

LUONNOS

Yhdenvertaisten, monimuotoisten ja osallistavien työpaikkojen toimintaperiaatteet

Yhdenvertaisuus, monimuotoisuus ja osallistaminen ovat kaivosalan yhteisiä arvoja, jotka edistävät henkilöstön kunnioitusta ja työpaikkojen turvallisuutta ja joita vaalitaan, jotta työ ei aiheuttaisi fyysistä tai psyykkistä haittaa. Ymmärrämme, että ihmiset ovat suurin voimavaramme ja että yhdenvertainen, monimuotoinen ja osallistava työvoima edistää tehokasta ongelmanratkaisua, luovuutta ja innovointia. Kaivosalalla ei ole sijaa minkäänlaiselle epäoikeudenmukaisuudelle, häirinnälle syrjinnälle tai muulle epäasialliselle käytökselle.

Kaivosvastuujärjestelmää noudattavat yhtiöt sitoutuvat seuraaviin toimintatapoihin:

- 1. Edistämään yhdenvertaista, monimuotoista ja osallistavaa työkuultuuria kehittämällä työpaikan toimintatapoja, menettelyjä ja käytäntöjä.*
- 2. Tunnistamaan tietoinen ja tiedostamaton puolueellisuus sekä ehkäisemään kaikenlaisia yksilöllisiä ja systeemisiä ennakkoluuloja ja syrjintää.*
- 3. Tukemaan toimia, joilla edistetään erilaisten ihmisten yhdenvertaisia mahdollisuuksia toimia kaivosteollisuudessa. Toimet koskevat koko kaivosalan henkilöstöä, johtoa, toimitusketjua ja yhtiöiden hallituksia.*
- 4. Toimimaan esimerkkinä sekä jakamaan tehokkaita ja hyväksi havaittuja, toimintatapoja, käytäntöjä ja kokemuksia.*
- 5. Kehittämään tavoitteisiin, toimenpiteisiin ja niiden toteutumiseen liittyvää seuranta- ja raportointia.*

Pyrimme yhdessä kehittämään kaivosteollisuutta, joka heijastaa yhteisöjemme monimuotoisuutta sekä ilmentää yhteenkuuluvuuteen ja osallistamiseen perustuvaa kulttuuria, jossa kaikki ovat turvassa, kunnioitettuja ja arvostettuja ja jossa heillä on mahdollisuudet menestyä.

KAIVOSVASTUUIJÄRJESTELMÄ

ARVIOINTIPERUSTEET

Yhdenvertaisten, monimuotoisten ja osallistavien työpaikkojen arviointityökalu

Johdanto

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 itsearviointin tarkastuslistan kysymyksiin (Liite 2). Lähtökohtaisesti kaikkien yhtiöiden oletetaan noudattavan lainsäädännön ja viranomaisten vaatimuksia.

Sivuilla 5-9 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-/konsernitason sekä tuloskriteerit 2–3 jokaisen toimipaikan osalta. Tuloskriteerien arviointia suunniteltaessa tulee huomioida eri kaivostoiminnan harjoittajien organisaatorakenne, 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 kehoitetaan 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 kysytyjä 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.

TASO C

1. Toiminta täyttää Suomen lainsäädännön vaatimukset.
2. Yhtiö/konserni ei täytä kaikkia tason B kriteerejä.

TASO B

1. Yhtiö/konserni on sitoutunut edistämään yhdenvertaisuuden, monimuotoisuuden ja osallistamisen toteutumista työpaikalla.
2. Yhtiö-/konserni on laatinut toimenpidesuunnitelman tason A saavuttamiseksi.

TASO 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:
 - a. Sisäiset tavoitteet ja toimintasuunnitelmat niiden saavuttamiseksi,
 - b. Koulutusohjelmia tietoisuuden lisäämiseksi,
 - c. Strategia ja tavoitteiden edistyminen katselmoidaan vuosittain ja tulokset raportoidaan yhtiön/konsernin johdolle.
 - d. selkeät roolit, vastuut ja resurssit.
3. Strategiasta tiedotetaan henkilöstölle ja tarvittaessa ulkopuolisille sidosryhmille.
4. Yhtiön/konsernin hallitus on tietoinen strategiasta ja sen toteutuksen etenemisestä.
5. Johdolle raportoidaan esimerkiksi anonyymien ilmoituskanavien kautta esiin nousseiden poikkeamien lukumäärä, tyypit ja niihin reagointi.

TASO 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 edistämiseksi rekrytoinnissa, sitouttamisessa ja urakehityksessä. Tavoitteiden edistymisestä raportoidaan julkisesti.

TASO AAA

1. Vähintään joka kolmas vuosi auditoidaan riippumattomasti:
 - a. Työpaikkakulttuuri on yrityksen strategian mukainen ja perustuu johdon ja henkilöstön määrittämiin prioriteetteihin.
 - b. Johto on kehittänyt osaamistaan liittyen yhdenvertaisiin, monimuotoisiin ja osallistaviin työpaikkoihin.
2. Strategia sisältää tuloskriteerien 2 ja 3 vaatimusten toteuttamisen.
3. Hallitus hyväksyy tasolla A laaditun strategian.
4. Yhtiön/konsernin anonyymien ilmoituskanavien kautta esiin nousseiden poikkeamien lukumäärä ja tyypit raportoidaan julkisesti.
5. Tasolle AA asetetut tavoitteet monimuotoisuuden edistämiseksi rekrytoinnissa, sitouttamisessa ja urakehityksessä on saavutettu ja tavoitteiden edistymisestä raportoidaan julkisesti, samoin kuin jatkuvan parantamisen suunnitelmista.

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.

TASO C

1. Toiminta täyttää Suomen lainsäädännön vaatimukset.
2. Toimipaikka ei täytä kaikkia tason B kriteerejä.

TASO B

1. Toimipaikalla on laadittu toimenpidesuunnitelma tason A saavuttamiseksi.

TASO A

1. Toimipaikka kehittää prosesseja, jotka edistävät yhdenvertaista, monimuotoista ja osallistavaa työ kulttuuria yhteistyössä monimuotoisen henkilöstöryhmän kanssa. Näistä tiedotetaan henkilöstölle. Prosessit sisältävät:
 - a. selkeät roolit, vastuut ja resurssit, jotka edistävät yhdenvertaisuutta, monimuotoisuutta ja osallistamista
 - b. rekrytoinnin, sitouttamisen ja urakehityksen prosessien tarkastelun, jonka tavoitteena on varmistaa yhdenvertaisuus sekä tunnistaa ennakkoluuloja ja mahdollisia esteitä tasapuolisen kohtelun toteutumiselle.
 - c. analyysin henkilöstön palkitsemisen ja etuuksien tasa-arvoisuudesta
 - d. saavutettavat, osallistavat ja kulttuurisesti sopivat viestintäkäytännöt.
2. Yhdenvertaisuuteen, monimuotoisuuteen ja osallistamiseen liittyvät koulutusohjelmat tietoisuuden lisäämiseksi ovat johdon ja koko henkilöstön saatavilla.

TASO AA

1. Yrityksessä toteutetaan prosesseja, joiden tavoitteena on
 - a. ehkäistä syrjintää rekrytoinnissa, suoriutumisen johtamisessa, osaamisen kehittämisessä, henkilöstön sitouttamisessa ja urakehityksessä
 - b. henkilöstö, joka heijastaa paikallista väestörakennetta sekä tarjoaa taloudellisia, työllistymis- ja koulutusmahdollisuuksia lähiyhteisöille
 - c. tarjota polkuja monimuotoisuuden lisäämiseen organisaation eri tasoilla ja eri työtehtävissä
 - d. puuttua tasolla A havaittuihin mahdollisiin epäkohtiin henkilöstön palkitsemisessa ja etuuksissa
2. Toimipaikka tiedottaa toimittajille ja palveluntarjoajille prosesseistaan yhdenvertaisuuden, monimuotoisuuden ja osallistamisen edistämiseksi.

TASO AAA

1. Tasolla A ja tasolla AA kuvattujen prosessien vaikuttavuutta arvioidaan vähintään joka kolmas vuosi.
 - a. Arviointiin osallistuu monimuotoinen ryhmä henkilöstön edustajia, jolla on erilaisia näkökulmia ja kokemuksia.
 - b. 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 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.

TASO C

1. Toiminta täyttää Suomen lainsäädännön vaatimukset.
2. Toimipaikka ei täytä kaikkia tason B kriteerejä.

TASO B

Toimipaikka on laatinut toimenpidesuunnitelman tason A saavuttamiseksi.

TASO 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 julkaisee tietoja sukupuolista, ikäryhmistä ja muista väestörakenteen monimuotoisuutta kuvaavista olennaisista mittareista (huomioiden lainsäädännön rajoitukset).
2. Toimipaikka seuraa ja analysoi jatkuvasti edellä mainittuja mittareita.

TASO AA

1. Toimipaikka kerää ja julkaisee 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:
 - a. yhteistyö lähiyhteisöjen ja aliedustettujen ryhmien kanssa, jotta tällaisten yhteisöjen jäsenten työllistämistä voidaan tukea
 - b. Toimintasuunnitelmat tavoitteiden saavuttamiseksi
 - c. Tavoitteita seurataan ja niiden edistymisestä raportoidaan sisäisesti.

TASO AAA

1. Asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta raportoidaan julkisesti.