



TEHTÄVÄ 1





Olet yrityksesi D&I työryhmän yksi jäsen. Teet työtä oman työsi ohessa, suurella innostuksella.

Olette nyt tehneet D&I-työtä noin vuoden verran, ja päässeet hyvään vauhtiin. Suurin osa esihenkilöistä on jo käyneet ensimmäiset koulutukset teemasta, ja rekrytointikäytäntöjä on kehitetty. D&I-työryhmässä arvionne on, että D&I:hin on tähän mennessä suhtauduttu innostuneesti ja kiinnostuksella.

Nyt olette kuitenkin kuulleet useammalta, että D&I:n työn tärkeyttä organisaatiossa on ruvettu epäilemään. Tänään yksi esihenkilö kysyi yhdeltä teistä "Haluammeko me oikeasti kehittyä tällä saralla, vai puhutaanko tästä vain siksi, että muutkin yritykset puhuvat asiasta?"



Miksi henkilöstö ei usko D&I-työn olevan tärkeää? Kuka tai mikä voisi vahvistaa heidän uskoaan työn tärkeyteen?



Onko tärkeää, että koko henkilöstölle viestitään selkeästi mitä diversiteetti- ja inklusiotyöllä tavoitellaan? Kenen tulisi viestiä asiasta?



Voiko työn resurssoinnilla olla vaikutusta työn uskottavuuteen?



Katso itsearviointityökalusta ainakin seuraavat osat:



1.1. Organisaation sitoutuminen

1.2. Resursointi ja vastuu

1.3. Hallituksen koostumus

1.7. Ylimmän johdon julkinen
tuki

1.1. Organisaation sitoutuminen



Organisaation sitoutumisesta viestiminen ulkoisesti ja sisäisesti vahvistaa diversiteetti- ja inklusiivisuuden sisäistä legitimitettä ja työnantajabrändiä.

Isot organisaatiot:

- Vuosiraportit, mediaviestintä, asiakaslehti, henkilöstölehti, intranet, julkiset esiintymiset.

Pk-organisaatiot:

- Uutiskirjeet, mediaviestintä, sisäiset palaverit, julkiset esiintymiset



1.2. Resursointi ja vastuu



Vastuiden jakaminen ja riittävä resursointi työlle edesauttaa diversiteetti- ja inklusiotyössä onnistumista. Vaikka jokainen vaikuttaa D&I-työn toteutumiseen, on suunnittelu ja johtaminen selkeästi nimettävä joidenkin vastuualueeksi.

- D&I-johtajan palkkaaminen
- D&I-työn vastuu johtoryhmän jäsenellä
- Selkeä työaika D&I-työlle
- D&I-työryhmän muodostaminen

1.3. Hallituksen koostumus



Hallituksen monimuotoisuus viestii organisaation asenteesta diversiteetin ja inklusion edistämiseen, ja rakentaa kuvaa organisaatiosta vastuullisena toimijana

- Hallituskokoonpanolle sovittu selkeät diversiteettitavoitteet
- Kohdennettu haku
- Sukupuolikiintiöt
- Positiivinen erityiskohtelu

1.7. Ylimmän johdon julkinen tuki



Viestimällä säännöllisesti ja julkisesti tuestaan diversiteetti- ja inklusio-työlle ylin johto osoittaa sitoutumisensa työhön, ja rakentaa organisaation brändiä vastuullisena toimijana.

Ylimmän johdon julkinen tuki on viesti nykyisille ja potentiaalisille työntekijöille, asiakkaille, yhteistyökumppaneille ja muille sidosryhmille.