



Suomen Varustamot
Rederierna i Finland
Finnish Shipowners' Association

YHDENVERTAISUUS JA TASA-ARVO-OHJELMA MERENKULKUUN



Sisällys

OHJELMAN TAVOITE	2
NYKYTILA.....	2
OHJELMAN PAINOPISTEET	3
Työyhteisön kulttuuri murroksessa	3
Erilaisia ihmisiä tarvitaan kaikkiin positioihin	5
Nollatoleranssi kaikkeen häirintään, syrjintään, väkivaltaan ja kiusaamiseen	6
KOOSTE TOIMENPITEISTÄ	7

OHJELMAN TAVOITE

Yhdenvertaisuus on kaikille kuuluva perusoikeus. Suomen perustuslain mukaan ketään ei ilman hyväksyttävää perustetta saa asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä, naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta sekä naisten aseman parantamisesta erityisesti työelämässä säädetään tasa-arvolaisissa.

Kaikilla työnantajilla on velvollisuus aktiivisesti edistää yhdenvertaisuutta ja kehittää aidosti syrjimättömiä työoloja ja toimintatapoja. Työnantajan velvollisuudesta edistää yhdenvertaisuutta on säädetty yhdenvertaisuuslaissa. Vähintään 30 työntekijän työpaikoille pitää laatia yhdenvertaisuussuunnitelma.

Suomen Varustamot ry:n hallitus käsitteli työyhteisön kulttuuria 18.4.2024 strategiakokouksessaan. Tilaisuudessa perehdyttiin tehtyihin tutkimuksiin sekä saatiin katsaus Tanskan varustamoyhdistyksen parhaista käytännöistä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kehittämiseen ja kiusaamisen vähentämiseen. Hallitus totesi yksimielisesti, että kiusaamiselle tulee olla nollatoleranssi ja työyhteisöjen tulee olla yhdenvertaisia ja tasa-arvoisia merenkulussa. Työtä on vielä paljon tehtävänä, jotta tähän päästään. Keskeisimpinä toimenpiteinä nousi esiin koko organisaation henkilöstön kouluttaminen työkuultuuriin liittyen, yhteistyö työntekijäliittojen kanssa esimerkiksi laatimalla yhteinen toimintaohjelma sekä Suomen Varustamot ry:n laatima, varustamojen yhteinen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo-ohjelma, joka jalkautetaan laajasti varustamoihin. Tässä ohjelmassa linjataan Suomen Varustamot ry:n tavoite, painopisteet ja toimenpiteet yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kehittämiseksi merityössä.

TAVOITE:

Jokaisen laivalla työskentelevän tulee voida tuntea olonsa turvalliseksi, tervetulleeksi ja arvostetuksi työyhteisössä. Tavoitteena on, että tulevaisuudessa ala houkuttelee nuoria ja naisten hakeutuminen alalle on noussut nykyisestä merkittävästi.

NYKYTILA

Suomalaisen merenkulun toiminta- ja johtamiskulttuuria ohjaa edelleen alan pitkä ja ainutlaatuinen historia. Sen voimaa ei voi aliarvioida. Työympäristönä laiva eroaa huomattavasti maatoista. Tällaisessa rajoitetussa toimintaympäristössä sosiaaliset suhteet ja niiden merkitys korostuu yksilön näkökulmasta. Millaisen haasteen kulttuurille, johtamiselle ja tiimityölle toimintaympäristön muutokset asettavat nyt ja tulevaisuudessa? Perusolemukseltaan laivatyö on kuitenkin samanlaista kuin vuosikymmeniä sitten.

Viimeisen 15 vuoden aikana on jo tapahtunut henkilöstöä koskevia rakenteellisia muutoksia, jotka koskevat suomalaisia varustamoja. Huomattavin näistä muutoksista on rahtilaivojen sekamiehityksen vakiintuminen. Sekamiehitys on merkinnyt myös englannin kielen vakiintumista työkieleksi. Lähitulevaisuudessa

merenkulkuun on tulossa myös paljon toimintaympäristön muutoksista johtuvaa painetta merenkulun henkilöstön osaamisen ja toimintatapojen kehittämiseen.

Sarivaaran tutkimuksessa Johtaminen merenkulussa (2019) nousi esiin tarve kehittää merenkulun johtamiskulttuuria. Tutkimuksen selkein tulos tuli, kun kysyttiin, onko vuorovaikutus- ja johtamiskulttuurille muutostarvetta merenkulkijoiden omasta näkökulmasta. Vastaus oli vahva kyllä. Myös muissa tutkimuksissa on noussut esiin vuorovaikutus- ja johtamiskulttuurin kehittäminen.

Sekä suomalaisissa että kansainvälisissä tutkimuksissa on noussut esiin syrjinnän ja kiusaamisen kokemus työyhteisössä. Naisilla kokemus on yleisempi kuin miehillä. Sen sijaan kulttuuritausta (äidinkieli) ei näyttäisi olevan syrjintäkokemuksen syynä. Tanskan kiusaamista ja häirintää koskevassa tutkimuksessa (CMSS Research Report, 2023) kiusaamiseen yli puolessa (60 %) tapauksista syyllistyi saman tason kollega. Asiaan on puututtu varustamoissa, mutta työtä on edelleen tehtävä, jotta jokainen laivalla työskentelevä tuntee olonsa turvalliseksi, tervetulleeksi ja arvostetuksi työyhteisössä.

Tärkeää on huomata, että syrjinnän ja epäasiallisen käyttäytymisen ongelma lähtee koko työyhteisöstä ja sen kulttuurista, siis kaikista henkilöstöryhmistä. Johtamisen haaste on, ettei asioihin puututa eikä niitä saada selvitettyä. Työyhteisön lisäksi, myös muut laivalla olevat sidosryhmät, kuten matkustajat, tulee huomioida yhteisöön vaikuttavana tekijänä.

Suomen Varustamot, yhdessä Merimieseläkekassan ja Merimieskirkon kanssa käynnisti vuoden 2019 alussa Lobas-johtamisvalmennuksen, jonka fokus on ihmisten vuorovaikutteisessa johtamisessa. Koulutuksen puitteissa kesään 2024 mennessä on valmennettu yhteensä noin 100 merenkulun päällystöön tai esihenkilöstöön kuuluvaa henkilöä vajaan vuoden mittaisessa Deep Lead -ohjelmassa. Osallistuneiden henkilöiden johtamistaitojen kehittymisen lisäksi ohjelma on tuottanut paljon tietoa merenkulun kulttuurista ja sen kehittämisestä.

Juuri valmistunut johtamiskulttuurin seurantatutkimus osoittaa merkittävän myönteisen muutoksen merenkulun toiminta- ja johtamiskulttuurissa kaikilla mitatuilla osa-alueilla. Johtamistaidot ja laivan yleisilmapiiri ovat keskimäärin nousseet merkittävästi vuonna 2019 tehtyyn tutkimukseen verrattuna.

OHJELMAN PAINOPISTEET

1. Työyhteisön kulttuuri murroksessa

Olemme keskellä suurinta työelämän muutosta vuosikymmeniin. Erilaiset kriisit ja niiden aiheuttama epävarmuus, digitalisaatio ja sen myötä työn tekemisen tapojen muuttuminen sekä osaaaja- ja työvoimapula ovat muutoksia, jotka voidaan taklata ainoastaan työelämää kehittämällä. Työvoimasta kilpaillaan niin alan sisällä kuin eri alojenkin kesken. Miten saamme nykyisen työvoiman viihtymään ja pysymään työssä? Miten alalle houkutellessa nuoria ja uusia osaaajia? Kun nuorella on mahdollisuus valita tulevaisuutensa ala lukuisista eri vaihtoehdoista, joissa työllistyminen valmistumisen jälkeen on taattua, alan valintaan vaikuttaa moni muukin asia kuin pelkkä palkkaus.

Eri tutkimustuloksissa korostuu, että nuoret toivovat työn tuntevan merkitykselliseltä ja vastaavan heidän omia arvojaan. Erityisesti työn mielenkiintoisuus, itsensä toteuttaminen, mukava työyhteisö ja työ- ja vapaa-ajan yhteensovittaminen korostuvat nuorilla aikaisempia sukupolvia enemmän. Ennen kaikkea työn tulisi olla merkityksellistä, kehittävää ja mielenkiintoista. Nuoret eivät työskentele pelkästään työn vuoksi, vaan tärkeintä on, että työllä on jokin tarkoitus. Mitä korkeammin koulutetusta nuoresta on kyse, sitä korkeammat ovat odotukset työtä kohtaan. Vuoden 2022 Nuorten tulevaisuusraportin mukaan jopa yli 80 prosenttia nuorista pitää työn sisältöä palkkaa tärkeämpänä asiana. Tulevaisuusraportista ilmenee, että tärkeimmät tekijät tulevaisuuden alaa valitessa nuorelle ovat kohtuulliset työajat, turvallinen ja viihtyisä ympäristö sekä hyvät työkaverit ja johtajat. Lähes 90 prosenttia nuorista kertoo haluavansa työskennellä ympäristössä, jossa kaikkia ihmisiä arvostetaan ja kohdellaan yhdenvertaisesti.

Johtamiskulttuuri on erittäin merkittävä osa organisaatiokulttuuria, koska se on todistetusti tärkein ja itse asiassa ainoa funktio, jolla voidaan vaikuttaa kulttuurin kokonaisuuteen. Johtamiskulttuurin pitää pystyä suuntaamaan ja siten tarvittaessa muuttamaan koko organisaation kulttuuria. Johtamiskulttuurilla on suora yhteys työssä jaksamiseen, työhyvinvointiin ja työn tuottavuuteen.

Nuorten odotukset työelämästä ja työyhteisöstä ovat muuttuneet aikaisempiin sukupolviin verrattuna. Työelämään virratessa uusia osaajia, työelämä sekä työyhteisön kulttuuri elävät murrosvaihetta. Tämä kulttuurinmuutos tulee ymmärtää tapahtuvan myös laivoilla. Osallistava ihmisten johtaminen korostuu merenkulussakin entisestään tulevaisuudessa. Alan houkuttelevuuden näkökulmasta on merkityksellistä, millaisena merenkulku alana nähdään ulkoa päin ja miten se koetaan sisältä päin. Yhdenvertainen ja tasa-arvoinen työyhteisö, jossa ketään ei kiusata, häiritä tai syrjitä tulisi olla perusedellytys niin maissa kuin merelläkin työskenneltäessä.

Merenkulussa ensi kosketus nuorella työelämään tapahtuu usein opintoihin sisältyvän harjoittelun kautta. Ensimmäisellä harjoittelulla on suuri merkitys siihen, millaisena nuori kokee merenkulkualan ja motivaation jatkaa opintojaan.

Työyhteisön kulttuuri ei muutu, jos halu muutokseen ei lähde varustamosta. **Kulttuurin muutos tulee viedä osaksi jokapäiväistä toimintaa niin varustamossa kuin laivoilla.**

Toimenpiteitä:

- LOBAS-johtamiskoulutusohjelmaa jatketaan systemaattisesti ja ohjelmaan sisällytetään yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvä koulutusosuus.
VASTUU: SV yhdessä Merimieseläkekassan ja Merimieskirkon kanssa, Varustamot
- Harjoittelua kehitetään ja yhdenmukaistetaan hyvän harjoittelukokemuksen varmistamiseksi.
VASTUU: SV, Harjoittelumyly, Varustamot
- Koko henkilöstölle (maaorganisaatiot mukaan lukien) suunnattu koulutusohjelma, jonka pääsisältönä on tunnistaa jokaisen vastuu omasta käyttäytymisestään työyhteisössä, tavoitteena häirinnän, kiusaamisen ja muun epäasiallisen käyttäytymisen kitkeminen kokonaan pois.
VASTUU: Varustamot
- Perustetaan SV:n kulttuurinmuutostyöryhmä, joka raportoi SV:n hallitukselle säännöllisesti kehityksestä alalla.
VASTUU: SV

2. Erilaisia ihmisiä tarvitaan kaikkiin positiioihin

Monimuotoinen työyhteisö on yritykselle voimavara, jossa kiusaamista, häirintää ja syrjintää kohtaan tulee olla nollatoleranssi. Jotta ala nähdään houkuttelevana työpaikkana, tulee sanoista siirtyä tekoihin. Monimuotoisuuden edistäminen on jatkuvaa toimintaa, eikä siinä koskaan olla täysin valmiita. **Monimuotoinen, yhdenvertainen ja tasa-arvoinen työyhteisö on parasta veto- ja pitovoimaa merenkulkualalle!**

Merenkulkualalla ei ole varaa olla kiinnittämättä huomiota monimuotoisuuteen. Monimuotoisuudessa eli diversiteetissä huomioidaan laajasti esimerkiksi ihmisten erilaiset taustat, perhetilanteet, maailmankatsomus, mielipiteet, ikä, uskonto, ihonväri sekä sukupuolinen ja seksuaalinen suuntautuminen. Monimuotoisuus on siis enemmän kuin henkilön ulkoiset ominaisuudet. Se voi olla näkyvä tai näkymätön piirre, samoin se voi olla muuttuva tai muuttumaton ominaisuus.

Merenkulku on kansainvälinen toimiala, jossa eri kulttuurit ja kansallisuudet kohtaavat. Merenkulussa eri kulttuurien ja taustojen huomioiminen ja kunnioittaminen on erityisen tärkeää.

Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen syrjinnän vähentämiseen tulee kiinnittää erityistä huomioita ja työyhteisöissä pitää jakaa tietoa ihmisten moninaisuudesta. Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen erityistarpeet tulee tunnistaa. Naisten osuutta merityössä tulee aktiivisesti pyrkiä nostamaan.

Moni pienen lapsen vanhempi jättää merityön koska työn ja perhe-elämän yhdistäminen on merityössä erityisen vaikeaa. Perhe-elämän ja merityön yhdistämistä tuleekin tukea erilaisilla järjestelyillä. Erityisesti pienten lasten vanhempien kanssa tulee pyrkiä tekemään sellaisia järjestelyitä, jotka mahdollistavat sujuvan työskentelyn merellä.

Merityön pitää olla kutsuva myös alalle palaajille, jotka ovat kartuttaneet välillä työkokemustaan muualla.

Monimuotoinen työyhteisö on paitsi hyvinvoiva työyhteisö, myös tuottava ja innovatiivinen työyhteisö. Monimuotoisuuden hyödyistä pitää käydä avointa keskustelua ja monimuotoisuuden hyödyistä tulee jakaa tietoa.

Toimenpiteitä:

- Toteutetaan somekampanja nuorille, jolla kerrotaan alasta ja työmahdollisuuksista. Yhtenä kampanjan painopisteenä naisten houkuttelu alalle.
VASTUU: SV
- Rekrytointiprosesseissa kiinnitetään huomiota tasapuoliseen sukupuolijakaumaan.
VASTUU: varustamot
- Pidetään huolta siitä, että palkkatasa-arvo säilyy.
VASTUU: SV, varustamot
- Arvioidaan tarve uudistaa tehtävänimikkeet sukupuolineutraaliksi.
VASTUU: SV
- Sertifikaattien uusimisen helpottaminen alalle palaaville yhdessä merenkulun oppilaitosten ja viranomaisten kanssa.
VASTUU: SV yhdessä oppilaitosten ja viranomaisten kanssa.

3. Nollatoleranssi kaikkeen häirintään, syrjintään, väkivaltaan ja kiusaamiseen

Suomen Varustamot ja sen jäsenvarustamot ovat sitoutuneet nollatoleranssiin kaikkea häirintään, syrjintää, väkivaltaa ja kiusaamista koskien. Tämän lisäksi on tärkeää ymmärtää, että jokaisella yksilöllä työyhteisössä on henkilökohtainen vastuu edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta omalla käytöksellään sekä puuttua havaitsemiinsa epäkohtiin.

Suomen Varustamot ja Merimies-Unioni ovat solmineet liitesopimuksen koskien epäasiallista kohtelua työpaikalla. Liitesopimus tarjoaa määritelmiä ja toimintaohjeita epäasiallisen käytöksen kitkemiseksi aluksilta.

Käsissäsi oleva ohjelma toimii työkaluna, jonka avulla työskennellään kohti tasa-arvoista ja yhdenvertaista merenkulkua. Ohjelma tarjoaa työkaluja sekä kannustaa varustamoja ja merenkulkijoita toteuttamaan toimia, jotka edistävät sukupuolten välistä tasa-arvoa, työelämän yhdenvertaisuutta ja moninaisuutta. Ohjelman tarkoituksena on kitkeä pois häirintään, syrjintään, väkivaltaan ja kiusaamiseen liittyvät tapaukset alalta. Suomen Varustamot yhdessä jäsenvarustamoidensa kanssa työskentelevät joka päivä kohti yhdenvertaista ja tasa-arvoista merenkulkua. Merenkulku on ala, jossa jokaisen tulee voida tuntea olonsa turvalliseksi, tervetulleeksi ja arvostetuksi työyhteisössä.

Toimenpiteitä:

- Luodaan välittömän puuttumisen toimintamalli, jonka osia ovat ilmoituskanavat, varhaisen puuttumisen toimintatavat sekä yksilöiden vastuuseen saattamisen prosessin selkiyttäminen, tavoitteena häiriökäyttäytymisen nollatoleranssi.
VASTUU: SV ja Varustamot
- Laaditaan Parhaat käytännöt- ohjeistus yhdessä työntekijäliittojen kanssa.
VASTUU: SV
- Toteutetaan säännöllisesti kiusaamista ja häirintää kartoittava kysely merenkulkijoille.
VASTUU: SV

KOOSTE TOIMENPITEISTÄ

1. Suomen Varustamot (SV) valmistelee yhteisen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo-ohjelman, joka jalkautetaan laajasti varustamoihin. Varustamot huomioivat ohjelman omista linjauksissaan ja toimenpiteissään. VASTUU: SV ja varustamot
2. Merenkulun koulutusta kehitetään vastaamaan ohjelman tavoitteita. VASTUU: SV ja koulut
3. LOBAS-johtamiskoulutusohjelmaa jatketaan systemaattisesti ja ohjelmaan sisällytetään yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvä koulutusosuus. VASTUU: SV yhdessä Merimieseläkekassan ja Merimieskirkon kanssa, Varustamot
4. Harjoittelua kehitetään ja yhdenmukaistetaan hyvän harjoittelukokemuksen varmistamiseksi. VASTUU: SV, Harjoittelumylly, Varustamot
5. Koko henkilöstölle (maaorganisaatiot mukaan lukien) suunnattu koulutusohjelma, jonka pääsisältönä on tunnistaa jokaisen vastuu omasta käyttäytymisestään työyhteisössä, tavoitteena häirinnän, kiusaamisen ja muun epäasiallisen käyttäytymisen kitkeminen kokonaan pois. VASTUU: Varustamot
6. Perustetaan SV:n kulttuurinmuutostyöryhmä, joka raportoi SV:n hallitusta kahden vuoden välein kehityksestä alalla. VASTUU: SV
7. Toteutetaan somekampanja nuorille, jolla kerrotaan alasta ja työmahdollisuuksista. Yhtenä kampanjan painopisteenä naisten houkuttelu alalle. VASTUU: SV
8. Rekrytointiprosesseissa kiinnitetään huomiota tasapuoliseen sukupuolijakaumaan. VASTUU: varustamot
9. Pidetään huolta siitä, että palkkatasa-arvo säilyy. VASTUU: SV, varustamot
10. Arvioidaan tarve uudistaa tehtävänimikkeet sukupuolineutraaliksi. VASTUU: SV
11. Sertifikaattien uusimisen helpottaminen alalle palaaville yhdessä merenkulun oppilaitosten ja viranomaisten kanssa. VASTUU: SV yhdessä oppilaitosten ja viranomaisten kanssa.
12. Luodaan välittömän puuttumisen toimintamalli, jonka osia ovat ilmoituskanavat, varhaisen puuttumisen toimintatavat sekä yksilöiden vastuuseen saattamisen prosessin selkiyttäminen, tavoitteena häiriökäyttäytymisen nollatoleranssi. VASTUU: SV ja Varustamot
13. Laaditaan Parhaat käytännöt- ohjeistus yhdessä työntekijäliittojen kanssa. VASTUU: SV
14. Toteutetaan säännöllisesti kiusaamista ja häirintää kartoittava kysely merenkulkijoille. VASTUU: SV