

Monimuotoisuuden johtaminen

Monimuotoisuus työyhteisössä on nykypäivänä monella tasolla tärkeää. Sen vaikutukset ulottuvat niin työhyvinvointiin, innovaatioihin kuin organisaation menestykseen.

Monimuotoisen työyhteisön kehittämisessä kyse ei ole vain eettisestä valinnasta, vaan se liittyy myös työyhteisön hyvinvointiin ja se voi parantaa organisaation tehokkuutta ja tuottavuutta.

Monimuotoisuuden johtaminen on osa laadukasta henkilöstöjohtamista ja esihenkilötyötä. Sen hyödyntäminen edellyttää erilaisten näkökulmien ymmärtämistä, hyväksymistä ja arvostamista. Monimuotoisuuden johtamisessa johtajan rooli on toteuttaa yrityksen suunnitelma, joka pohjautuu sen arvoihin. Tässä asiassa yrityksen johdolla on suurempi vaikutusvalta kuin yksittäisen johtajan koulutuksella tai taidoilla.

Hyvän johtamisen kautta monimuotoisuus voi kehittää työyhteisön osaamista, samalla kun tunnustetaan, että se tuo mukanaan omat haasteensa. Suvaitsevaisuuden edistäminen ja siihen sitoutuminen ovat avainasemassa monikulttuurisuuden haasteiden voittamisessa organisaatiossa.

JOHTAMISELLA YHDENVERTAISUUTEEN JA MONIMUOTOISUUTEEN

Monimuotoisuusjohtamisen lähtökohtana on johdon sitoutuminen aiheeseen, osaamisen kehittäminen sekä aito halu edistää ja toteuttaa monimuotoisuutta.

Monimuotoisen työyhteisön johtamiseen tarvitaan ymmärrystä ja työkaluja erilaisten tilanteiden käsittelyyn.

Monimuotoisuuden johtamisessa vaaditaan kykyä luoda ja ylläpitää kulttuuria, jossa kaikkien työntekijöiden arvot ja oikeudet tunnustetaan. Tällainen johtaminen edistää työhyvinvointia, tuottavuutta ja luo positiivisen työilmapiirin, jossa jokainen voi kokea itsensä osaksi tiimiä.

Monimuotoisuuden huomioiminen yhteisössä ei ole kertaluonteinen prosessi, vaan kysymys on pidemmällä tähtäimellä rakennettavasta kulttuurista ja toimintaympäristöstä.

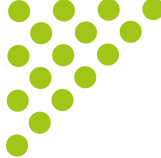
Työnantajan tulee yhdenvertaisuuslain mukaan edistää työntekijöidensä yhdenvertaisuutta, eikä se saa syrjiä työntekijöitään tai työnhakijoita. Työnantajalla on lisäksi erityisvelvoitteita vammaisia ihmisiä kohtaan, jotta he voisivat saada työtä yhdenvertaisesti muiden kanssa ja suoriutua työtehtävistään.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014

Lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Suomen perustuslaissa yhdenvertaisuuden periaate viittaa sekä syrjinnän kieltoon että ihmisten yhdenvertaisuuteen lain edessä. Yhdenvertaisuuslaki, rikoslaki, tasa-arvolaki ja työlainsäädäntö tarkentavat syrjinnän kieltä eri elämänalueilla. Yhdenvertaisuuslaki sisältää myös määritelmän positiivisesta erityiskohtelusta.

Lain mukaan työnantajan on huomioitava yhdenvertaisuus työhönotossa ja työpaikalla. Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.





Positiivinen erityiskohtelu edistää yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta seuraavilla tavoilla::

Reilu pääsy mahdollisuuksiin – Erytistoimilla voidaan varmistaa, että kaikilla on tasavertaiset mahdollisuudet esimerkiksi työhön, koulutukseen ja urakehitykseen, vaikka taustat olisivat erilaisia.

Erytistarpeiden huomioiminen – Vammaisten tai muiden erityistarpeiden henkilöiden työskentely työpaikalla voi mahdollistua työympäristön mukauttamisen, esimerkiksi apuvälineiden kautta.

Kulttuurinen monimuotoisuus – Positiivinen erityiskohtelu voi myös tarkoittaa kulttuuristen erojen huomioimista ja edistämistä työpaikalla.

Positiivinen erityiskohtelu ei ole syrjintää, vaan se pyrkii luomaan tasavertaisia mahdollisuuksia ja vähentämään ennakkoluuloja ja esteitä, jotka voivat estää tietyissä tilanteissa olevia ryhmiä saavuttamasta täyttä potentiaaliaan.

VINKKEJÄ MONIMUOTOISEN TYÖYHTEISÖN JOHTAMISEEN

- Kehitä avointa, inklusiivista ja osallistumiseen kannustavaa johtamistapaa
- Varmista, että viestintä ja tiedottaminen on avointa, selkeää ja ymmärrettävää kaikille työntekijöille
- Kehitä joustavia työtapoja, jotka tukevat erilaisten työntekijöiden tarpeita ja kykyjä
- Laadi selkeät käytännöt ja prosessit tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden varmistamiseksi rekrytoinneissa, arvioinneissa ja palkitsemisessa
- Luo turvallinen ilmapiiri, jossa työntekijät voivat ilmaista itseään vapaasti
- Kannusta vuorovaikutukseen työyhteisön erilaisten jäsenten välillä
- Tarjoa mahdollisuuksia joustavaan työaikaan ja etätyöhön
- Tiedota selkeästi organisaation arvoista ja monimuotoisuuden merkityksestä

MUISTA AINAKIN NÄMÄ:

Sitoudu aidosti monimuotoisuuden edistämiseen -> johdon esimerkillinen toiminta ja suhtautuminen

Huomioi monimuotoisuus johdonmukaisesti eri prosesseissa

- Työhyvinvoinnin edistäminen yksilöllisin ratkaisuin
- Esteetön rekrytointi
- Suunnitelmallinen perehdytys
- Yhdenvertainen palkitseminen
- Palkka-avoimuus

Luo ja ylläpidä monimuotoista toimintakulttuuria. Varmista, että työyhteisö on turvallinen ja tasavertainen

Korosta oikeudenmukaisuutta ja inhimillisyyttä, luottamusta ja moninäköalaisuutta

Kehitä johdon ja esihenkilöiden monimuotoisuusosaamista

