

A!

Aalto-yliopisto
Kauppakorkeakoulu

Organisaatio- käyttäytyminen

21C00250, 6 op, 2021–2022, periodi I

A!

Aalto-yliopisto
Kauppakorkeakoulu

Diversiteetti organisaatioissa

Oppimistavoitteet

- Perehdymme erityisesti sukupuolen merkitykseen erilaisissa organisaatio- ja rooleissa
- Opimme tuntemaan, mitä on diversiteetti ja mikä sen merkitys on organisaatioille
- Perehdymme häirintään ja syrjintään organisaatioilmiöinä

Harjoitus

Älä lue tai silmäile kysymyksiä ennen kuin kello käy!

Linkki: <https://link.webropolsurveys.com/S/B2FB87F84B550021>

Ensin kysymys 1, joka on Lämmittelytesti

- Merkitse "rasti" vasemmalle tai oikealle kunkin sanan kohdalle sen mukaan, onko kyseessä *Kukka* vai *Hyönteinen*
- *Aloita vasta, kun kello lähtee käyntiin*
- *Älä siirry seuraavalle sivulle!*
- Tee testi niin nopeasti kuin pystyt, mutta kuitenkin niin ettei väliin jää yhtään kohtaa
- *Kun olet valmis, katso aikasi kellosta*

Testin kysymyssivu 2

Valmistaudu vastaamaan samantyyppisiin kysymyksiin kuin lämmittelysivulla

- Merkitse rasti tms. vasemmalle tai oikealle kunkin sanan kohdalle sen mukaan, onko kyseessä asia, joka liittyy mieheen tai johtajaan vai naiseen tai huolenpitäjään
- *Aloita vasta, kun kello lähtee käyntiin*
- Tee testi niin nopeasti kuin pystyt, mutta kuitenkin niin ettei väliin jää yhtään kohtaa
- *Kun olet valmis, katso aikasi kellosta*
- *Merkitse aika ylös*
- *Älä siirry seuraavalle sivulle!*

Testin kysymyssivu 3

Valmistaudu vastaamaan samantyyppisiin kysymyksiin kuin äsken

- Merkitse rasti tms. vasemmalle tai oikealle kunkin sanan kohdalle sen mukaan, onko kyseessä asia, joka liittyy mieheen tai huolenpitäjään vai naiseen tai johtajaan
- *Aloita vasta, kun kello lähtee käyntiin*
- Tee testi niin nopeasti kuin pystyt, mutta kuitenkin niin ettei väliin jää yhtään kohtaa
- *Kun olet valmis, katso aikasi kellosta*
- *Merkitse aika ylös*

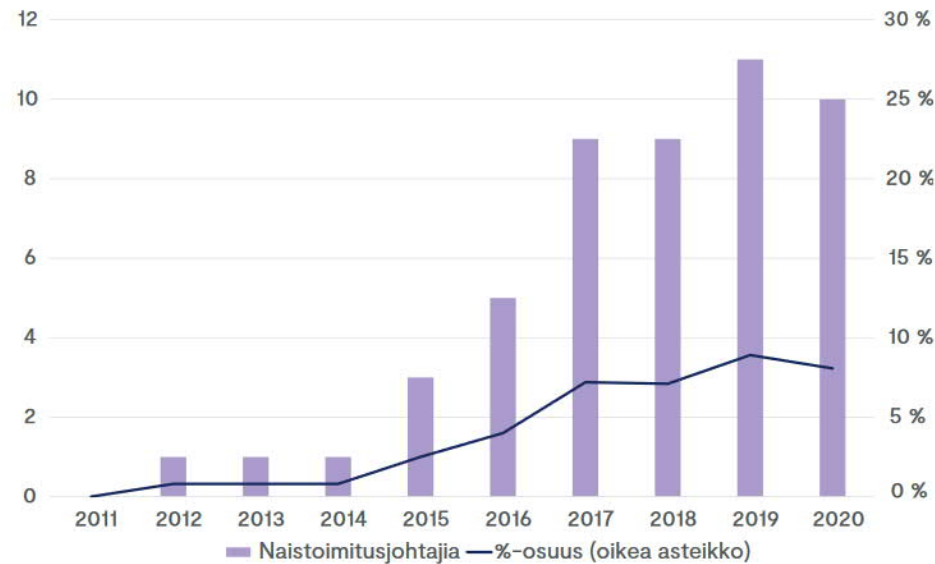
Naiset ovat aliedustettuina johtamisen eliittipaikoilla

- **USA:ssa:**
 - Naiset suorittavat 57 % kaikista alemmista korkeakoulututkinnoista
 - Naiset suorittavat 60 % kaikista maisterintutkinnoista
 - 51.5 % kaikista asiantuntija- ja esimiestyötä tekevistä on naisia
- **Edelleen USA:ssa:**
 - Fortune 500-yrityksistä vähän yli 5 %:ssa on nainen toimitusjohtajana
 - Fortune 500-yrityksisten ylimmästä johdosta noin 15 % on naisia
 - Fortune 500-yritysten hallituspaikoista naisten osuus on noin 17 %
 - USA:n kongressiedustajista noin 17 % on naisia

Suomessa ...

- Naisia ennätysmäärä pörssiyritysten johtoryhmissä
- Pörssiyrityksiä johtaa 114 miestä ja 10 naista (= 8 %)

Naiset pörssiyritysten toimitusjohtajina



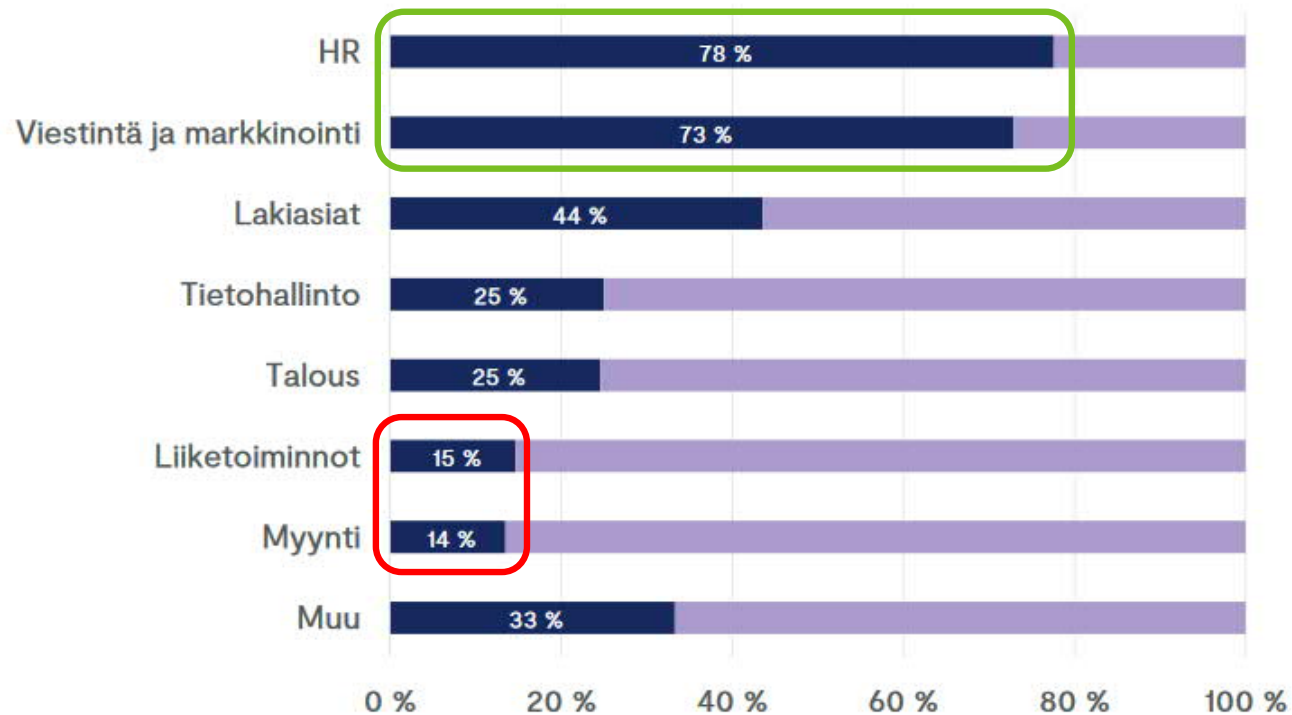
Muut johtamisen eliittipaikat

- **Pörssiyritysten johtoryhmien jäsenistä (muut kuin TJ) noin 27 % on naisia**
- **Pörssiyritysten liiketoimintojen johtajista naisten osuus on noin 15 %**

-
- **Kansanedustajista 46,5 % on naisia**
 - **Ministereistä 61,9 % on naisia**
 - Koko Suomen itsenäisyyden aikana ministreistä 14 % on ollut naisia

Naiset johtavat tukitoimintoja

Sukupuolijakauma eri toimintojen johdossa



Mistä naisten aliedustus johtuu?

- Koulutuksen tai kokemuksen puute?
 - *Koulutuserot eivät selitä*
 - *Koska naiset ovat usein pidempiä aikoja kotona, miesten ja naisten välille syntyy eroja kokemuksen määrässä*
- Sukupuolten väliset erot johtamisen tuloksellisuudessa?
 - *Ei tilastollisesti merkitseviä eroja; miehet ja naiset saavuttavat yhtä hyviä tuloksia*
 - *Miehet tuovat itseään enemmän esille ja pyrkivät aktiivisemmin neuvottelemaan saavuttaakseen tavoitteensa*
 - *Naiset ovat johtajina osallistavampia ja saavuttavat parempia tuloksia yhteisöllisissä johtajarooleissa, kun taas miehet saavuttavat parempia tuloksia autoritaarisemmissä johtajarooleissa*
- Stereotypioihin perustuvat ennakoasenteet?

Stereotyyppioiden merkitys

- Miehisyyteen linkitettävät stereotyyppiat painottavat kontrolloimisessa hyödyllisiä piirteitä, kuten itsetuottamusta, jämakkyyttä, itsenäisyyttä, rationaalisuutta ja päättäväisyyttä
- Naiseuteen linkitettävät stereotyyppiat painottavat yhteisöllisiä piirteitä, kuten muista huolehtimista, herkkyyttä, lämpöä, auttavaisuutta ja hoivaa
- Miehiä on pidetty sopivampina johtotehtäviin, koska johtajilta on odotettu miehisten stereotyyppioiden mukaisia piirteitä
 - *I.e. Implisiittinen johtajuusteoria*
 - *Uudet johtajuusparadigmat painottavat enemmän naiseuteen linkittyvien stereotyyppioiden merkitystä (esim. huolenpito) johtamisen vaikuttavuudelle*

Mikä on sinun assosiaatiotestisi tulos?

- **Jos teit testin ensimmäisen osan nopeammin kuin toisen osan, assosioit johtajuuden miehiseksi ominaisuudeksi ja huolenpidon naiselliseksi ominaisuudeksi**
- **Jos teit testin toisen nopeammin kuin ensimmäisen osan, assosioit johtajuuden naiselliseksi ominaisuudeksi ja huolenpidon miehiseksi ominaisuudeksi**

Miksi diversiteetti?

Halu hyödyntää laajinta mahdollista resurssipohjaa

- Osa voimavaroista on alihyödynnettyjä!

Oikeudenmukaisuuskysymys

- Mitä käy organisaatioille, joiden toimintaa ei pidetä oikeudenmukaisena?

Organisaation suhteet asiakkaisiin ja yhteiskuntaan

- The law of requisite variety - onko organisaatiossa tarpeeksi moninaisuutta, jotta se kykenee kohtaamaan ulkoisen moninaisuuden?
- Millaisia arvoja organisaatio haluaa viestiä ulospäin?

Pinta- ja syvädiversiteetti

Pintapuolinen diversiteetti (surface level)

- Diversiteetti pinnallisesti havaittavien ominaisuuksien suhteen
- Ikä, sukupuoli, etninen tausta, vammat ja sairaudet etc.

Syväluotaava diversiteetti (deep-level)

- Diversiteetti muiden kuin päällepäin näkyvien ominaisuuksien osalta
- Persoonallisuus, arvot, lahjakkuudet

Ei ”joko-tai” vaan ”sekä-että” kysymys

Diversiteetti ja inkluusio

Inkluusio muodostuu yhteenkuuluvuuden ja yksilöllisyyden tarpeita tuottavista kokemuksista, jotka tuottavat arvostuksen tunnetta

Diversiteetti työpaikalla ja sen johtaminen ei välttämättä johda inklusion tunteeseen

- Erilaistaminen–erilaisuuden arvo nähdään, mutta yksilöä ei hyväksytä täydeksi jäseneksi
- Assimilaatio–erilaisuus hyväksytään jos yksilö sopeutuu muuten organisaation kulttuuriin ja normeihin
 - *Esim. naisjohtaja, joka on omaksunut maskuliinisen tyylin*

KANNANOTTO: KIUSAAMISTA JA HÄIRINTÄÄ – POLVIN TILANNE ON HÄPEÄLLINEN

Kiusaaminen ja syrjintä

Kirjoittanut POLICYLEHTI on 27 TOUKOKUUN, 2021

“Viestintä on niille, joilla ei riitä keskiarvo muihin pääaineisiin!!!!!!”

“Ai sä äänestät **NIITÄ??????**”

“Ai jouduikse viestintään....”

Vastauksissa ilmeni myös se, että viestinnän vähättelyyn liittyy selkeästi naisviha. Viestinnän opiskelijoita on nimitelty muun muassa bimboiksi ja blondeiksi. Tämänkaltainen sukupuoleen yhdistetty vähättely ei ole missään nimessä hyväksyttävää. Seksistiset puheet ylläpitävät oletuksia siitä, että naisvaltaiset alat eivät ansaitse yhtä paljon arvostusta, millä voi olla suuriakin vaikutuksia muun muassa palkan suuruuteen tai etenemismahdollisuuksiin uralla. On tärkeää huomata myös se, miten naisvihan värittämiä kommentteja sanotaan naisilta naisille. Ongelmana ei siis ole pelkästään miehiltä naisille kohdenneet kommentit, vaan yleinen ilmapiiri, joka on mahdollistanut misogynististen kommenttien sanomisen. Tähän täytyy tulla muutos.

Kiusaaminen ja syrjintä organisaatioissa

Kiusaaminen ei jää kouluihin vaan on ongelma myös monilla työpaikoilla

- TTL:n mukaan Suomessa yli 100.000 palkansaajaa kokee olevansa kiusaamisen kohteena työpaikallaan
- Havaittu tuottavan merkittäviä kustannuksia organisaatioille
- Työnantajalla/esihenkilöllä *lakisääteinen* (Työturvallisuuslaki) velvollisuus puuttua kaikkeen häirintään

Esiintyy monissa muodoissa

Ulkopuolelle sulkeminen	Organisaation syrjivät toimintatavat	
Pilkkaaminen, loukkaukset ja vähättely	Epäasiallinen suhtautuminen	Seksuaalinen häirintä Pelottelu ja uhkailu

Yhteenveto tänään opitusta

- Ymmärrämme paremmin sukupuolen merkityksen erilaisissa organisaatiorooleissa ja erityisesti johtotehtävissä
- Ymmärrämme diversiteetin eri muotoja ja merkityksen organisaatioille
- Tiedämme, mistä häirinnästä ja syrjinnästä on kyse, miten ne vaikuttavat organisaatioissa ja miten niiden suhteen on toimittava

Ensi kertaan...

- Muistakaa palauttaa reflektiopaperit viimeistään perjantaina 15.10.2021 klo 21:00!
- Seuraavan luennon aihe: Ryhmät ja tiimityöskentely (Robbins & Judge: Luvut 10–11 (s. 181–212))