työnantajan velvollisuus ja vähintään 30 työntekijän työpaikoille on laadittava yhdenvertaisuussuunnitelma.

Henkilötietojen käsittelyssä on aina noudatettava tietosuojalainsäädännön mukaisia tietosuojaperiaatteita. Tietosuojaperiaatteiden mukaan henkilötietoja on

* käsiteltävä lainmukaisesti, asianmukaisesti ja rekisteröidyn kannalta läpinäkyvästi
* käsiteltävä luottamuksellisesti ja turvallisesti
* kerättävä ja käsiteltävä tiettyä, nimenomaista ja laillista tarkoitusta varten
* kerättävä vain tarpeellinen määrä henkilötietojen käsittelyn tarkoitukseen nähden
* päivitettävä aina tarvittaessa – epätarkat ja virheelliset henkilötiedot on poistettava tai oikaistava viipymättä
* säilytettävä muodossa, josta rekisteröity on tunnistettavissa ainoastaan niin kauan kuin on tarpeen tietojenkäsittelyn tarkoitusten toteuttamista varten.

Hyödyllisiä linkkejä:

* Sosiaali- ja terveysministeriö. [Tasa-arvo. Lainsäädäntö.](https://stm.fi/tasa-arvo/lainsaadanto)
* Yhdenvertaisuus.fi. [Yhdenvertaisuuteen liittyvä lainsäädäntö](https://yhdenvertaisuus.fi/lainsaadanto).
* Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Työsuojelu.fi. [Yhdenvertaisuuden edistäminen.](https://tyosuojelu.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus/yhdenvertaisuuden-edistaminen)
* Tietosuojavaltuutetun toimisto. [Henkilötietojen käsittely.](https://tietosuoja.fi/henkilotietojen-kasittely)

## Miten osoitetaan, että yhtiö on sitoutunut edistämään yhdenvertaisuuden, monimuotoisuuden ja osallistamisen toteutumista työpaikalla?

Yhtiö voi osoittaa sitoutumisensa yhdenvertaisuuden, monimuotoisuuden ja osallistumisen edistämiseen esimerkiksi monimuotoisuuspolitiikan ja/tai toimintaohjeiden muodossa.

## Mitä tarkoitetaan tasolla B vaadittavalla toimintasuunnitelmalla?

Jos yhtiö ei vielä täytä tason A vaatimuksia, sen on laadittava toimintasuunnitelma tasolle A pääsemiseksi. Toimintasuunnitelma sisältää konkreettiset tavoitteet, aikataulun ja vastuuhenkilöt. Toimintasuunnitelmassa voidaan tarvittaessa esittää myös kustannusarvio.

## Mitä yhtiöiden tulisi huomioida kehittäessään yhdenvertaisen, monimuotoisen sekä osallistavan työpaikan strategiaa?

Huomioon tulisi ottaa esimerkiksi henkilöstön tasapuolinen ja moninainen osallistaminen strategiaa luodessa sekä siitä päättäessä. Yhtiöiden on tärkeä ymmärtää nykyisten käytäntöjen puutteita sekä mahdollisuuksia, minkä perusteella voidaan asettaa tavoitteita ja kehittää toimintasuunnitelmia. Tämä voidaan toteuttaa esimerkiksi erilaisten kyselyiden ja analyysien avulla.

Julkaisuja, joista voi olla hyötyä strategian laatimisessa:

* Tasa-arvon edistäminen työpaikoilla – keinoja sukupuolen mukaisen segregaation purkamiseen, [Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2023:21](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164937/STM_2023_21_rap.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
* Monimuotoisuudesta menestystä – tietoa ja työkaluja työnantajalle, [TEM oppaat ja muut julkaisut 2022:1](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163976/TEM_oppaat_2022_1_04042022.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

## Mitä tarkoitetaan monimuotoisella ryhmällä?

Tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja osallisuuden kehitystyön alkuvaiheessa saatetaan ensin keskittyä tiettyihin aliedustettuihin ryhmiin. Laajempi tavoite on luoda työyhteisö, joka on oikeudenmukainen ja osallistava kaikille. Monimuotoinen ryhmä henkilöstön edustajia voi koostua kattavasti eri taustaisista henkilöistä, jotka tuovat työskentelyyn moninaisia näkökulmia. Ryhmän jäsenten tulisi sitoutua yhdenvertaisuuden edistämiseen pitkällä aikavälillä, mikä voi vaatia myös ryhmän osaamisen ja ymmärryksen kehittämistä. Parhaimmillaan ryhmä toimii myös määritettyjen toimenpiteiden toimeenpanon tukena.

Monimuotoinen ryhmä henkilöstön edustajia voi koostua esimerkiksi eri henkilöstöryhmien edustajista sekä olla monimuotoinen esimerkiksi edustajien iän, sukupuolen, perhetilanteen ja taustan perusteella. Eri taustaisia asiakkaita tai sidosryhmiä kohtaavissa organisaatioissa voi olla perusteltua pyytää suunnitteluun mukaan myös eri asiakas- tai sidosryhmien edustajia. Mikäli ryhmän sisällä ei ole kokemusta jostain yhdenvertaisuuden osa-alueesta, voi ryhmä tehdä yhteistyötä ulkopuolisten asiantuntijoiden kanssa.

Hyödyllisiä linkkejä:

Yhdenvertaisuus.fi. [Avainasemassa monimuotoinen työryhmä.](https://yhdenvertaisuus.fi/avainasemassa-monimuotoinen-tyoryhma)

## Miten varmistaa laajasti eri näkökulmien ja kokemusten kuuleminen henkilöiltä, jotka kuuluvat aliedustettuihin ryhmiin?

Strategioita ja prosesseja kehittäessään (tasolla A) yhtiöillä on velvollisuus koota laajasti näkemyksiä ja kokemuksia asiaankuuluvista työvoima- tai työntekijäryhmistä niin yhtiö kuin toimipaikkatasolla. Erityistä huomiota tulisi kiinnittää ryhmiin, jotka ovat usein aliedustettuja kaivosalalla. Tämän kriteerin tarkoituksena on varmistaa, että yhtiöt edistävät yhteistä vastuuta oikeudenmukaisista, monimuotoisista ja inklusiivisista työpaikoista huomioimalla niin sisäiset kuin ulkoiset sidosryhmät ympäröivästä yhteiskunnasta. Ulkoisten sidosryhmien osallistuminen on erityisen tärkeää, jos yhtiön työntekijät koostuvat vain vähäisestä määrästä henkilöitä aliedustetuista ryhmistä. Yhtiöiden tulisi myös sisäisesti kehittää toimintatapojaan, jotta mukaan saadaan ihmisiä eri liiketoiminta-alueilta.

Yhtiöiden tulisi suunnitella palaute- tai osallistumisprosesseja, jotka tarjoavat tasapuoliset mahdollisuudet osallistua, erityisesti aliedustettuihin ryhmiin kuuluville yksilöille tai väestöryhmille, jotka saattavat olla haavoittuvammassa asemassa tai syrjäytymisen riskissä. Vaikka kaikki yksilöt tai ryhmät eivät välttämättä osallistu näihin prosesseihin, yhtiön tulisi osoittaa, että nämä osallistumismahdollisuudet ovat saatavilla.

Laajan osallistumisen helpottamiseksi yhtiön tulisi harkita mahdollisuuksien luomista osallistumiseen työaikojen puitteissa ja käsitellä työntekijöiden osallistumista näihin prosesseihin osana säännöllistä liiketoimintatoimintaa, eikä ylimääräisenä vapaaehtoistehtävänä. Osallistumista tulisi kannustaa osallistavalla suunnittelulla, mutta se tulisi säilyttää vapaaehtoisena. Myös sekoitetut strategiat, jotka helpottavat keskustelua (esimerkiksi fokusryhmät) ja tarjoavat mahdollisuuksia anonyymiin tai luottamukselliseen palautteeseen (esimerkiksi kyselyt), voivat olla hyödyllisiä. Merkityksellisen osallistumisen edistämiseksi osallistumisprosesseissa tulisi esimerkiksi harkita seuraavia asioita:

* selkeän ja osallistavan kielen käyttöä
* neutraalin fasilitaattorin käyttämistä
* vaihtoehtojen tarjoamista eri kykyjä omaaville henkilöille
* erilaisten lähestymistapojen integrointia vuoropuhelun, kuuntelemisen ja luovan ajattelun tukemiseksi
* eettisten sääntöjen (Code of Conduct) laatimista tai niihin viittaamista (esim. kunnioitus, monimuotoisuuden arvostaminen)
* luottamuksellisuuden arviointiprosessien toteuttamista, tarvittaessa tai pyydettäessä.

## Voivatko yhtiön/konsernin toimintasuunnitelmat sisäisten tavoitteiden saavuttamiseksi koskea yksittäisiä toimipaikkoja?

Yhtiön/konsernin toimintasuunnitelmat voivat koskea yksittäisiä toimipaikkoja koko yhtiötä/konsernia koskevien toimintasuunnitelmien sijasta. Kaikkia toimenpiteitä ei ole välttämättä mahdollista tai tarkoituksenmukaista kohdentaa kaikkiin toimipaikkoihin.

## Millaiset koulutus- tai tietoisuudenlisäämisohjelmat ovat keskeisiä työntekijöille ja johdolle?

Yhtiöiden ja niiden tuotantolaitosten kannattaa harkita monenlaisten koulutus- ja tietoisuusohjelmien ja formaattien tarjoamista. Esimerkiksi ohjelmia, jotka liittyvät:

* syrjintään
* stereotypioihin
* monikulttuuriseen tietoisuuteen ja osaamiseen
* tietoisen ja tiedostamattoman ennakkoluulojen käsittelyyn
* mikroaggressioihin
* mielenterveyteen
* rasismiin
* valtasuhteisiin ja etuoikeuksiin
* häirintään ja väkivaltaan, mukaan lukien seksuaalisiin ja sukupuoleen perustuviin tekoihin
* sivustakatsojan rooliin toimintaan puuttumisessa
* liittolaisuuteen (eli suhteiden edistämiseen, millä tuetaan aliedustettujen ryhmien yksilöiden osallistumista)
* psykologiseen turvallisuuteen.

Tuotantolaitosten tulisi tunnistaa ja priorisoida koulutustarpeet osallistamalla työntekijöitä ja muita asiaankuuluvia sidosryhmiä. Tuotantolaitokset voivat myös tunnistaa koulutustarpeita sisäisten tai ulkoisten tarkastusten tuloksista tai analysoimalla työntekijöiden ilmoittamia ongelmia valitusmekanismien kautta. Koulutusvaatimukset tulisi sisällyttää perehdytykseen ja jatkuvaan koulutukseen. Yhtiöt voivat kannustaa työntekijöitä ja johtoa osallistumaan merkityksellisesti näihin ohjelmiin kertomalla, miten ne liittyvät organisaation yleiseen visioon ja missioon.

##

## Miten voidaan lisätä yhtiön/konsernin hallituksen vastuuta yhdenvertaisuuden, monimuotoisuuden ja osallisuuden edistämiseen liittyen?

Yhtiön hallituksen vastuunottoa voidaan edistää esimerkiksi toimittamalla määrällisiä tietoja yhdenvertaisuus-, monimuotoisuus- ja osallisuustyön kehityksestä yhtiössä. Hallituksen tietoisuutta ja osaamista voidaan mitata esimerkiksi haastatteluiden avulla.

## Miten varmistetaan, että yhtiön/konsernin hallitus on tietoinen strategiasta ja sen toteutuksen etenemisestä?

Hallituksen tietoisuus voidaan varmistaa esimerkiksi tarkistamalla hallituksen kokouksen esityslistasta ja/tai muistiosta sisältääkö se esityksen yrityksen strategiasta ja sen toteutuksen etenemisestä. Tietoisuus voidaan myös varmistaa haastattelemalla hallituksen jäseniä. Lisäksi hallituksen jäsenille lähetetyt sähköpostit/muistiot strategiasta ja sen toteutuksen etenemisestä soveltuvat tietoisuuden varmentamiseen.

## Mitä tarkoitetaan anonyymien ilmoituskanavien kautta esiin nousseilla poikkeamilla?

Tässä arviointityökalussa poikkeamilla tarkoitetaan nimenomaan poikkeamia yhdenvertaisten, monimuotoisten ja osallistavien työpaikkojen toimintaperiaatteista. Esimerkiksi häirintä- ja syrjintätapaukset (sukupuolen, uskonnon tai kielitaidon perusteella).

## Mitä johtamisen tavoitteita yhtiöt voivat asettaa yhdenvertaisuuteen, monimuotoisuuteen ja osallistaviin rekrytointeihin, pysyvyyteen ja edustavuuteen liittyen?

Yhtiöt voivat asettaa johdolle näyttöön perustuvia tavoitteita rekrytoinnin, pysyvyyden ja sitoutumisen osalta monella tavalla. Nämä voivat sisältää määrällisiä tavoitteita (esim. työntekijöiden monimuotoisuus, palkkatasa-arvo, vähemmistöryhmiin kuuluvan henkilöstön pysyvyys, budjettien kohdentaminen asiaankuuluviin aloitteisiin) tai laadullisia tavoitteita (esim. raportoidut osallisuuden, yhteenkuuluvuuden tai sitoutumisen tunteet, mitkä arvioidaan säännöllisillä kyselyillä tai haastatteluilla).

Yritys voi myös asettaa prosesseihin liittyviä tavoitteita (esim. toimintaperiaatteiden tai sisäisen politiikan käyttöönotto rekrytoinneissa, jonka perusteella kaikki rekrytoinnit täyttävät tietyt monimuotoisuuden edustavuusvaatimukset, vaatimukset koulutuksesta liittyen yhdenvertaisuuteen, monimuotoisuuteen ja osallisuuteen tai ylimmän johdon työryhmän perustaminen). Tämä voi käytännössä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että itse rekrytointi-ilmoituksessa korostetaan, että toivotaan hakijoita monimuotoisesti ryhmästä ihmisiä, hakijajoukon monimuotoisuutta arvioidaan jo rekrytointivaiheessa sekä arvioidaan johtoryhmään pääsemisen perusteita.

Yhdenvertaisten, monimuotoisten ja osallistavien rekrytointien osalta johtajien on hyvä ottaa huomioon mm.:

* pitkäjänteinen henkilöstösuunnittelu
* mahdollisuus anonyymiin rekrytointiin
* objektiivisuuden varmistaminen rekrytointitilanteissa
* tiedostamattomat oletukset, jotka voivat vaikuttaa rekrytointipäätökseen.

## Mitä tarkoitetaan julkisilla tavoitteilla tai julkisella raportoinnilla?

Tuloskriteereissä edellytetään tietyillä tasoilla mm. tavoitteisiin liittyvää julkista raportointia. Julkisella raportoinnilla tarkoitetaan, että tiedon tulee olla jollain tavalla yleisön saatavilla. Esimerkiksi yrityksen verkkosivuilla, vuosittaisissa yrityksen vastuullisuusraporteissa, tai julkisella foorumilla. Lisäksi tiedot on pyydettäessä toimitettava asianomaisille osapuolille.

## Mitä tarkoittaa riippumaton arviointi?

Riippumaton arviointi on objektiivinen ja asiantunteva ja sen tarkoituksena on auttaa riskien tunnistamisessa, ymmärtämisessä ja hallinnassa. Arvioijan katsotaan olevan riippumaton, kun hän ei suoraan ole mukana arvioitavan aihealueen politiikoissa, prosesseissa tai toiminnoissa.

Jos mahdollinen eturistiriita on olemassa, tällaiset ristiriidat on tunnistettava ja huomioitava auditoinnissa. On esimerkiksi hyväksyttävää, että riippumaton arvioija on saman yrityksen palveluksessa, mikäli "riippumattomuuden" tarkoitus täyttyy.

Työpaikkakulttuurin riippumattomaan arviointiin (tuloskriteeri 1, taso AAA) tulisi osallistua asiantuntijan, jonka tehtäviin kuuluu tunnistaa tasapuolisten, monimuotoisten ja osallistavien työpaikkojen vahvuudet, mahdollisuudet ja haasteet. Arvioija tarkastelee ajan myötä tehdyt parannukset ja antaa suosituksia työpaikkakulttuurin parantamiseksi. Arvioinnin laajuus olisi määriteltävä johdon ja henkilöstön määrittämien prioriteettien perusteella. Riippumaton arvioija voi suorittaa henkilöstökyselyitä, haastatteluja, asiakirjojen tarkastelua (esim. toimintaperiaatteet, koulutusrekisteri jne.), tai käyttää muita tarpeellisiksi katsomiaan menetelmiä. Mahdolliset havainnot tai suositukset tulee huomioida yrityksen strategian kehittämisessä. Jos yritys valitsee riippumattoman arvioijan yrityksen sisältä, arvioijalla tulee olla vähintään perustiedot arvioitavasta aiheesta.

## Miten voidaan varmistaa ja arvioida yritysjohdon osaamisen taso liittyen yhdenvertaisiin, monimuotoisiin ja osallistaviin työpaikkoihin?

Johtamisen tasoa voidaan arvioida ulkoisten todentajien avulla. Arviointiin voidaan käyttää monenlaisia menetelmiä, kuten:

* vuotuiset itsearvioinnit kyselylomakkeiden avulla
* ohjatut työpajat, haastattelut tai arviointikeskustelut
* varmistamalla, että johtoa on koulutettu yhdenvertaisuuden, monimuotoisuuden ja osallistamisen teemoista
* osoittamalla tavat, joilla yhdenvertaisuuden, monimuotoisuuden ja osallistamisen teemat ovat huomioitu päätöksenteossa.

## Voiko yhtiö-/konsernitason toimenpiteitä käyttää toimipaikkatason kriteerien täyttämiseen?

Yhtiön/konsernin politiikkaa/toimintaperiaatteita, ohjelmia tai raportointia voidaan käyttää toimipaikkatason kriteerien täyttämiseen. Esimerkiksi yhtiön/konsernin henkilöstöpolitiikkaa voidaan käyttää toimipaikkatason vaatimusten täyttämiseen, jos toimipaikka voi osoittaa, että näitä käytäntöjä todella toteutetaan. Yritysraportointia voidaan käyttää myös toimipaikkatason raportointivaatimusten täyttämiseen, jos tiedot on eritelty toimipaikkakohtaisesti. Esimerkiksi yritysraportissa, joka sisältää tiedot naisten osuudesta organisaatiossa, on annettava nämä tiedot myös toimipaikkatasolla. Yhtiön/konsernin toimintaperiaatteiden tai strategioiden puuttuessa laitokset voivat suunnitella ja toteuttaa omia prosessejaan täyttääkseen tuloskriteerien 2 ja 3 vaatimukset.

## Kuinka toimipaikka voi tunnistaa ja käsitellä epäoikeudenmukaisuuksia tai esteitä tasa-arvon, monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden suhteen olemassa olevissa politiikoissaan ja prosesseissaan?

On olemassa monenlaisia arviointi- tai analyysityyppejä, joita voidaan suorittaa epäoikeudenmukaisuuksien tai esteiden tunnistamiseksi tasa-arvon, monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden suhteen olemassa olevissa prosesseissa. Joitakin esimerkkejä ovat:

* tarkastelut rekrytointi- tai hankintaprosesseista, mukaan lukien rekrytointitoimistot
* anonyymi rekrytointi
* kyselyt työntekijöiden käsityksistä oikeudenmukaisesta kohtelusta, mukaan lukien työsuhteen päättyessä tehdyt haastattelut
* pyrkimykset varmistaa tasapuolinen pääsy tietoihin avoinna olevista työpaikoista, taitojen kehittämismahdollisuuksista ja eduista, mukaan lukien erilaisilla vapailla oleville työntekijöille
* resurssit ja tuki koulutus- ja kehittämismahdollisuuksille
* esteettömyyskartoitukset arvioimaan, ovatko fyysinen infrastruktuuri ja tilat turvallisia ja saavutettavissa kaikille (mm. kulkutiet ja sosiaalitilat)
* viestinnän tasapuolisuuden arviointi (mm. viestinnässä käytettävä kieli ja viestinnän saavutettavuus)
* suojavarusteiden ja -vaatetuksen soveltuvuuden arviointi
* suoriutumisen johtamisen ja työntekijöiden sitouttamisen ja ylennyskäytäntöjen tarkastelut.

## Miten toimipaikat voivat analysoida syrjiviä malleja työntekijöiden palkkauksessa ja eduissa?

Suomessa palkkakartoitusta koskevat tasa-arvolain säännökset. Samaa tai samanarvoista työtä tekeville on tasa-arvolain mukaan maksettava samaa palkkaa sukupuolesta riippumatta. Keskeisiä työkaluja ovat tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset. Vähintään 30 henkilöä säännöllisesti työllistävän työnantajan on laadittava palkkakartoitus. Palkkakartoituksessa voidaan tarkastella kaikkia palkanosia ja etuja. Palkkakartoituksen pohjalta tulee käynnistää toimenpiteitä perusteettomien palkkaerojen poistamiseksi.

Euroopan parlamentti on vuonna 2023 hyväksynyt palkka-avoimuusdirektiivin, jonka tarkoituksena on tuoda palkitsemiseen tasa-arvoa ja läpinäkyvyyttä.

Toimipaikat voivat:

* varmistaa, että sukupuolten väliset palkkaerot ovat raportoitavissa käytössä olevista järjestelmistä
* määritellä samat ja samanarvoiset työtehtävät esimerkiksi työn vaativuuden arviointijärjestelmällä.

Tulospalkkio-ohjelmien ja henkilökuntaetujen soveltamisen yhteydessä tulee huomioida osa-aikaisten ja määräaikaisten työntekijöiden syrjintäkielto.

Hyödyllisiä linkkejä:

Tasa-arvovaltuutettu. [Mitä on palkkakartoitus?](https://tasa-arvo.fi/palkkakartoitus)

## Miten voidaan varmistaa, että viestintä toimipaikalla on osallistavaa?

Toimipaikalla voidaan hakea eri asiantuntijalähteistä tietoa ja ohjeistusta osallistavan viestinnän varmistamiseen. Viestinnällä luodaan ja vahvistetaan yhteiskunnan normeja, ihanteita ja asenteita. Osallistavaa viestintää suunniteltaessa tulee miettiä viestinnän sanoja ja kuvia sekä niiden luomia mielikuvia. Sukupuolitietoisella viestinnällä tarkoitetaan viestintää, joka tunnistaa sukupuolen merkityksen. Monikielisessä työyhteisössä kielitietoisilla toimintatavoilla voidaan poistaa osallistumisen ja oppimisen esteitä. Kielitietoisessa organisaatiossa kaikilla työntekijöillä on yhtäläiset mahdollisuudet kehittyä ja ottaa osaa työpaikan toimintoihin.

Hyödyllisiä linkkejä:

* Työ- ja elinkeinoministeriö. [TEM oppaat ja muut julkaisut 2022:1. Monimuotoisuudesta menestystä – tietoa ja työkaluja työnantajalle.](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163976/TEM_oppaat_2022_1_04042022.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
* Työterveyslaitos. [Monimuotoisuus ja inklusiivisuus asiantuntijaorganisaatiossa.](https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-asiantuntijaorganisaatiossa)
* Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. [Sukupuolitietoinen viestintä.](https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-edistaminen/sukupuolitietoinen-viestinta)

## Minkälaisia koulutusmahdollisuuksia toimipaikalla voidaan tarjota aliedustetuille ryhmille?

Toimipaikka on vastuussa oleellisten aliedustettujen ryhmien määrittelystä ja tunnistamisesta yhteistyössä paikallisten sidosryhmien kanssa. Toimipaikka voi tarjota suoria tai välillisiä koulutusmahdollisuuksia aliedustetuille ryhmille, tarkoituksenaan tukea työllistymistä ja urakehitystä organisaatiossa. Toimipaikka voi esimerkiksi:

* tukea työyhteisössä käytettävien kielten opiskelussa
* tarjota työharjoittelumahdollisuuksia yksilöille tai ryhmille
* organisoida tai rahoittaa kolmannen osapuolen järjestämiä koulutusohjelmia osaamisen kehittämiseksi yhtiössä tarvittavien tietojen ja taitojen osalta
* tarjota mentorointiohjelmia vähemmistöä edustaville henkilöstöryhmille
* kannustaa vähemmistöjä verkottumaan
* kannustaa vähemmistöjä osallistumaan esihenkilötehtäviin valmentaviin koulutuksiin.

Positiivisesta erityiskohtelusta säädetään yhdenvertaisuuslaissa. Positiivinen erityiskohtelu edistää yhdenvertaisuutta, mutta sen täytyy olla suunnitelmallista ja tavoitteeseen nähden oikeasuhtaista. Erityisesti työhönotossa positiiviseen erityiskohteluun liittyy vaatimuksia, jotka on tärkeää huomioida etukäteen.

Hyödyllisiä linkkejä:

Yhdenvertaisuusvaltuutettu. [Positiivinen erityiskohtelu.](https://syrjinta.fi/positiivinen-erityiskohtelu)

## Mitä tarkoitetaan prosesseilla, joiden avulla tarjotaan polkuja monimuotoiseen edustukseen eri organisaatiotasoilla ja aloilla?

Toimipaikalla voidaan tarjota polkuja monimuotoisen edustuksen lisäämiseksi eri organisaatiotasoilla ja yrityksen eri toiminnallisilla alueilla. Esimerkiksi:

* koulutus henkilöstön urakehityksen tukemiseksi tai uusien henkilöstöä kiinnostavien tehtäväalueiden taitojen kehittämiseksi
* seuraajasuunnittelu, joka ottaa huomioon monimuotoisuustavoitteet
* yhdenvertaisuuteen, monimuotoisuuteen ja osallistamiseen liittyvien osaamisten tunnistaminen ja soveltaminen toimenkuvauksissa.

## Miten toimipaikka voi edistää työyhteisöjen yhdenvertaisuutta, monimuotoisuutta ja osallistamista toimitusketjussaan?

Toimipaikka voi toteuttaa useita toimenpiteitä edistääkseen yhdenvertaisuutta, monimuotoisuutta ja osallistamista toimitusketjussaan. Tapauksissa, joissa hankintapäätökset tehdään konsernitasolla, toimipaikalla sovellettavat politiikat ja käytännöt voivat täyttää vaatimukset toimitusketjun osalta. Esimerkkejä mahdollisista toimenpiteistä ovat:

* kehittää sisäisiä prosesseja, jotka ottavat huomioon toimittajien sitoumukset ja toimet yhdenvertaisten, monimuotoisten ja osallistavien työyhteisöjen edistämiseksi osana toimittajien valintaprosessia
* edellyttää toimittajilta eettisten periaatteiden käytännön allekirjoittamista
* tarkastella mahdollisten toimittajien omistajaprofiilia monimuotoisuuden näkökulmasta ja ottaa tämä tekijä huomioon valintaprosessissa
* asettaa monimuotoisuuden, yhdenvertaisuuden ja osallistamisen edistämiseen tähtääviä tavoitteita toimitusketjussa
* tietoisuuden lisääminen ja koulutusohjelmat urakoitsijoille ja toimittajille.

## Mitä tarkoitetaan vaikuttavuuden arvioinnilla?

Vaikuttavuuden arvioinnilla tarkoitetaan arviointia siitä, saavutetaanko johtamisjärjestelmän mukaiset tulokset. Siinä tarkastellaan, onko suunnitellut toimet toteutettu ja tavoitteet saavutettu.

## Mitä vaatimuksia Suomen lainsäädännössä on henkilötietojen käsittelyyn liittyen?

Henkilötietojen käsittelyssä on aina noudatettava tietosuojalainsäädännön mukaisia tietosuojaperiaatteita. Tietosuojaperiaatteiden mukaan henkilötietoja on

* käsiteltävä lainmukaisesti, asianmukaisesti ja rekisteröidyn kannalta läpinäkyvästi
* käsiteltävä luottamuksellisesti ja turvallisesti
* kerättävä ja käsiteltävä tiettyä, nimenomaista ja laillista tarkoitusta varten
* kerättävä vain tarpeellinen määrä henkilötietojen käsittelyn tarkoitukseen nähden
* päivitettävä aina tarvittaessa – epätarkat ja virheelliset henkilötiedot on poistettava tai oikaistava viipymättä
* säilytettävä muodossa, josta rekisteröity on tunnistettavissa ainoastaan niin kauan kuin on tarpeen tietojenkäsittelyn tarkoitusten toteuttamista varten.

Tietosuojalainsäädännön mukaisesti arkaluontoisten henkilötietojen kerääminen ei ole sallittua vain monimuotoisuusjohtamisen tueksi eikä organisaation monimuotoisuuden mittaamiseksi. Arkaluontoisia henkilötietoja ovat tiedot, joista voi ilmetä esimerkiksi etninen alkuperä, poliittinen mielipide, uskonnollinen vakaumus, terveydentila tai seksuaalinen suuntautuminen. Edellä mainittuihin erityisiin henkilötietoryhmiin kuuluvien tietojen käsittely on lähtökohtaisesti kiellettyä.

Työnantajilla on kuitenkin tietoa tietyistä organisaation monimuotoisuuden tekijöistä, kuten työntekijöiden sukupuolesta ja iästä. Suomen lainsäädäntö ei estä käyttämästä näitä tietoja osana tasa-arvosuunnittelua tai monimuotoisuuskartoituksia, mikäli tietojen käsittely on tietosuojaperiaatteiden mukaista.

Dittmar & Indrenius -asianajotoimiston sähköisen julkaisun (Knaapila, Lång 2022) mukaan aidosti anonyymin monimuotoisuustiedon kerääminen on lainsäädännön puitteissa mahdollista. Anonyymin datan perusteella voi lähtökohtaisesti muodostaa kokonaiskuvan työyhteisön monimuotoisuudesta ja sen kehityksestä. Käytännössä monimuotoisuusdataa on mahdollista kerätä vapaaehtoisella anonyymilla kyselyllä, jossa taustakysymykset on asetettu niin laajoiksi, että yksittäistä vastaajaa ei ole mahdollista tunnistaa. Suositeltavaa on huomioida myös anonymiteetti vastaamisessa käytettävän laitteen tai IP-osoitteen perusteella. Yksityisyydensuojaan liittyvän huolen vähentämiseksi on suositeltavaa tiedottaa kattavasti siitä, miksi kysely tehdään ja korostaa kyselyn anonymiteettia.\*

Monimuotoisuutta käsitteleviä kysymyksiä on mahdollista lisätä osaksi henkilöstökyselyä. Vaikka henkilöstökysely ei olisi anonyymi, tietosuojalainsäädännön puitteissa voi kysyä henkilöiden havaintoja ja näkemyksiä monimaisuuteen liittyvistä teemoista. Oleellista on, että pyritään selvittämään vain havaintoja, joita vastaajat ovat organisaatiosta tehneet, ei vastaajien henkilökohtaisia ominaisuuksia. Esimerkki kysymyksen asettelusta, vastaus asteikolla 1-5:

”Työpaikallani sukupuoli vaikuttaa urakehitykseen”. Avoimissa kysymyksissä tietosuojan turvaaminen on haastavampaa, koska yksittäisiä työyhteisön jäseniä ei saa nimetä vastauksissa.\*

Yksittäistapauksissa, esimerkiksi syrjintäepäilyä selvitettäessä, työntekijä voi kertoa arkaluontoisia tietoja työnantajalle. Tällöin työnantajalla on oikeus kerätä ja käsitellä kyseisiä tietoja ja lakisääteinen velvollisuus puuttua tilanteeseen.\*

\*Lähde: Knaapila, Lång 2022. Ovatko monimuotoisuuskartoitukset mahdollisia Suomessa?. Viitattu 17.11.2023. https://www.dittmar.fi/insight/monimuotoisuuskartoitukset/

Hyödyllisiä linkkejä:

Tietosuojavaltuutetun toimisto. [Henkilötietojen käsittely.](https://tietosuoja.fi/henkilotietojen-kasittely)

## Millaisia laadullisia ja määrällisiä tietoja voidaan käyttää inklusiivisten ja kunnioittavien, oikeudenmukaisten, monimuotoisten ja sisällyttävien työpaikkojen mittaamiseen?

Tuotantolaitosten tulisi pohtia useampia lähestymistapoja, joita voidaan käyttää yhdenvertaisten, monimuotoisten ja osallistavien työpaikkojen mittaamiseen ja arvioimiseen. Esimerkkejä ovat työntekijöiden osallistumis- ja kuulumistutkimukset, kulttuuritutkimukset, henkilöstökyselyt, palkkatasa-arvon tarkastukset, ihmisoikeusarvioinnit, lähtöhaastattelut ja saavutettavuustarkastukset. Tärkeimmät tiedonkeruun alueet ja lähestymistavat tulisi tunnistaa yhteistyössä työntekijöiden ja asiaankuuluvien sidosryhmien kanssa.

Mittaamisessa ja tiedonkeruussa on erityisen tärkeää noudattaa [tietosuojaan liittyvää lainsäädäntöä](https://tietosuoja.fi/gdpr). Tietoja kerättäessä, on harkittava, milloin tiedon olisi hyvä olla anonyymia ja kuinka monella on asianmukainen tarve käsitellä kerättyä tietoa.

Esimerkkejä arviointimenetelmistä, jotka liittyvät yhdenvertaisuuteen, monimuotoisuuteen ja osallistamiseen:

* Yhdenvertaisuus.fi. [Yhdenvertaisuuden arviointi](https://yhdenvertaisuus.fi/yhdenvertaisuuden-arviointi)
* Työturvallisuuskeskus TTK. [Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä](https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/03/Monimuotoisuus-yhdenvertaisuus-ja-tasa-arvo-tyoyhteisossa.pdf)

## Miten toimipaikka kerää ja julkaisee yhdenvertaisuuteen, monimuotoisuuteen ja osallistavuuteen liittyviä yksityiskohtaisempia laadullisia tai määrällisiä tietoja?

Toimipaikka voi kerätä tietoja esimerkiksi anonyymeilla yhdenvertaisuus- tai inkluusiokyselyillä. Myös palkkakartoitusta tai työtyytyväisyyskyselyä voidaan hyödyntää edellä mainittujen kyselyjen ohella. Tulokset käsitellään ja niistä keskustellaan henkilöstön tai muiden asianosaisten ryhmien kanssa. Näin toimimalla henkilöstö saadaan tietoisemmaksi omasta toiminnastaan ja roolistaan tasa-arvon edistämisessä. Tulokset voidaan lisäksi julkaista yhtiön intranetissä tai nettisivuilla.

[Metropolian opiskelijoiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn henkilörekisteri | Metropolia](https://www.metropolia.fi/fi/metropoliasta/tietosuoja-ja-gdpr/tietosuojaselosteet/metropolian-opiskelijoiden-tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuuskyselyn-henkilorekisteri)

## Mitkä ovat joitain esimerkkejä suoritustavoitteista yhdenvertaisille, monimuotoisille ja osallistaville työpaikoille?

On useita tapoja asettaa laadullisia tai määrällisiä suoritustavoitteita, jotka liittyvät yhdenvertaisiin, monimuotoisiin ja osallistaviin työpaikkoihin. Kaikkien mitattavien tavoitteiden tulisi perustua näyttöön, arviointeihin ja vuorovaikutukseen, joilla tunnistetaan keskeiset haasteet ja mahdollisuudet yhdenvertaisuuden, monimuotoisuuden ja osallisuuden edistämiseksi. On tärkeää asettaa suoritukseen liittyvä tavoitteita kaikilla kolmella osa-alueella. Esimerkiksi:

* yhdenvertaisuuteen liittyvät tavoitteet – kuten tavoitteet yhdenvertaistaa palkkaukseen, etuihin, osallistumiseen ja urakehitykseen liittyviä prosesseja tai tavoitteet työntekijäkoulutuksen suorittamiselle
* monimuotoisuuteen liittyvät tavoitteet – kuten monimuotoisuutta lisäävien työntekijöiden määrän tai pysyvyysasteiden kasvu
* osallistamiseen liittyvät tavoitteet – kuten parannukset työntekijöiden ilmoittamassa osallisuuden tunteessa tai tukihenkilökäytännöissä.

## Mitkä ryhmät ovat aliedustettuina kaivosalalla?

Suomessa kaivosalalla aliedustettuihin ryhmiin luetaan esimerkiksi naiset, seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt sekä etniset ryhmät. Esimerkiksi naisten osuus on viimeisimpien tilastojen mukaan vain 13 % (2020) kaikista alan työllisistä, ja kehitys on ollut hyvin hidasta. Myös vieraskielisyys voi vaikuttaa yhdenvertaisuuden ja osallisuuden tunteeseen työyhteisössä.

Erilaisissa kansallisissa ja paikallisissa yhteyksissä tietyt ryhmät saattavat olla aliedustettuja ja kokea erilaisia haavoittuvuuden ja syrjäytymisen asteita kaivosalalla. Aliedustettujen ryhmien tunnistamiseksi yhtiöitä kannustetaan tarkastelemaan asiaankuuluvia paikallisia lakeja sekä saatavilla olevia työvoima- ja demografisia tietoja ja yhteistyöhön työntekijöiden ja asiaankuuluvien sidosryhmien kanssa.

Kun tunnistetaan ryhmiä, jotka saattavat kokea haavoittuvuutta ja syrjintää kaivosalalla, voi olla hyödyllistä viitata seuraaviin lähteisiin:

* Yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) kiellettyjä syrjintäperusteita ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen ja muu henkilöön liittyvä syy.
* Tasa-arvolaki (609/1986) kieltää syrjinnän muun muassa sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun, raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden ja perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.
* Kansainvälinen ihmisoikeuslainsäädäntö sisältää useita välineitä, joilla torjutaan tiettyjä syrjinnän muotoja, mukaan lukien syrjintä alkuperäiskansoja, siirtolaisia, vähemmistöjä, vammaisia, naisia, rotu- ja uskonnolliset ryhmiä kohtaan sekä syrjintä seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuoli-identiteetin perusteella. Lisää tietoa löydät [YK:n sivuilta](https://www.un.org/ruleoflaw/thematic-areas/human-rights/equality-and-non-discrimination/).

# LIITE 2: ITSEARVIOINNIN TARKISTUSLISTA

**Yhdenvertaisten, monimuotoisten ja osallistavien työpaikkojen arviointityökalu**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tuotantolaitos/****Liiketoimintayksikkö:** |  | **Yhtiö:** |  |
| **Arvioija:** |  | **Arviointipäivä:** |  |

|  |
| --- |
| **TODENTAVAT ASIAKIRJAT / TODISTEET:** |
| **ASIAKIRJAN NIMI** | **SIJAINTI** |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

|  |
| --- |
| **Haastateltavat:** |
| **NIMI** | **TEHTÄVÄ** | **NIMI** | **TEHTÄVÄ** |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Kysymys** | **Kyllä** | **Ei** | **Ei sov.** | **Kuvaus ja todisteet** |
| **TULOSKRITEERI 1: Johtajuus ja strategia yhtiö-/konsernitasolla**  |
| **Tuloskriteeri 1 Taso B** | 1. Onko yhtiö-/konserni sitoutunut edistämään yhdenvertaisuuden, monimuotoisuuden ja osallistamisen toteutumista työpaikalla? (ks. UKK no.3)
 |  |  |  |  |
| 1. Onko yhtiö-/konserni laatinut toimenpidesuunnitelman tason A saavuttamiseksi? (ks. UKK no.4)
 |  |  |  |  |
| *Jos vastasit ”Kyllä” kaikkiin tason B kysymyksiin, jatka tason A kysymyksistä. Jos et vastannut ”Kyllä” kaikkiin tason B kysymyksiin, yhtiön-/konsernin toiminta on tasoa C.* |
| **Tuloskriteeri 1 Taso A** | 1. Onko Yhtiö/konserni sitoutunut toimimaan TSM-Suomen (Towards Sustainable Mining) *yhdenvertaisten, monimuotoisten ja osallistavien työpaikkojen* toimintaperiaatteiden mukaisesti.
 |  |  |  |   |
| 1. Onko yhtiö/konserni laatinut strategian vuorovaikutuksessa monimuotoisen henkilöstöryhmän kanssa? (ks. UKK no. 5,6&7)
 |  |  |  |  |
| Sisältääkö strategia: * 1. Sisäiset tavoitteet ja toimintasuunnitelmat niiden saavuttamiseksi (ks. UKK no. 8)
 |  |  |  |  |
| * 1. Koulutusohjelmia tietoisuuden lisäämiseksi (ks. UKK no. 9)
 |  |  |  |  |
| * 1. Selkeät roolit, vastuut ja resurssit.
 |  |  |  |  |
| 1. Strategia ja tavoitteiden edistyminen katselmoidaan vuosittain ja tulokset raportoidaan yhtiön/konsernin johdolle.
 |  |  |  |  |
| 1. Tiedotetaanko strategiasta henkilöstölle ja tarvittaessa ulkopuolisille sidosryhmille?
 |  |  |  |  |
| 1. Onko yhtiön/konsernin hallitus tietoinen strategiasta ja sen toteutuksen etenemisestä? (ks. UKK no. 10&11)
 |  |  |  |  |
| 1. Raportoidaanko johdolle esimerkiksi anonyymien ilmoituskanavien (whistle-blowing) kautta esiin nousseiden poikkeamien lukumäärä, tyypit ja niihin reagointi? (ks. UKK no. 12)
 |  |  |  |  |
| *Jos vastasit ”Kyllä” kaikkiin tason A kysymyksiin, jatka tason AA kysymyksistä. Jos et vastannut ”Kyllä” kaikkiin tason A kysymyksiin, yhtiön/konsernin toiminta on tasoa B.* |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Kysymys** | **Kyllä** | **Ei** | **Ei sov.** | **Kuvaus ja todisteet** |
| **Tuloskriteeri 1 Taso AA** | 1. Onko tasolla A laadittu strategia viety käytäntöön?

 |  |  |  |  |
| 1. Päivitetäänkö strategia säännöllisesti vuoropuhelussa henkilöstöryhmien kanssa?

  |  |  |  |  |
| 1. Tiedotetaanko henkilöstölle strategian toteuttamisesta sekä organisaation ilmoituskanaviin ilmoitettujen poikkeamien määrä ja tyypit?
 |  |  |  |  |
| 1. Onko yhtiö/konserni asettanut tavoitteet monimuotoisuuden edistämiselle rekrytoinnissa, sitouttamisessa ja urakehityksessä. Tavoitteiden edistymisestä raportoidaan julkisesti. (ks. UKK no. 13&14)
 |  |  |  |  |
| *Jos vastasit ”Kyllä” kaikkiin tason AA kysymyksiin, jatka tason AAA kysymyksistä. Jos et vastannut ”Kyllä” kaikkiin tason AA kysymyksiin, yhtiön/konsernin toiminta on tasoa A.*   |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Kysymys** | **Kyllä** | **Ei** | **Ei sov.** | **Kuvaus ja todisteet** |
| **Tuloskriteeri 1 Taso AAA** | 1. Onko vähintään joka kolmas vuosi arvioitu riippumattomasti (ks. UKK no. 15), että
	1. Työpaikkakulttuuri on yrityksen strategian mukainen ja perustuu johdon ja henkilöstön määrittämiin prioriteetteihin.
 |  |  |  |  |
| * 1. Johto on kehittänyt osaamistaan liittyen yhdenvertaisiin, monimuotoisiin ja osallistaviin työpaikkoihin. (ks. UKK no. 16)
 |  |  |  |  |
| 1. Sisältääkö strategia tuloskriteerien 2 ja 3 vaatimusten toteuttamisen toimipaikkatasolla?
 |  |  |  |  |
| 1. Onko hallitus hyväksynyt tasolla A laaditun strategian?
 |  |  |  |  |
| 1. Raportoidaanko yhtiön/konsernin anonyymien ilmoituskanavien (whistle-blowing) kautta esiin nousseiden poikkeamien lukumäärä ja tyypit julkisesti?
 |  |  |  |  |
| 1. Onko tasolle AA asetetut tavoitteet monimuotoisuuden edistämiselle rekrytoinnissa, sitouttamisessa ja urakehityksessä saavutettu ja onko tavoitteiden edistymisestä sekä jatkuvan parantamisen suunnitelmista raportoitu julkisesti? (ks. UKK no. 14)
 |  |  |  |  |
| *Jos vastasit ”Kyllä” kaikkiin tason AAA kysymyksiin, yhtiön/konsernin toiminta on tasoa AAA. Jos et vastannut ”Kyllä” kaikkiin tason AAA kysymyksiin, yhtiön/konsernin toiminta on tasoa AA.* |
|  | **ARVIO YHTIÖN TOIMINNASTA TULOSKRITEERIN 1 OSALTA** | **Taso:**   |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Kysymys** | **Kyllä** | **Ei** | **Ei sov.** | **Kuvaus ja todisteet** |
| **TULOSKRITEERI 2: Yhdenvertaisuuden, monimuotoisuuden ja osallistamisen edistäminen toimipaikkatasolla**   |
| **Tuloskriteeri 2 Taso B** | 1. Onko toimipaikalla laadittu toimenpidesuunnitelman tason A saavuttamiseksi? (ks. UKK no.4)
 |  |  |  |  |
| *Jos vastasit ”Kyllä” kaikkiin tason B kysymyksiin, jatka tason A kysymyksistä. Jos et vastannut ”Kyllä” kaikkiin tason B kysymyksiin toimipaikan toiminta on tasoa C.* |
| **Tuloskriteeri 2 Taso A** | * + 1. Kehittääkö toimipaikka prosesseja, jotka edistävät yhdenvertaista, monimuotoista ja osallistavaa työkulttuuria yhteistyössä monimuotoisen henkilöstöryhmän kanssa? Onko näistä tiedotettu henkilöstölle?

Sisältävätkö prosessit: |  |  |  |   |
| * 1. Selkeät roolit, vastuut ja resurssit, jotka edistävät yhdenvertaisuutta, monimuotoisuutta ja osallistamista
 |  |  |  |  |
| * 1. Rekrytoinnin, sitouttamisen ja urakehityksen prosessien tarkastelun, jonka tavoitteena on varmistaa yhdenvertaisuus sekä tunnistaa ennakkoluuloja ja mahdollisia esteitä tasapuolisen kohtelun toteutumiselle. (ks. UKK no. 18)
 |  |  |  |  |
| * 1. Analyysin henkilöstön palkitsemisen ja etuuksien tasa-arvoisuudesta. (ks. UKK no. 19)
 |  |  |  |  |
| * 1. Saavutettavat, osallistavat ja kulttuurisesti sopivat viestintäkäytännöt. (ks. UKK no. 20)
 |  |  |  |  |
| 1. Ovatko yhdenvertaisuuteen, monimuotoisuuteen ja osallistamiseen liittyvät koulutusohjelmat tietoisuuden lisäämiseksi johdon ja koko henkilöstön saatavilla? (ks. UKK no. 9)
 |  |  |  |  |
| *Jos vastasit ”Kyllä” kaikkiin tason A kysymyksiin, jatka tason AA kysymyksistä. Jos et vastannut ”Kyllä” kaikkiin tason A kysymyksiin, toimipaikan toiminta on tasoa B.* |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tuloskriteeri 2 Taso AA** | 1. Toteutetaanko yrityksessä prosesseja, joiden tavoitteena on
	1. ehkäistä syrjintää rekrytoinnissa, suoriutumisen johtamisessa, osaamisen kehittämisessä, henkilöstön sitouttamisessa ja urakehityksessä
 |  |  |  |  |
| * 1. henkilöstö, joka heijastaa paikallista väestörakennetta sekä tarjoaa taloudellisia, työllistymis- ja koulutusmahdollisuuksia lähiyhteisöille (ks. UKK no. 21)
 |  |  |  |  |
| * 1. tarjota polkuja monimuotoisuuden lisäämiseen organisaation eri tasoilla ja eri työtehtävissä (ks. UKK no. 22)
 |  |  |  |  |
| * 1. puuttua tasolla A havaittuihin mahdollisiin epäkohtiin henkilöstön palkitsemisessa ja etuuksissa
 |  |  |  |  |
| 1. Toimipaikka tiedottaa toimittajille ja palveluntarjoajille prosesseistaan yhdenvertaisuuden, monimuotoisuuden ja osallistamisen edistämiseksi.
 |  |  |  |  |
| *Jos vastasit ”Kyllä” kaikkiin tason AA kysymyksiin, jatka tason AAA kysymyksistä. Jos et vastannut ”Kyllä” kaikkiin tason AA kysymyksiin, toimipaikan toiminta on tasoa A.*   |
| **Tuloskriteeri 2 Taso AAA** | 1. Arvioidaanko tasolla A ja tasolla AA kuvattujen prosessien vaikuttavuutta vähintään joka kolmas vuosi? (ks. UKK no. 24)
 |  |  |  |  |
| * 1. Osallistuuko arviointiin monimuotoinen ryhmä henkilöstön edustajia, jolla on erilaisia näkökulmia ja kokemuksia? (ks. UKK no. 6)
 |  |  |  |  |
| * 1. Tiedotetaanko arvioinnin tuloksista henkilöstölle ja raportoidaanko niistä julkisesti? (ks. UKK no. 14)
 |  |  |  |  |
| 1. Onko käytössä prosessi, joilla varmistetaan, että koko henkilöstö on osallistunut yhdenvertaisuuden, monimuotoisuuden ja osallistamisen tietoisuutta edistävään koulutukseen? (ks. UKK no. 9)
 |  |  |  |  |
| 1. Sisällyttääkö toimipaikka yhdenvertaisuuden, monimuotoisuuden ja osallistamisen periaatteet hankintaprosesseihinsa ja urakoitsijasuhteisiinsa.
 |  |  |  |  |
| *Jos vastasit ”Kyllä” kaikkiin tason AAA kysymyksiin, toimipaikan toiminta on tasoa AAA. Jos et vastannut ”Kyllä” kaikkiin tason AAA kysymyksiin, toimipaikan toiminta on tasoa AA.* |
|  | **ARVIO YHTIÖN TOIMINNASTA TULOSKRITEERIN 2 OSALTA** | **Taso:**   |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Kysymys** | **Kyllä** | **Ei** | **Ei sov.** | **Kuvaus ja todisteet** |
| **TULOSKRITEERI 3: RAPORTOINTI** |
| **Tuloskriteeri 3 Taso B** | 1. Onko toimipaikalla laadittu toimenpidesuunnitelman tason A saavuttamiseksi? (ks. UKK no. 4)
 |  |  |  |  |
| *Jos vastasit ”Kyllä” kaikkiin tason B kysymyksiin, jatka tason A kysymyksistä. Jos et vastannut ”Kyllä” kaikkiin tason B kysymyksiin, toimipaikan toiminta on tasoa C.* |
| **Tuloskriteeri 3 Taso A** | 1. Onko yhdenvertaisuutta, monimuotoisuutta ja osallistavuutta koskevien tietojen keräämiseen ja niistä raportointiin määritetty periaatteet ja menetelmät.
 |  |  |  |  |
| Onko tietojen käsittelyn periaatteista keskusteltu henkilöstöryhmien edustajien kanssa ja onko niistä viestitty henkilöstölle? |  |  |  |  |
| Kerääkö ja raportoiko toimipaikka julkisesti tietoja sukupuolista, ikäryhmistä ja muista väestörakenteen monimuotoisuutta kuvaavista olennaisista mittareista (huomioiden lainsäädännön rajoitukset)? (ks. UKK 14) |  |  |  |  |
| 1. Seuraako ja analysoiko toimipaikka jatkuvasti edellä mainittuja mittareita?
 |  |  |  |  |
| *Jos vastasit ”Kyllä” kaikkiin tason A kysymyksiin, jatka tason AA kysymyksistä. Jos et vastannut ”Kyllä” kaikkiin tason A kysymyksiin, toimipaikan toiminta on tasoa B.* |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Kysymys** | **Kyllä** | **Ei** | **Ei sov.** | **Kuvaus ja todisteet** |
| **Tuloskriteerit 3** **Taso AA** | 1. Kerääkö ja raportoiko toimipaikka julkisesti yhdenvertaisuuteen, monimuotoisuuteen ja osallistavuuteen liittyviä yksityiskohtaisempia laadullisia tai määrällisiä tietoja sekä seuraa ja analysoi niitä jatkuvasti. (ks. UKK no. 26&27)
 |  |  |  |  |
| 1. Onko toimipaikka asettanut tavoitteet tai soveltaako se yhtiö-/konsernitasolla asetettuja tavoitteita, jotka liittyvät yhdenvertaisuuteen, monimuotoisuuteen ja osallistamiseen, sisältäen: (ks. UKK no. 28)

  |  |  |  |  |
| * 1. Yhteistyö lähiyhteisöjen ja aliedustettujen ryhmien kanssa, jotta tällaisten yhteisöjen jäsenten työllistämistä voidaan tukea. (ks. UKK no. 29)
 |  |  |  |  |
| * 1. Toimintasuunnitelmat tavoitteiden saavuttamiseksi
 |  |  |  |  |
| * 1. Tavoitteita seurataan ja niiden edistymisestä raportoidaan sisäisesti.
 |  |  |  |  |
| *Jos vastasit ”Kyllä” kaikkiin tason AA kysymyksiin, jatka tason AAA kysymyksistä. Jos et vastannut ”Kyllä” kaikkiin tason AA kysymyksiin, toimipaikan toiminta on tasoa A.* |
| **Tuloskriteeri 3 Taso AAA** | 1. Raportoidaanko asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta julkisesti?
 |  |  |  |  |
| *Jos vastasit ”Kyllä” kaikkiin tason AAA kysymyksiin, toimipaikan toiminta on tasoa AAA. Jos et vastannut ”Kyllä” kaikkiin tason AAA kysymyksiin, toimipaikan toiminta on tasoa AA.* |
| **ARVIO YHTIÖN TOIMINNASTA TULOSKRITEERIN 3 OSALTA** | **Taso:**   |

#