

MERENKURKUN CLEANTECH-YRITYSTEN TASA-ARVOTILANNE 2021

Future Cleantech Solutions -
hankkeen tilaama kartoitus



EUROPEAN UNION

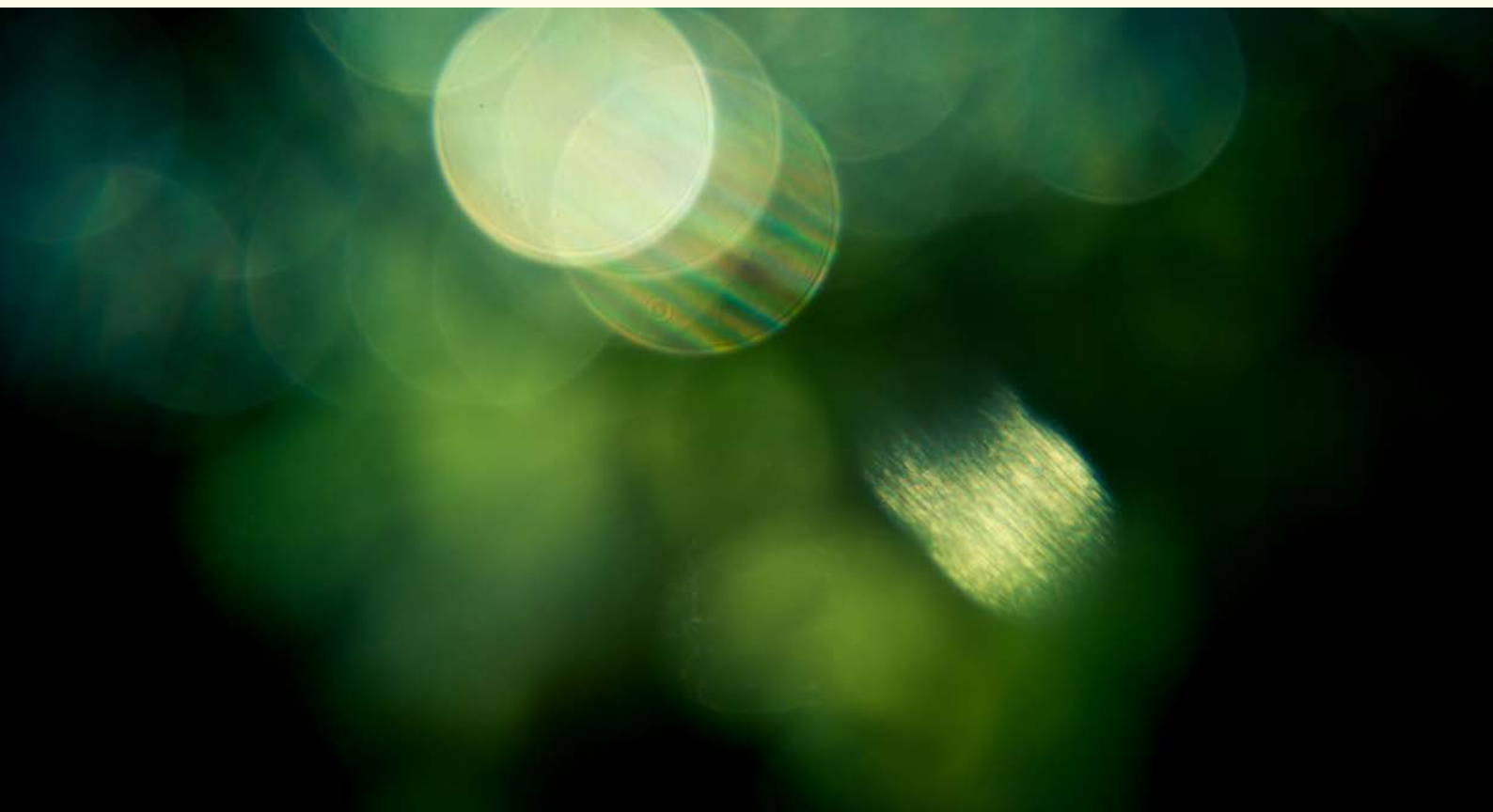
Interreg
Botnia-Atlantica

European Regional Development Fund



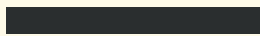
EKVALITA

vkna!



1. Johdanto

1.1. Tietoa raportista



Lokakuu 2021

Tämä raportti on laadittu Future Cleantech Solutions (FCS) -hankkeen sukupuolten tasa-arvon toimintasuunnitelman seurantana. Ennen raportin laatimista tehtiin nykytilanneanalyysi sukupuolten tasa-arvosta Merenkurkun alueen cleantech-yrityksissä.

Toimeksiannon tavoitteena oli tehdä näkyväksi cleantech-yritysten tasa-arvotilanteen tarpeita ja mahdollisuuksia tulevaisuuden kehityksen kannalta. Toimeksiantoon kuului myös esimerkkien kerääminen yrityksistä, jotka ovat onnistuneet tasa-arvoa edistävissä toimenpiteissä. Tarkoituksena on, että näitä positiivisia esimerkkejä voidaan jakaa hankkeen loputtua ja että ne toimivat inspiraationa muille yrityksille.

Toimeksianto toteutettiin Ekvälitan (Suomi) ja Vknan (Ruotsi) yhteistyönä, jossa yritykset vastasivat tiedonkeruusta omassa maassaan. Molemmilla yrityksillä on pitkä kokemus tasa-arvo- ja moninaisuustyöstä työpaikoilla.

Johanna Engström
toimitusjohtaja, Vkn
johanna@vkna.se

Malin Gustavsson
toimitusjohtaja, Ekvälita
malin@ekvalita.fi

Sisältö

1. Johdanto

1.1. Tietoa raportista

1.2. Toimeksiantajat

2. Tiivistelmä

3. Taustaa

3.1. Käsitteitä

3.2. Yritysten tasa-arvotyön tuomat edut

4. Menetelmä

5. Tulokset

5.1. Kysely

5.1.1. Sukupuolijakauma ja tasa-arvotyö

5.1.2. Sukupuolijakauma Merenkurkun cleantech-yrityksissä

5.2. Verkkosivustot

5.2.1. Sukupuolijakauma cleantech-yritysten verkkosivustojen kuvissa

5.2.2. Sukupuolierot Suomen ja Ruotsin välillä

5.2.3. Cleantech-yritysten verkkosivustojen analyysi

5.2.4. Verkkosivustojen kuvat – inspiroivia esimerkkejä

5.3. Haastattelut

5.3.1. Haastattelut tasa-arvotyöstä cleantech-alalla

5.3.2. Koottuja pohdintoja haastatteluista

6. Inspiroivia esimerkkejä

7. Yritysten tunnistamat tarpeet

8. Muita selvityksiä

8.1. Puutteelliset tasa-arvotiedot cleantech-teollisuudessa

8.2. Tasa-arvotilanne energia-alalla

8.3. Tasa-arvotilanne Suomen tekniikka-alalla

8.4. Tasa-arvotilanne Ruotsin tekniikka-alalla

9. Katse tulevaisuuteen

9.1. Innovaatioiden tarve tasa-arvotyössä

9.2. Tie eteenpäin – Ekvälitan ja Vknan suosituksia

9.2.1. Suosituksia hankkeisiin ja tukitoimiin

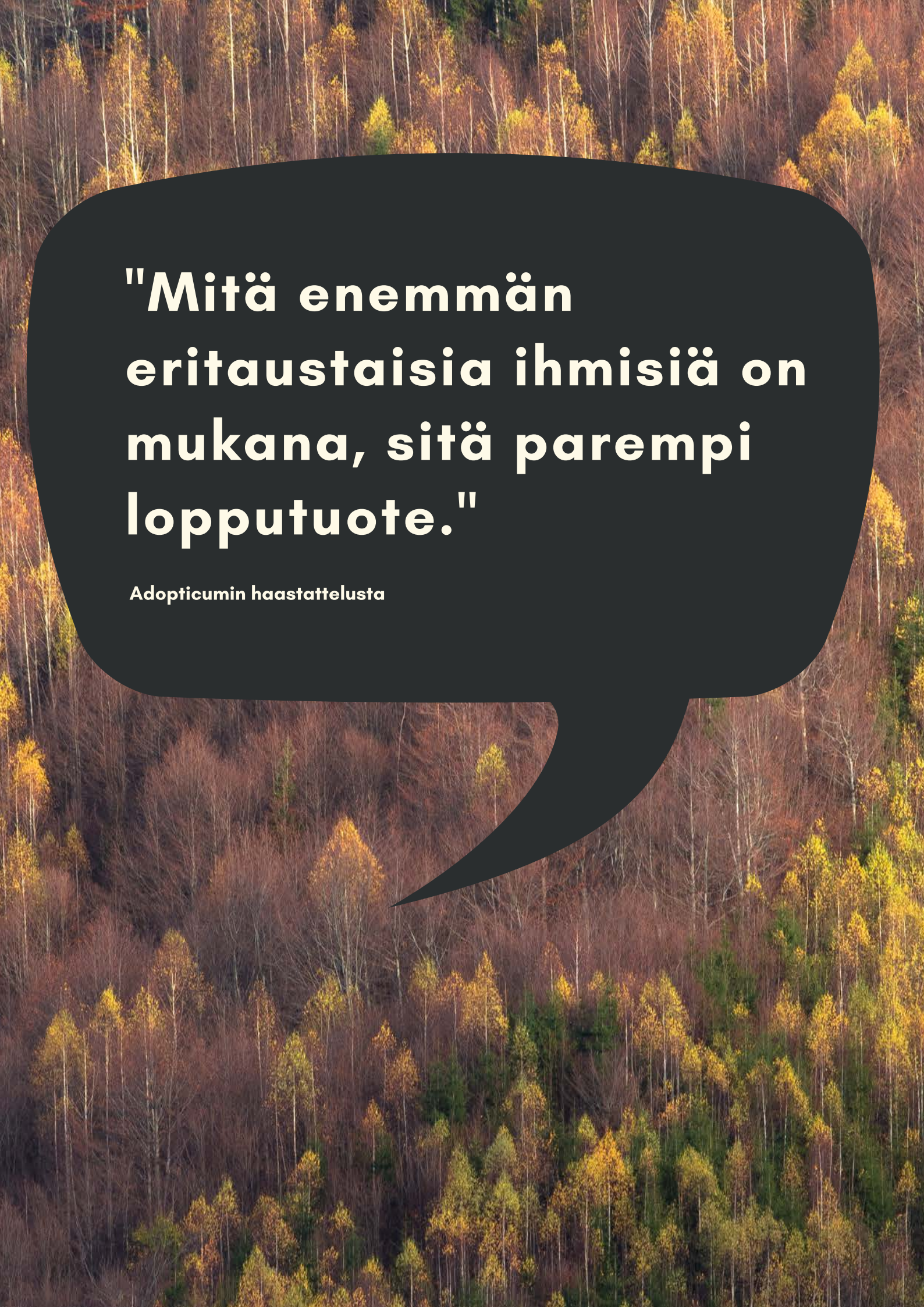
9.2.2. Suosituksia cleantech-yrityksille

9.2.3. Tasa-arvoisempia kuvia ja verkkosivustoja

10. Lähteet

11. Liitteet

Liite 1



**"Mitä enemmän
eritaustaisia ihmisiä on
mukana, sitä parempi
lopputuote."**

Adopticum in haastattelusta

1.2. Toimeksiantajat

Raportin toimeksiantajana toimii Future Cleantech Solutions (FCS). Seuraavat tahot rahoittivat Future Cleantech Solutions -hanketta vuosina 2019–2021: Interreg Botnia-Atlantica, Pohjanmaan liitto, Region Västerbotten, Region Västernorrland, Teknologiakeskus Oy Merinova Ab, Vaasanseudun kehitys Oy (VASEK), Vaasan kaupunki, Kokkolanseudun Kehitys Oy (KOSEK), Kokkolan kaupunki, Skellefteån kunta, Uumajan kunta, Örnsköldsvikin kunta sekä Umeå Energi- ja Skellefteå Kraft -energiälaitokset.

Kyseessä on Merenkurkun alueen Interreg Botnia-Atlantica -hanke, jonka tavoitteena on tunnistaa ja viestiä pienten ja keski suurten yritysten perustamisen ja investoinnin mahdollisuuksista aluerajoja ylittävässä yhteistyössä ja edistää alueen elinkeinoelämän kestävä kasvua.

Hankkeessa on pyritty sisällyttämään sukupuolinäkökulma kaikkeen toimintaan koko hankkeen ajan (2019–2021) etenkin siksi, että tasa-arvoiset työpaikat ovat tärkeitä elinkeinoelämän kehityksen ja houkuttelevuuden kannalta.





2. Tiivistelmä

Tämä raportti on laadittu Future Cleantech Solutions -hankkeen tilaamana. Raportti perustuu Merenkurkun alueen cleantech-yritysten tasa-arvotilanteen kartoittamiseen.

Kartoituksen tarkoituksena oli tarkastella yritysten tasa-arvotilannetta johdon ja työntekijöiden sukupuolijakauman, yritysten tasa-arvotyön sekä yritysten verkkosivustojen markkinoinnin pohjalta.

Tiedonkeruu toteutettiin kyselyjen, haastattelujen, verkkosivustojen analysoinnin sekä alan yleisen tarkastelun kautta.

Tulokset

Kyselyn vastausaste jäi alhaiseksi. Suomen puolella se jäi niin alhaiseksi, että Suomesta saatuja vastauksia ei käsitellä raportissa. Ruotsissa toteutetun kyselyn sekä muiden toimijoiden tutkimusten perusteella arvioimme, että 75 prosenttia cleantech-yritysten työntekijöistä on miehiä. Vastaava luku koskee myös tarkastelemiemme yritysten hallitusten jäseniä.

Ruotsissa yritysten tasa-arvotyö on ollut pääasiassa markkinointi- ja rekrytointityötä sekä aktiivista arvopohjatyötä.

Ruotsin yrityksissä oli erilaista aktiivista tasa-arvotyötä, ja useimmat halusivat tehdä sitä nykyistä enemmän. Suomessa useat toimijat korostivat, ettei sukupuolella ole merkitystä heidän toiminnassaan.

Suurin osa haastatelluista ja yritysten tasa-arvotyön vastuuhenkilöistä oli naisia. Yksi raportin johtopäätöksistä on, että useamman yrityksen on selkiytettävä taustavoimiaan sekä mitattava työn vaikutuksia ja viestittävä niistä.

Raportissa yritysten esimerkit nostetaan esiin tasa-arvotyön inspiraatioksi.

Cleantech-yritysten verkkosivustojen analyysi osoitti, että Ruotsissa sivustojen sukupuolijakauma oli tasaisempi. Sama koski myös naisten kuvaamista sivustoilla. Tarkasteltujen yritysten verkkosivustoilla tuli selkeästi esiin, että miehet olivat aktiivisempia; heidän kätensä ohjasivat tekniikkaa ja naiset työskentelivät asiakaspalvelussa.

Raportin tulokset vastaavat pitkälti sitä, miten sukupuolten tasa-arvoa kuvataan energia- ja teknologiasektoreilla.

3. Taustaa

3.1. Käsitteitä



Tärkeä osa muutostyötä on keskeisten käsitteiden yhteinen ymmärtäminen. Tämän raportin työssä tärkeitä käsitteitä ovat olleet cleantech, Merenkurkku ja sukupuolten tasa-arvo sekä niihin liittyvät käsitteet.

Toimintanäkökulma

cleantech

Raportin painopisteenä ovat cleantech-yritykset. Kartoituksen lähtökohtana on käytetty FCS-hankeryhmän määritelmää cleantech-yrityksistä:

”Yritykset, joiden prosessit, tuotteet ja palvelut vähentävät ympäristövaikutuksia, esim. energia- ja materiaalitehokkuudella sekä ympäristömyötäisellä toiminnalla ja/tai yritykset, jotka hyödyntävät markkinoinnissaan ja viestinnässään ympäristöarvoja ja kestävän kehityksen näkemyksiä.”

FCS-hankeryhmä oli myös etukäteen listannut Merenkurkun cleantech-yrityksiä. Näiden luetteloiden pohjalta on laadittu raporttiin sisältyvät kyselylomakkeet ja verkkosivustojen analyysit.

Alue

Merenkurkku

Cleantech-yritykset sijaitsevat Merenkurkun alueella. Merenkurkku on 80 kilometriä pitkä kanava, joka ulottuu pohjoiselta Itämereltä Selkämerelle Suomen ja Ruotsin välillä.

Alueeseen kuuluvat tämän vesialueen yhdistävät kaupungit: Örnköldsvik, Uumaja, Skellefteå, Vaasa ja Kokkola.

Yhteistyö

maarajojen yli

Ruotsin ja Suomen välisen työskentelyn etuna on erilaisten kokemusten ja käytäntöjen jakaminen ja eri ilmiöiden ymmärryksen syventäminen.

Tasa-arvon näkökulmasta tämä tarkoittaa kansallisia eroja niin lainsäädännössä, aloitteissa kuin tasa-arvoalan ymmärtämisessä. Yrityksen kansainvälinen toiminta tai kansainväliset työntekijät vaikuttavat myös yrityksen ymmärrykseen tasa-arvosta käytännössä, sillä tasa-arvo ymmärretään eri tavoin eri maissa.

Tasa-arvo

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden käsitteet eroavat toisistaan siten, että tasa-arvo koskee vain sukupuolten välistä tasavertaisuutta. Yhdenvertaisuus taas koskee kaikkien yhtäläisiä mahdollisuuksia sukupuoleen, toimintakykyyn, seksuaalisuuteen, kansallisuuteen, kieleen tai muuhun vastaavaan ominaisuuteen katsomatta.

Tasa-arvotyö perustuu perinteisesti oikeudenmukaisten olosuhteiden luomiseen naisten ja miesten välille, ja siihen liittyvät maskuliinisuutta ja feminiinisyyttä koskevat kysymykset voivat auttaa ymmärtämään esimerkiksi toiminnan symbolisointia ja arvostusta. Sukupuolten tasa-arvo ei aina sisällä laajempaa sukupuolen ymmärtämistä, joka avaisi transhenkilöitä ja muunsukupuolisia koskevia asioita.

Tässä raportissa olemme joissain kohdin käyttäneet lähtökohtana kaksijakoista sukupuolen ymmärtämistä ja välillä olemme katsoneet myös tämän viitekehyksen ulkopuolelle.

Syyinä tähän on se, että emme ole halunneet sukupuolittaa ihmisiä väärin tai joutua tekemään valintoja sukupuolen ollessa epäselvä. Samalla olemme halunneet tehdä näkyväksi, että myös sukupuolivähemmistöt tulee ottaa mukaan sukupuoleen keskittyvään muutostyöhön.

Käsitteitä nais- ja miesoletettu ei käytetä lainkaan Ruotsissa, mutta Suomessa ne yleistyvät yhä enemmän tasa-arvotyössä.

Miksi nämä sanat esiintyvät suomessa, mutta ei ruotsissa, voi riippua monista syistä. Yksi syy voi olla se, että Suomessa on tasa-arvolaki, joka koskee naisten ja miesten lisäksi myös ihmisiä, joilla on toisenlainen sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu. Tämä tarkoittaa, että perinteistä, kahteen sukupuoleen keskittyntä tasa-arvotyötä on haastettu laajentamalla sukupuolikuvaa koskemaan myös sukupuolivähemmistöjä.

Sukupuolivähemmistöt-termiä käytetään pääasiassa Suomessa, Ruotsissa käytetään puolestaan käsitteitä "ei-binääriset" ja "transsukupuoliset".

Nais- ja miesoletettu

Kuvien tarkastelussa olemme käyttäneet käsitteitä nais- ja miesoletettu luokitellaksemme kuvissa, videoissa tai animaatioissa esiintyviä ihmisiä.



3. Taustaa

3.2. Yritysten tasa-arvotyön tuomat edut

Moninaisuuden lisääntyessä yrityksessä saadaan kerättyä lisää tietoa, kokemusta ja näkökulmia, joka johtaa parempaan päätöksentekoon, johtamiseen, laatuun sekä pienempään henkilöstön vaihtumiseen, sairauslomien vähenemiseen ja merkittäviin innovaatioihin.

Gender Equality in the Nordic Energy Sector -raportin mukaan 64 % tuottavimmista yrityksistä ilmoittaa, että heillä on tasa-arvoinen päätöksenteko, verrattaessa vähiten tehokkaimpiin yrityksiin, joissa vastaava luku on 43 %. Jo tasa-arvotietoisuuden lisääminen on edistysaskel, sillä se vaikuttaa yrityksen saavutuksiin ja kannattavuuteen.

Tasa-arvoisten hallituksen saavuttaminen ei tarkoita naisten määrän kiintiöittämistä, vaan työskentelyä näiden asioiden (yrityksen tasa-arvoisempi profilointi, rekrytointi, urakehitys jne.) parissa yrityksen sisällä ja sitä kautta mahdollisuuksia lisätä edustusta hallituksessa.

Tutkimusten mukaan tasa-arvo ja moninaisuus

- **vahvistavat sosiaalista kestävyyttä:** Moninainen työyhteisö, jossa työntekijät kokevat voivansa olla oma itsensä, joka heijastaa yhteiskuntaa ja asiakkaita ja saa ihmiset jatkamaan työssään.
- **lisäävät taloudellista kannattavuutta:** Tasa-arvoisempien hallitusten yrityksillä on 20 % pienempi konkurssiriski. Yrityksillä, joissa on vähiten tasa-arvoa ja moninaisuutta päätöksentekokelemissä, on 29 % suurempi kannattavuuden laskun riski.
- **edistävät parempia päätöksiä arjessa:** Homogeeninen ryhmä heikentää päätöksenteon laatua.
- **vahvistavat yrityksen kannattavuutta:** Edustuksen moninaisuus ja osallistavat käytännöt vaikuttavat yrityksen innovaatiokykyyn.
- **lisäävät työntekijöiden sitoutumista:** Osallistavien käytäntöjen puute voi vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin, sairauspoissaolojen määrään ja lisätä henkilöstön vaihtuvuutta.



4. Menetelmä

Olemme kartoittaneet Merenkurkun cleantech-yritysten tasa-arvotilannetta kyselyn, haastattelujen ja analyysien avulla.

Tehtävä koostui kahdesta osasta, joiden tavoitteena oli saada:

- **yleisselvitys** sukupuolten tasa-arvon nykytilanteesta Merenkurkun cleantech-/teollisuusyrityksissä etenkin yritysten työntekijöiden sukupuolijakauman sekä yritysmaailman kuvissa naisten ja miesten osuuden ja esittämisen osalta
- **hyviä esimerkkejä** Suomesta ja Ruotsista paikallisista ja valtakunnallisista cleantech-yrityksistä, jotka ovat onnistuneet tasa-arvotyössään.

Saadaksemme vastauksia toimeksiannon ensimmäisen osan kysymyksiin tasa-arvotilanteen kartoituksesta lähetimme kyselylomakkeen ja haastattelimme näiden kysymysten parissa työskennelleitä yrityksiä.

Lähetimme kyselyn yhteensä 174 yritykselle: 28 yritykselle Kokkolassa, 63 yritykselle Vaasassa, 29 yritykselle Övikissä, 34 yritykselle Uumajassa

ja 20 yritykselle Skellefteåssa. Kysely lähetettiin 83 ruotsalaiselle vastaanottajalle, ja saimme 15 vastausta. Suomessa kyselyitä lähetettiin 91 yritykselle, ja saimme vain kaksi vastausta. Suomessa kyselylomake lähetettiin sekä suomeksi että ruotsiksi.

Kyselyn (liite 1) avulla luotiin kuva FCS-hankeryhmän listaamien cleantech-yritysten johdon ja työntekijöiden sukupuolijakaumasta. Kyselyssä tiedusteltiin myös, miten yritykset ovat työskennelleet tasa-arvon parissa.

Konkreettisia esimerkkejä tasa-arvotyöstä kerättiin haastattelemalla kyselyssä yhteystietonsa antaneita yrityksiä, FCS:n hankeryhmän tai ympäröivien verkostojen kautta, joissa yritykset nostetaan esiin mahdollisina esimerkkeinä. Olemme analyysissä täydentäneet aineistoamme muilla asiaankuuluvilla kartoituksilla ja selvityksillä.

Selvitimme myös sukupuolijakaumaa ja sitä, miten sukupuoli esitetään cleantech-yrityksissä analysoimalla satunnaisia kuvia ja videoita yritysten verkkosivustoilla.

A person is working at a desk. In the foreground, a person's hands are typing on a laptop keyboard. The laptop screen shows a document with several colorful circular diagrams. In the background, another person is writing on a notepad with a pen. There are several papers with charts and graphs on the desk, and a black coffee cup is visible on the left side.

5. Tulokset



5.1. Kysely

5.1.1. Sukupuolijakauma ja tasa-arvotyö

Miten yritykset tekevät tasa-arvotyötä ja mikä on sukupuolijakauma vastanneissa yrityksissä?

64%

ruotsalaisten yritysten vastaajista oli miehiä

36%

ruotsalaisten yritysten vastaajista oli naisia

Kyselyn alhaisen vastausprosentin takia tuloksiamme tulisi faktojen sijaan pikemminkin tulkita indikaattoreina Merenkurkun cleantech-kentän tilanteesta.

Olemme täydentäneet tuloksiamme muilla kyselyillä ja tutkimuksilla, jotta voimme rinnastaa ne kartoitukseemme ja syventää tulosten ymmärtämistä raportissamme.

Ruotsin kyselytuloksia

Kyselyyn vastanneissa yrityksissä työskentelee yhteensä 771 naista ja 1 390 miestä, joten

työntekijöistä 62 prosenttia on miehiä. Jos tarkastelemme ainoastaan yrityksiä, joissa on enintään 250 työntekijää (pienet ja keski-suuret yritykset, pk-yritykset), miesten osuus on 72 prosenttia.

Näiden yritysten hallituksissa on yhteensä 57 miestä ja 19 naista, joten miehillä on 75 prosentin edustus.

Tutkimukseemme osallistuneesta 15 yrityksestä suurin osa, 13 yritystä, on työskennellyt tasa-arvon parissa markkinoinnissaan. Yhteensä 15 yrityksestä 11 on työskennellyt tasa-arvon parissa myös rekrytoinnissa. 10 yritystä ilmoittaa työskentelevänsä aktiivisesti arvopohjan parissa. Osa yrityksistä (6) on panostanut tasa-arvokoulutukseen ja osalla (5) on tasa-arvosuunnitelma. Konkreettisia esimerkkejä yritysten tasa-arvotyöstä esitellään myöhemmin raportissa.

Suomen kyselytuloksia

Alhaisen vastausprosentin vuoksi olemme päättäneet olla esittämättä suomalaisten yritysten lukuja tai vastauksia.

5.1.2. Sukupuolijakauma Merenkurkun cleantech-yrityksissä

Alhainen vastausprosentti

Ruotsalaisten yritysten vastausprosentti oli 16 ja suomalaisten 2 prosenttia. Tätä voidaan verrata Pohjoismaiden ministerineuvoston teettämään sukupuolten tasa-arvoa Pohjoismaiden energia-alalla koskevaan kyselyyn, jossa vastausprosentti oli 15.

Yksi syy alhaiseen vastausprosenttiin saattoi olla ajan puute, koska ensimmäisen yhteydenoton jälkeen vastaajilla oli vain viikko aikaa vastata kyselyyn. Lähetimme siksi kyselyn uudelleen parin viikon vastausajalla, mikä kasvatti vastausprosenttia hieman.

Lyhyen vastausajan lisäksi voi myös olla mahdollista, että ilmoitus ei tavoittanut "oikeaa" henkilöä yrityksessä tai sähköpostin vastaanottaja ei tunnistanut yritystään juuri cleantech-alan toimijaksi.

16%

vastausprosentti
Ruotsissa

2%

vastausprosentti
Suomessa

Toinen syy voi olla, että tasa-arvokysymyksiä ei yleensä priorisoida ja että kyselyyn vastasivat pääasiassa ne, jotka kokivat nämä kysymykset tärkeiksi.

Johtopäätöksiä sukupuolijakaumasta cleantech-yrityksissä Merenkurkun alueella Ruotsissa

Kyselytulokset yhdessä muiden toimialatilastojen kanssa mahdollistavat luotettavan arvion siitä, että cleantech-alalla työskentelee enemmän miehiä kuin naisia. Emme kuitenkaan tiedä tarkkaa määrää. Esimerkkejä muista toimialoista, jotka voivat kuulua puhtaan teknologian piiriin, josta tilastoja pidetään, ovat Ruotsin ja Suomen energia-alat, jossa miehiä on 75 % Ruotsissa ja Suomessa 76 %.

Oletuksena voi olla myös se, että vastaajat pitivät kysymystä tärkeänä ja heillä on siten mahdollisesti käynnissä aktiivisempi työ kuin niillä, jotka jättivät vastaamatta. Se voi myös selittää tasaisemman sukupuolijakauman näissä yrityksissä kuin laajemmat kansalliset luvut osoittavat.



5.2. Verkkosivustot

5.2.1 Sukupuolijakauma cleantech-yritysten verkkosivustojen kuvissa

Olemme satunnaisvalinnan perusteella valinneet ja analysoineet 30 prosenttia Merenkurkun cleantech-yritysten verkkosivustoista.

Yritykset, joiden sivuilla oli yli 25 valikon klikkausta, suljettiin pois, jotta tutkimusprosentti pysyisi korkeana.

Kaikista liikkuvaa kuvaa sisältävistä kuvista ja bannereista suomalaisten ja ruotsalaisten sivujen verkkosivustoilla 34 prosenttia sisälsi naisoletettuja, 62 prosenttia miesoletettuja ja 3 prosenttia muuta sukupuoli-identiteettiä edustavia ihmisiä.

34%

naisoletettuja
analysoimillamme
verkkosivustoilla

64%

miesoletettuja
analysoimillamme
verkkosivustoilla

3%

muuta sukupuoli-
identiteettiä
edustavia ihmisiä
analysoimillamme
verkkosivustoilla

Verkkosivustoilla oli myös erilaisia videoita, kuten yrityksen tai sen tuotteen/tuotteiden esittelyjä tai koulutus- ja ohjevideoita. Useimmissa videoissa oli ihmisiä, ja monissa oli myös kertojan ääni. Sukupuolijakauma verkkosivustojen videoissa oli 31 prosenttia naisoletettuja ja 69 prosenttia miesoletettuja.

Animaatiovideot kuvaavat prosesseja, esittelevät digitaalisia työkaluja, havainnollistavat esimerkiksi teollisuusmaisemia, tuotteen kokoonpanoa tai sen toimintoja. Tarkastelemistamme animaatiovideoista suurimmassa osassa ei esiinny ihmisiä.

Animaatiovideoissa 46 prosenttia oli naisoletettuja ja 53 prosenttia miesoletettuja. Epäselviä sukupuoli-identiteettejä ei periaatteessa esiintynyt ollenkaan, sillä animaatiohahmot on usein perinteisesti sukupuolikoodattu naisiksi ja miehiksi ulkonäön tai nimen perusteella.



5.2.2. Sukupuolierot Suomen ja Ruotsin välillä

Analysoitujen sivustojen määrä jakautui suhteellisen tasaisesti (noin 30 prosenttia) suhteessa yritysten kokonaismäärään kussakin kaupungissa, vaikka Suomen puolella on enemmän yrityksiä. Tutkituista verkkosivustoista 57 prosenttia on Suomesta ja 42 prosenttia Ruotsista.

Ruotsalaisilla sivustoilla on enemmän henkilökuvia kuin suomalaisilla. Kaikista tutkimistamme henkilökuvista 63 prosenttia on ruotsalaisilla sivustoilla ja vain 37 prosenttia suomalaisilta. Aineisto sisältää pääosin suomalaisia verkkosivustoja, joissa on yksittäisiä henkilökuvia eikä lainkaan kuvia tai videoita.

Suomalaisilla verkkosivustoilla naisoletettujen kokonaisesiintyvyys kuvissa, videoissa ja animaatioissa on 26 prosenttia, miesoletettujen 72 prosenttia ja muun sukupuoli-identiteetin 3 prosenttia. Ruotsalaisten yritysten kuvamateriaalista 39 prosenttia koostuu naisoletetuista, 56 prosenttia miesoletetuista ja 4 prosenttia muista sukupuoli-identiteeteistä. Ruotsalaisessa kuvamateriaalissa on siis kokonaisuudessaan parempi sukupuolijakauma Suomeen verrattuna.

Kuvat

Suomalaisten sivustojen kuvissa (mukaan lukien liikkuvat bannerit) 26 prosenttia on naisoletettuja, 72 prosenttia miesoletettuja ja 3 prosenttia muita sukupuoli-identiteettejä. Vastaava tulos Ruotsin puolella on 39 prosenttia naisoletettuja, 56 prosenttia miesoletettuja ja 4 prosenttia muita sukupuoli-identiteettejä.

Videoit

Suomalaisten yritysten verkkosivustojen videoissa naisoletettuja on 14 prosenttia ja miesoletettuja 86 prosenttia. Ruotsalaisissa videoissa 36 prosenttia on naisoletettuja ja 64 prosenttia miesoletettuja.

Animaatiot

Suomalaisten yritysten verkkosivustojen animaatiovideoissa esiintyvistä henkilöistä 47 prosenttia oli naisoletettuja ja 52 prosenttia miesoletettuja. Ruotsalaisten yritysten animaatiovideoissa esiintyvistä henkilöistä enemmistö, 71 prosenttia, oli naisoletettuja ja miesoletettujen henkilöiden osuus oli puolestaan 29 prosenttia.

5.2.3. Cleantech-yritysten verkkosivustojen analyysi

Verkkosivustot ovat sähköinen käyntikortti niin asiakkaille kuin mahdollisille työnhakijoille.

Verkkosivustojen analyysissä on keskitytty kuviin (myös liikkuviin kuviin), ja sukupuolijakauman kartoituksen lisäksi on analysoitu, vahvistavatko nämä kuvat alan sukupuolistereotyyppioita vai eivät. Merenkurkun Suomen ja Ruotsin puolen verkkosivustoilla oli selviä eroja, mikä oli nähtävissä myös haastatteluissamme.

Ruotsalaisilla sivustoilla ei pelkästään ollut enemmän naisoletettujen edustajia, vaan heidän edustuksensa oli myös laajempi. Suomesta löysimme esimerkiksi esihenkilöiden rekrytointivideon, jossa oli miesoletettu kertoja, yksi (valkoinen) mies pääroolissa ja 12 muuta (valkoista) miesoletettua. Löysimme myös muita yritysvideoita, joissa naisoletetuilla ei ole roolia, vaikka he ovat osa henkilöstöä.

Tämäntyyppiset videot vahvistavat käsityksiä sukupuolesta erilaisissa töissä sekä siitä, kenet koetaan päteviksi ja kenen odotetaan hakevan töitä tai ostavan yrityksen tuotteita. Tiedämmekö yrityksestä lähettämämme viestin – olemmeko siihen tyytyväisiä?

Molempien maiden verkkosivustojen kuvien analyysissä oli selkeästi havaittavissa sukupuolitetut muodot:

- Miehet olivat enemmistössä verkkosivustoilla ja he olivat valkoisia ja heteroseksuaaleja (esimerkiksi parikuvissa).
- Miehiä kuvattiin naisia useammin ulkona, ajoneuvoissa tai erilaisissa teollisuustiloissa.
- Naiset olivat useammin asiakaspalvelusivuilla.
- Sivustoilla oli paljon kuvia miesten käsistä, jotka käsittelivät erilaisia tekniikoita, pääasiassa sovelluksia ja tietokoneita.
- Jos yrityksen kohderyhmänä olivat yksityishenkilöt, kuvissa esiintyi enimmäkseen naisia, kun taas yritysasiakkaille suunnatuissa esimerkeissä oli pääsääntöisesti miehiä.
- Naiset olivat miehiä useammin yhdessä lasten kanssa.
- Samat naiset esiintyivät useammissa kuvissa samalla verkkosivustolla tai videolla, kun taas miehillä oli laajempi edustus.
- Miehet hallitsivat myös tiettyjä animaatiovideoita kokonaan tai suurelta osin.



5.2.4. Verkkosivustojen kuvat – inspiroivia esimerkkejä

Tasa-arvoinen markkinointi on osa tasa-arvotyötä. Suurin osa ruotsalaisista haastatelluista kertoi pyrkivänsä vahvistamaan markkinointia sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta. Työn tulokset olivat nähtävissä ruotsalaisilla verkkosivustoilla. Haluamme silti tuoda esiin kokonaisuuden, jossa on otettava huomioon kaksi näkökulmaa pyrkimyksissä edistää tasa-arvoisempia verkkosivustoja:

Edustus

- Ketkä näkyvät kuvissamme; esiintyykö niissä naisia, miehiä ja sukupuolivähemmistöjä/muunsukupuolisia?
- Haluammeko näyttää, miltä yrityksen sukupuolijakauma näyttää nyt vai haluammeko näyttää, mitä kehitystä olemme viemässä eteenpäin?

Osallistaminen

- Millaisen viestin lähetämme?
- Mitä kuvamme kertovat oletuksistamme siitä, kenen pitäisi tehdä mitä ja miten?

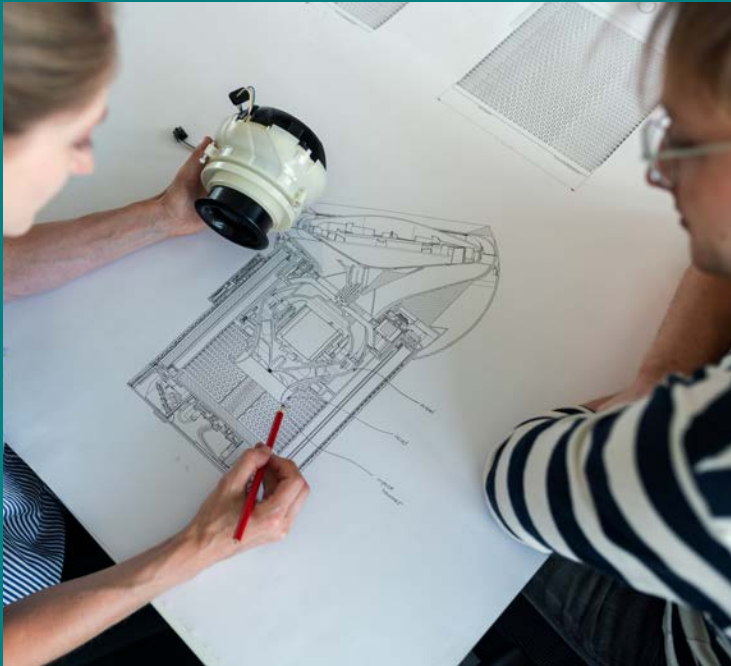
Tavoitteena ovat kuvat, jotka eivät stereotypioi tai sulje pois mitään sukupuolta. Sen sijaan halutaan tarjota kokonaisuus, jossa ihmiset sukupuolesta riippumatta kokevat, että kyseinen työpaikka tai tuote on suunnattu hänelle ja että hän on tervetullut omana itsenään.

Siksi suosittelemme tämän huomioon ottamista kuvien valinnassa sekä verkkosivustolle että yleiseen markkinointiin. Useimmat kuvapankit heijastavat vanhentuneita käsityksiä sukupuolesta ja eri vähemmistöryhmistä.

Edellisen sivun luettelo kuvaa sekä edustamisen että osallisuuden haasteita, joihin havaitsimme verkkosivustojen analyysissä. Seuraavalla sivulla pyrimme antamaan innoittavia esimerkkejä näihin haasteisiin tarttumisesta. Toivomme myös, että tämän raportin muut havainnollistavat kuvat voivat inspiroida tulevilla kuvavalinnoilla.

*Nais- ja miesoletetut työskentelevät
ja ovat aktiivisia yhtäläisin ehdoin*

Yhdessä



*Erityyppiset miehet ja
maskuliinisuudet*

*Erilaiset kädet, jotka
käsittelevät tekniikkaa*

Kädet





5.3. Haastattelut

5.3.1. Haastattelut tasa-arvotyöstä cleantech-alalla

Syventääksemme alan tasa-arvotilanteen kuvaa haastattelimme eri yritysten edustajia.

10

yritystä

14

haastattelua

Tavoitteenamme oli sekä syventää ymmärrystä sukupuolten tasa-arvon erityisistä haasteista ja työtavoista cleantech-teollisuudessa että löytää yrityksiä, jotka erottuvat roolimalleina muille. Tavoitteena oli löytää jokaisesta kaupungista kaksi roolimallia (Skellefteå, Uumaja, Örnköldsvik, Vaasa ja Kokkola).

Keräsimme aluksi ehdotuksia yrityksistä, jotka voisivat toimia innostavina esimerkeinä. Tarkastelimme tarkemmin yrityksiä, jotka voidaan lukea pk-yrityksiksi (pienet ja keskiuuret yritykset) toimeksiantajiemme toiveen mukaisesti.

Koska emme tavoittaneet kaikkia kyseisiä yrityksiä, olemme osittain valinneet yrityksiä pk-yritys-määritelmän ulkopuolelta.

Haastattelujen tavoitteena oli selvittää tasa-arvon parissa työskentelevän yrityksen motivaatiota, työn konkreettista etenemistä ja sen mahdollisia esteitä tai haasteita. Tärkeää oli myös selvittää mahdollisen työn vaikutuksia.



5.3. Haastattelut

5.3.2. Koottuja pohdintoja haastatteluista

Mitä yhteisiä nimittäjiä haastattelututkimukseen osallistuneilla yrityksillä on?

Kaikille ruotsalaisille vastaajille oli yhteistä, että heillä oli tavalla tai toisella käynnissä aktiivinen tasa-arvotyö. Onnistuneen työn edellytyksiä ovat muun muassa jonkinlaiset toimet, seurattavat suunnitelmat ja toistuvat toiminnot. Useilla yrityksillä oli myös vastuuhenkilöitä ja johdon selkeä sitoutuminen. Näin ei aina ollut Suomen puolella.

Peruskysymystä siitä, *miksi sukupuolten tasa-arvo on tärkeää* yrityksessä, ei ole aina välitetty ja jalkautettu koko henkilöstön (tai johdon) keskuuteen. Se on tärkeä osa työn eteenpäin viemistä, sillä motivaation tai halun puute estää muutoksen aikaansaamisen. Meidän tulee myös viestiä työn vaikutuksista. Lisäksi on tärkeää mitata ja seurata työn suuntaa ja viestiä siitä sitoutumisen ja ylpeyden kasvattamiseksi.

Suurin osa yrityksistä, joiden kanssa keskustelimme, ovat halukkaita tekemään enemmän ja osoittavat sen ideoiden kautta,

joihin ne haluaisivat keskittyä. Kuvaamme joitakin niistä kohdassa Yritysten tunnistamat tarpeet.

Suurin osa haastatelluista oli naisia. Haastattelemissamme yrityksissä naiset myös ajoivat enimmäkseen tasa-arvotyötä. Yritys on päässyt pitkälle, kun tasa-arvotyötä ei automaattisesti tai satunnaisesti anneta naisten vastuulle, vaan aktiivisesti ja tietoisesti sekä miehille että naisille. Jotkut haastatelluista olivat myös päässeet tähän tilanteeseen. Seuraava askel on paneutua myös transinklusiivisuutta koskeviin kysymyksiin.

Useimmat yritykset toivoivat hyviä esimerkkejä, vinkejä ja ideoita työskentelyyn – miten muut ovat tehneet? Toivomme ja uskomme, että tämä raportti voi osaltaan auttaa siinä.

Inspiroivia esimerkkejä

Tiedämme, että esikuvat ja inspiraatio ovat tärkeitä. Siksi tuntuu tärkeältä nostaa esiin viisi Merenkurkun yritystä, jotka tekevät aktiivista tasa-arvotyötä.

A glass bottle with a silver cap and a small plant inside, set against a blurred green background. The bottle is partially filled with water and contains a small green plant with long, pointed leaves. The background is a soft-focus green field with some yellow flowers.

6. Inspiroivia esimerkkejä



Kokkolalainen SK Protect uskoo organisaation prosessin läpinäkyvyyteen tasa-arvossa, yhdenvertaisuudessa ja oikeudenmukaisuudessa työpaikoilla. Viisi vuotta sitten johtoryhmässä oli vain miehiä. Nykyään johtoryhmässä on naisia – ja yksi naispuolinen osaomistaja.

➤ **MIKSI NÄMÄ KYSYMYKSET OVAT ETUSIJALLA YRITYKSESSÄNNE?**

– Haluamme olla alan edelläkävijöitä ja houkutella parhaita työntekijöitä. Silloin sekä tasa-arvo että oikeudenmukaisuus ovat tärkeitä.

➤ **MITKÄ OVAT VAHVUUTENNE?**

– Pyrimme ylläpitämään erittäin kunnioittavaa työkulttuuria.

– Työmme on muiden yritysten rakenteiden kehittämistä. Meillä on mahdollisuus kyseenalaistaa vanhentuneita ajatuksia, kuten raskaiden esineiden nostamisen arvoa tai sitä, että tuotanto-osaamista omaavan henkilön tulisi aina johtaa työtä.

– Yritys ei tarjoa urakehitystä huippuosaajille, sillä johtotehtäviä on vähän. Vaikka työntekijät jatkaisivatkin muualle, pidämme sitä hyvänä arvosanana, koska heistä tulee sen sijaan asiakkaitamme.

➤ **MITÄ HAASTEITA NÄETTE TULEVAISUUDESSA?**

– Työntekijöiden löytäminen toimialallamme on ylipäätään vaikeaa, joten on tärkeää paitsi osoittaa olevansa hyvä työnantaja myös olla sitä käytännössä.

– Myös meillä on sukupuolisegregaatiota – miehet työskentelevät enemmän käytännön asioiden, kuten paloturvallisuus- ja turvallisuussuunnitelmien parissa, kun taas naiset kehittävät laatua, työturvallisuutta ja johtajuutta. Yhteisen tavoitteenamme on kuitenkin lisätä kaikkien työntekijöidemme osaamista kaikilla alueilla ja pyrimme ottamaan tämän huomioon jo rekrytointivaiheessa.

– Viimeisimmässä johto- ja asiantuntijatehtävien rekrytoinnissa meillä oli useita naishakijoita. Johtotehtävään oli vain yksi naispuolinen hakija, ja hänet valittiin osaamisen perusteella. Hän kieltäytyi kuitenkin ja otti vastaan toisen työn. Tiedämme, että hyvillä työntekijöillä on varaa valita työpaikkansa.

Asiantuntijapaikkaan valittiin myös osaamisen perusteella nainen useiden miesten joukosta.

- Olemme ikäjakaumaltamme hyvin homogeeninen yritys, keski-ikäemme on 38 vuotta.



MITEN TYÖSKENTELETTE NÄIDEN KYSYMYSTEN PARISSA TÄNÄ PÄIVÄNÄ?

- Lähtökohtanamme ja yrityksen ytimenä on läpinäkyvyys. Pyrimme läpinäkyvyyteen kaikissa prosesseissamme, liiketoiminnassamme ja materiaaleissamme. Kaikki on koottu intranettiin, jolloin kaikilla on yhtäläinen mahdollisuus saada tietoa ja kyseenalaistaa, jos poikkeamme sovitusta.

- Edellisestä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustutkimuksesta kävi ilmi, että henkilöstön mielestä palkanmäärittelyyn liittyy epävarmuutta. Laajennamme nyt läpinäkyvyyttä ja julkaisemme eri palkkaluokat ja niiden vaatimustasot intranetissä.

- Käytämme "kevyttä" työkiertoa luodaksemme mahdollisuuden tutustua erilaisiin työnkuviin ja prosesseihin. Uskomme, että ymmärtämällä muiden tehtäviä luodaan selkeämpi käsitys siitä, kuinka riippuvaisia olemme toisistamme ja toistemme osaamisesta.

- Naisia on ehdolla yritysten johtoon ja johtotehtäviin.



MITÄ VAIKUTUKSIA OLETTE NÄHNEET JA MITÄ OLETTE OPPINEET?

- Olemme pohtineet, millainen on hyvä esihenkilö ja minkälainen tasapaino on asiaosaamisen ja johtamistaitojen välillä. Tämä keskustelu on vaikuttanut muutoksiin esihenkilöiden rekrytoinnissa.

ADOPTICUM

Vaikka sukupuolten tasa-arvo on erittäin ajankohtainen ja priorisoitu aihe Skellefteån Adopticumissa, yritys haluaa jatkuvasti tehdä enemmän. Työ tapahtuu sisäisesti, mutta myös ulkoisesti yrityksen tukiessa kumppaneiden kehitystä. Menestystekijänä on nähdä sukupuolten tasa-arvo osana jatkuvaa työtä ja varata aikaa keskusteluille, konkretisoinnille ja seurannalle.

➤ MIKSI NÄMÄ KYSYMYKSET OVAT TEILLÄ ETUSIJALLA?

– Kyse on osittain inhimillisestä näkökulmasta. Kaikki ihmiset ovat samanarvoisia. Teknisestä näkökulmasta tulos on parempi, jos sekä naiset että miehet ovat mukana työssä, koska saamme silloin enemmän näkemyksiä. Käytettävyyden kannalta on myös tärkeää, että emme sulje pois mitään ryhmää. Silloin olemme vaarassa menettää suuria asiakasryhmiä.

➤ MITKÄ OVAT VAHVUUTENNE?

– Olemme ylpeitä siitä, että työskentelemme näiden asioiden parissa ympäristöissä, joissa on (usein) vain yksi sukupuoli edustettuna, lyhyissä teknisissä hankkeissa ja että saamme oikeasti aikaan myös muutoksia. Olemme myös päässeet tilanteeseen, jossa meille on selvää, että tasa-arvo on tärkeä osa työtämme, vaikka se on rankkaa ja vaikeaa. Koskaan ei kuitenkaan ole kysymys siitä, pitääkö työtä jatkaa, vaan siitä, miten sitä jatketaan.

– Olemme sitoutunut tiimi, mikä helpottaa asiaa, ja tuemme toisiamme. Vaikeassa tilanteessa joku tulee aina avuksi, mikä tuntuu turvalliselta.

➤ MITÄ HAASTEITA NÄETTE TULEVAISUUDESSA?

– Joskus tapaamme yrityksiä, jotka eivät pidä asiaa tärkeänä ja jotka eivät ymmärrä sitä lainkaan. Jatkamme kuitenkin sukupuolten tasa-arvon edistämistä eri tavoin.

– Kysymysten esiin tuominen luonnollisella tavalla voi olla myös haaste, jotkut provosoituvat. Yritämme jatkuvasti löytää tapoja, jotka eivät tunnu kömpelöiltä.



MITEN TYÖSKENTELETTE NÄIDEN KYSYMYSTEN PARISSA TÄNÄ PÄIVÄNÄ?

- Pyrimme aina sisällyttämään tasa-arvon yhteistyöhankkeisiin, esimerkiksi ryhmän kokoonpanoon, tai saamaan yhteistyökumppanin tekemään storyboardin tuotteen tulevista käyttäjistä. Pyrimme edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa kaikissa kokouksissa ja perehtymään siihen, miten se voi vaikuttaa lopputulokseen positiivisesti.
- Meille on tärkeää kohdata yritykset heidän omalla tasollaan, emme halua sanella asioita vaan mieluummin käydä dialogia. Meillä on myös nöyrä asenne siihen, että emme tiedä kaikkea ja yritykset voivat opettaa meille paljon.
- Pyrimme työskentelemään asioiden parissa kaikilla organisaation tasoilla, jotta kaikki kokisivat asian omanaan. Kenenkään muun ei kuulu "korjata" sukupuolten tasa-arvoa. On myös tärkeää, että työ on osa jatkuvaa työtä, eikä sivuraide, ja että asioiden käsittelyyn ja seurantaan on varattu aikaa.
- Sisäisesti puhumme paljon tasa-arvosta ja ylipäättään omista kehitysmahdollisuuksistamme. Kyse on jatkuvasta dialogista sekä sovittuina aikoina että kahvitauoilla.
- Rekrytoinneissa etsimme henkilöitä, jotka todella haluavat työskennellä tasa-arvon ja moninaisuuden parissa.
- Meillä on hyvä tietotaso yrityksen työntekijöiden keskuudessa, mutta haluamme oppia lisää. Jokaisen henkilökohtainen sitoutuminen helpottaa viestin levittämistä.
- Pyrimme varmistamaan, että kaikki saavat puhua kokouksissa ja kannustamme hiljaisempiäkin puhumaan.



MITÄ VAIKUTUKSIA OLETTE NÄHNEET JA MITÄ OLETTE OPPINEET?

- Uskallusta jatkaa asian esille tuomista silloinkin, kun tuntuu, että yritykset eivät kuuntele tai pitävät sitä merkityksettömänä. Olemme nähneet ulkopuolisten arvioiden kautta, että olemme saaneet aikaan muutosta, vaikka luulimme, että emme olleet onnistuneet siinä.
- Monet yritykset eivät ole ajatelleet näitä asioita. Monen silmät ovatkin avautuneet, mikä on johtanut parempiin prosesseihin ja/tai tuotteisiin.
- Edistysaskelien myötä sitoudumme entistä enemmän työskentelemään näiden asioiden parissa ja haluamme saada aikaan vielä suurempia muutoksia! On hauskaa ja palkitsevaa nähdä, kun ajatukset lähtevät liikkeelle.



Rototilt on yritys, jonka juuret ovat Ruotsin Vindelnissä ja jonka markkina-alueena on koko maailma. Rototiltille tasa-arvo ja moninaisuus tarkoittavat kaikkien yhtäläisiä mahdollisuuksia elämässä - mutta myös kilpailukykyä. Tasa-arvoinen työnantaja on houkuttelevampi ja Rotitilt pyrkii jatkuvasti edistämään asemiaan. Yksi menestystekijä on, että sukupuolten tasa-arvo on sisällytetty omistajadirektiiviin ja liiketoiminnan yleisiin tavoitteisiin. Toinen suuri etu on hyvä tietämys ja aito sitoutuminen asiaan.



MIKSI NÄMÄ KYSYMYKSET OVAT TEILLÄ ETUSIJALLA?

- Meille on uskomattoman tärkeää olla "great place to work", jonka perustana ovat moninaisuus, tasa-arvo ja yhteisöllisyys. Meillä on vahvat kasvutavoitteet. Saavuttaaksemme ne meidän on oltava todella hyvä työpaikka.

Sukupuolten tasa-arvo liittyy myös tuloksiin ja kilpailuun. Meitä ei voi valaa samasta muotista, vaan tarvitsemme erilaisia ideoita ja ajatuksia erottuaksemme muista.

Lisäksi asiakkaillemme on tärkeää, että meillä on hyvä arvopohja.



MITEN TYÖSKENTELETTE NÄIDEN KYSYMYSTEN PARISSA TÄNÄ PÄIVÄNÄ?

- Great place to work on yksi neljästä yritystavoitteestamme.

- Tasa-arvo on myös sisällytetty omistajadirektiiviin. Tämä tarkoittaa, että korkein johto vaatii tasa-arvotyötä ja että se on painopistealue.

- Työskentelemme järjestelmällisesti Great place to work -prosessin parissa, jonka mukaan mittaamme ja arvioimme tuloksia ja laadimme toimintasuunnitelman. Teemme tämän säännöllisesti joka vuosi.

- Henkilöstöosastolla on paljon osaamista ja sitoutumista. Tämä vie työtä eteenpäin ja toimii esihenkilöiden tukena tasa-arvotyössä.

- Rototilille yhteistyö koulujen kanssa on tärkeä osa tasa-arvotyötä. Otamme vastaan oppilaita tutustumaan työelämään ja opintovierailuja. Osallistumme myös hankkeisiin, kuten Peppiin ja Veraan, joiden tavoitteena on saada naisia hakemaan tekniseen koulutukseen.

- Meillä on aina tasa-arvonäkökulma edustusasioissa, esimerkiksi rekrytointikuvissa ja -videoissa. Painopisteenä on muun muassa sekä naisten että miesten edustus.

- Olemme käyneet keskustelua työvaatteista vaatetoimittajamme kanssa ja ostaneet uusia joustavia housuja ja raskausajan vaatteita.

- Meillä on käynnissä suuri arvopohjahanke, jonka puitteissa olemme käyneet läpi ydinarvojamme ja keskustelleet työntekijäryhmissä.



MITÄ VAIKUTUKSIA OLETTE NÄHNEET JA MITÄ OLETTE OPPINEET?

- Meillä on paljon hakijoita avoimiin työpaikkoihin, ja yhä useammin naisia. Rekrytointikumppanimme mukaan meillä on enemmän naishakijoita kuin muissa vastaavissa yrityksissä.

- Sisäisissä hauissa naiset hakevat nyt myös ryhmäkoordinaattorin tehtäviin, joissa meillä oli aiemmin vain miehiä.

- Mittausten mukaan yrityksemme koetaan hyväksi työpaikaksi, jossa on paljon sitoutumista ja yhteisöllisyyttä. Näkyvyyspanostusten myötä yhä useampi tuntee Rototiltin.



MITÄ HAASTEITA NÄETTE TULEVAISUUDESSA?

- On haastavaa elävöittää työtä arjessa ja muistaa, että tämä on matka, joka ei lopu koskaan.

- On tärkeää, että johtajilla on vakaumus ja että he kokevat työn omakseen. On myös tärkeää, että he uskaltavat puhua näistä asioista ja käydä vuoropuhelua tasa-arvosta. Tasa-arvotyön integrointi on sekä avain että haaste. *Great place to work* -työskentely on auttanut meitä selkiyttämään tasa-arvotyön prosessia.

- Teemme paljon töitä työnantajabrändäyksessä, jossa pyrimme myös huomioimaan sukupuolten tasa-arvon ja moninaisuuden. Haasteenamme on saada entistä enemmän hakijoita (esim. naisia ja ulkomailla syntyneitä) avoimiin työpaikkoihimme, ja teemme jatkuvasti töitä sen parissa.



Uumajassa sijaitseva Algoryx on melko pieni yritys, joka on ottanut käyttöön järjestelmällisen tasa-arvotyön. Yrityksessä työ nähdään jatkuvana prosessina, joka perustuu aktiiviseen suunnitelmaan ja toistuviin keskusteluihin ja tiedon lisäämiseen. Lisäksi yrityksen asiantuntija tukee johtoa, joka puolestaan kannustaa työhön. Algoryx on myös onnistunut luomaan avoimen ilmapiirin tuoda esiin uusia ideoita, jotka mahdollistavat hyvän keskustelun.

➤ **MIKSI NÄMÄ KYSYMYKSET OVAT TEILLÄ ETUSIJALLA?**

– Kaikkien pitäisi tuntea olevansa tervetulleita meille. Pyrimme lisäämään moninaisuutta työryhmässä, koska sen avulla saadaan ylipäättään laajempi näkökulma.

➤ **MITKÄ OVAT VAHVUUTENNE?**

– Meillä on erittäin reilu kulttuuri, johon sisältyy paljon iloa ja yhteisöllisyyttä. Olemme myös saaneet korkeita arvosanoja työntekijäkyselyssä.

– Tasa-arvotyömme tarkoittaa, että olemme varautuneet erilaisiin tilanteisiin tulevaisuuden varalta. Tämä on tärkeää etenkin siksi, että yrityksemme kasvaa ja saamme uusia työntekijöitä.

➤ **MITÄ HAASTEITA NÄETTE TULEVAISUUDESSA?**

– Haasteenamme on, että liian vähän tyttöjä koulutautuu tietojenkäsittelyaloilla tai teknisiksi fyysikoiksi. Rekrytoinnissa on vaikea tasapainottaa sukupuolten jakaumaa.

– Suhteellisen homogeeninen ryhmämme voi olla myös haaste, koska haluamme päätöksimmme ja kehitykseemme monia näkökulmia.



MITEN TYÖSKENTELETTE NÄIDEN KYSYMYSTEN PARISSA TÄNÄ PÄIVÄNÄ?

- Yrityksessämme on asiantuntija tasa-arvotyövastaavana.
- Meillä on kaksi tasa-arvoaiheista työpaikkatapaamista vuodessa, joissa keskustellaan mm. kohtaamisesta ja etuoikeuksista.
- Meillä on päivittyvä suunnitelma, jota seurataan joka vuosi. Seuraamme myös naisten ja miesten tilastoja ja päätämme tavoitteista ja toiminnasta.
- Selkeät ohjeet siitä, kenen puoleen kääntyä, jos on kokenut jotain epämiellyttävää. Olemme tietoisia palkkaprosessista - naisten palkat eivät saa olla alhaisempia kuin miesten.
- Teemme vuosittain henkilöstökyselyn, joka sisältää myös kysymyksiä hyvinvoinnista ja kohtaamisesta.
- Meillä on kahdesta naisesta ja kahdesta miehestä koostuva toimintaryhmä, joka keksii yhdessä mukavaa tekemistä yritykselle. Panostamme paljon kaikkien osallistumismahdollisuuksiin.
- Työstämme työpaikkailmoituksiamme saadaksemme lisää naishakijoita.
- Vierailemme kouluissa kertomassa työstämme. Mietimme yrityksen ulkoista edustusta.
- Mietimme, millaisen kuvan annamme itsestämme ulospäin sekä markkinoinnissa että sosiaalisessa mediassa ja ajattelemme tasa-arvoasioita.



MITÄ VAIKUTUKSIA OLETTE NÄHNEET JA MITÄ OLETTE OPPINEET?

- Keskustelutapaamisemme ovat antaneet uusia oivalluksia työntekijöille ja edistäneet positiivista kulttuuriamme. Kaikki ovat myös samaa mieltä siitä, että nämä aiheet ovat tärkeitä. Se edesauttaa meitä puhaltamaan yhteen hiileen.
- Meidän on panostettava entistä enemmän rekrytointiin, jotta näemme myös sen vaikutukset. Tämä koskee myös opinnäytetyöntekijöiden rekrytointia, koska se on yleinen tapa aloittaa työt meillä.



Övik Energi pyrkii aktiivisesti tasapainottamaan sukupuolten välistä jakaumaa eri ammattiryhmissä ja koko yrityksessä. Yritys osallistuu myös ulkopuolisiin hankkeisiin, joiden tavoitteena on saada nuoria kiinnostumaan yrityksessä toimialaan kuuluvista ammateista. Övik Energi ei tyydy uskomaan, että esimerkiksi yrityksessä vähemmistönä olevat naiset voivat hyvin – vaan selvittää, miten asian laita oikeasti on.

➤ **MIKSI NÄMÄ KYSYMYKSET OVAT TEILLÄ ETUSIJALLA?**

– Uskomme, että useista erilaisista ihmisistä koostuvassa työryhmässä on parempi työilmapiiri. Niin saamme myös enemmän näkökulmia niin ratkaisuihin kuin innovaatioihin ja kohtaamme myös asiakkaat paremmalla tavalla.

➤ **MITÄ HAASTEITA NÄETTE TULEVAISUUDESSA?**

– Haasteenamme on toiminta eri toimipisteissä. Yhtä toimipistettä koskevan tavoitteen myötä toivomme, että vuonna 2022 muuttaessamme yhteisiin toimitiloihin saamme paremmat olosuhteet niin, että suurin osa työntekijöistämme työskentelee samassa paikassa. Uskomme, että sen avulla saamme entistä enemmän yhteisöllisyyttä ja yhteistyötä osastorajojen yli.

➤ **MITÄ VAIKUTUKSIA OLETTE NÄHNEET JA MITÄ OLETTE OPPINEET?**

– Keskustelumme ja työpajamme ovat lisänneet tietoisuutta, joka on myös osittain muuttanut ja kehittänyt johtajuutta.

– Olemme myös onnistuneet saamaan lisää miehiä yrityksen hallinnollisiin tehtäviin.

– Henkilöstökyselyjemme vastauksissa ei ole ilmennyt häirintää.

– Tasa-arvotyömme selkiytyi, kun siirryimme sisäisestä painotuksesta asiakas- ja tuotekehityksen painottamiseen.



MITEN TYÖSKENTELETTE NÄIDEN KYSYMYSTEN PARISSA TÄNÄ PÄIVÄNÄ?






- Keskustelemme työpaikkatapaamisissa jatkuvasti tasa-arvosta ja moninaisuudesta. Joskus meillä on ulkopuolisia keskustelujohtajia, välillä yrityksen sisäisiä.
- Meillä on tasa-arvoisen kohtelun ohje ja toimintasuunnitelma, josta tiedotamme jokaisen uuden työsuhteen alkaessa.
- Työskentelemme aktiivisesti rekrytointien, mainosten suunnittelun ja kielenkäyttömme parissa. Aiomme myös kouluttaa objektiivisessa rekrytoinnissa, jonka tavoitteena on keskittyä osaamiseen.
- Teemme henkilöstökyselyjä selvittääksemme työntekijöiden hyvinvointia. Sen lisäksi teemme nyt myös yrityksen naisille perusteellisen kyselyn, jonka avulla saadaan selville mahdollinen välillinen syrjintä ja vähemmistön edustajien kokemuksia.
- Osallistumme erilaisiin kouluhankkeisiin tavoitteena olla mukana edistämässä teknistä osaamista myös tulevaisuudessa ja saada varsinkin tyttöjä kiinnostumaan ammasteistamme.
- Teemme aktiivisia tasa-arvotoimia. Seuraamme joka vuosi toimintasuunnitelmaamme ja keräämme muun muassa tilastoja miesten ja naisten osuudesta rekrytoinneissamme.
- Työskentelemme aktiivisesti työryhmien sukupuolijakauman tasaamiseksi ja sukupuolisegregaation vähentämiseksi eri ammateissamme.
- Hankimme apuvälineitä/työkaluja, jotta kaikki sukupuolesta riippumatta voivat suorittaa tehtäviä fyysisemmissä tehtävissämme.
- Meillä on selkeä neljä arvoa (mm. kunnioittaminen) sisältävä arvopohja. Sukupuolten tasa-arvo on osa tätä. Pyrimme myös siihen, että johtajat painottavat arvopohjaa säännöllisesti yhdessä työntekijöiden kanssa sekä kehityskeskusteluissa että osaston operatiivisissa kokouksissa.
- Saadaksemme lisää naisia teknisiin ammatteihin olemme toteuttaneet oppisopimuksen tapaisia tutustumisvuosia. Lisäksi olemme toteuttaneet erityiskohdistettuja aloitteita, joissa Teknibussen-aloite on ollut loistava panos.
- Kannustamme sekä miehiä että naisia jäämään vanhempainvapaalle ja näemme sen johtamisen kehittämisenä. Maksamme myös korotettuja korvauksia vanhempainvapaan ajalta.

Lisää Merenkurkun cleantech-yritysten inspiroivia työtapoja




MITÄ MUUT TEKEVÄT?

- Teemme tiivistä yhteistyötä yliopiston kanssa, josta voimme suoraan rekrytoida nuoria. Olemme aktiivisia alueemme yhdistyksissä ja naiset vierailevat kouluissa esimerkiksi matematiikan tunneilla kertomassa uratarinoita nuorille.
- Me johtajat pidämme dialogia yllä ja keskustemme aiheesta toistuvasti.
- Teemme sekä naisia että miehiä näkyviksi johtotehtävissä, koska haluamme näyttää, että meillä voi luoda uraa sukupuolesta riippumatta.
- Käymme keskusteluja kahvipöydässä kysymysten avulla.
- Olemme työstäneet rekrytointiprosessia ja etenkin työpaikkailmoituksia, jotta ne puhuttelisivat laajempia kohderyhmiä.
- Arvioimme rekrytointiprosessia toimiaksemme paremmin seuraavalla kerralla.
- Tasa-arvokoulutus on pakollinen henkilöstölle.
- Asiakkaiden seksistisen käyttäytymisen jälkeen puhumme kokemuksista henkilökunnan kesken ja teemme selväksi, että emme hyväksy tällaisia asiakkaita.
- Työskentelemme aktiivisten tasa-arvotoimenpiteiden parissa (Ruotsin lain mukaisesti) ja seuraamme tuloksia vuosittain.
- Seuraamme tavoitteita, jotka koskevat naisten ja miesten määrää sekä tehtävien jakoa.
- Käymme säännöllisiä keskusteluja esihenkilöiden kanssa työntekijöiden hyvinvoinnin ja mahdollisten hyvinvointiin liittyvien merkkien tarkkailemiseksi.
- Esihenkilöt ja valmentajat saavat jatkuvaa koulutusta esimerkiksi vallan väärinkäyttötekniikoista.

MITÄ MUUT TEKEVÄT? (JATKOA)

-  Esitämme kysymyksiä sukupuolten tasa-arvosta ja osallisuudesta työntekijäkyselyssä.
-  Laadimme konkreettisia toimenpiteitä koskevan toimintasuunnitelman standardoidun prosessin pohjalta.
-  Johto kehottaa laatimaan yhdenvertaisuussuunnitelman.
-  Olemme tehneet työympäristöstä osallistavamman esimerkiksi pukuhuoneiden ja koneiden osalta.
-  Whistleblowing-ilmiantokanava, jonka kautta voidaan tarttua asiattomaan kohteluun.

MITÄ HAASTEITA YRITYKSILLÄ ON?

-  Haastatteluissamme käy ilmi, että tiettyjä ammatteja on vaikeampi yhdistää perhe-elämään tai vapaa-aikaan. Etenkin hyvin varhaisia aamuja edellyttävät ammatit tai työtehtävät, joissa ollaan kentällä useita päiviä peräkkäin ilman mahdollisuutta päästä välillä kotiin, ovat haastavia.
-  Tasa-arvotyöhön sitoutuminen ja työn ylläpitäminen ajan mittaan ja koko vuoden ajan.
-  Tasa-arvon sisällyttäminen yhtiön yleisstrategiaan.

”Uskomme, että erilaisista ihmisistä koostuvassa työryhmässä on parempi ilmapiiri. Saamme myös erilaisia näkökulmia niin ratkaisuihin kuin innovaatioihinkin, mutta myös mahdollisuuteen tavata asiakkaita paremmalla tavalla.”

Övik Energin haastattelusta



7. Yritysten tunnistamat tarpeet

Yksi tämän raportin tärkeistä painopisteistä on herättää keskustelua tulevaisuuden tasa-arvotoimista ja -aloitteista. Siksi on erityisen tärkeää korostaa haastateltujen yritysten itsensä tunnistamia tarpeita.

"Meidän on saatava asioita tapahtumaan arjessa ja poistettava virheiden tekemisen pelkoa, nämä tunteet toimivat meitä vastaan."

Haastatteluvastaus

Yritysten tarpeisiin kuuluu vahvistaa omaa tasa-arvotyötä, monien viihtyvyyttä luovien yhteisöllisten kulttuurien aikaansaamista sekä hyvien rakenteiden ja toimintatapojen löytämistä – varsinkin jatkuvuuden ja kestävyuden luomiseksi.

Tarpeet koskevat myös osaamisen ylläpitämistä. Monet kokevat, että heidän on löydettävä parempia keinoja tavoittaakseen aliedustettuja ryhmiä ja nuoria, jotta he voivat esitellä yrityksen "uutta" modernia kuvaa.

Olemme koonneet näitä tarpeita seuraaville sivuille.

työympäristön

kehittäminen

- Päivitetään koneet, jotta ne sopivat useammille ihmisille
- Lisätään apuvälineitä
- Viestitään työympäristöstä alaa koskevien stereotyyppien kyseenalaistamiseksi.

ulkopuolinen

tuki

- Ulkopuolinen henkilö, jonka kanssa keskustella, joka esittää kysymyksiä, arvioi toimintaamme ja antaa vinkkejä
- Viestinnän soveltaminen ja laajoja kohderyhmiä houkuttelevien palvelujen luominen.

nuorten

tavoittaminen

- Yhteistyö korkeakoulujen kanssa, kuten aktiivisuus koulutusten loppuvaiheessa, jotta saadaan yhteys ja tavoitetaan enemmän nuoria naisia esimerkiksi tutkintotyön kautta
- Yhteistyö koulujen kanssa, jotta enemmän tyttöjä hakisi insinöörikoulutukseen
- Alan ja yrityksen imagon muuttaminen markkinoinnin avulla.

muiden hyvien esimerkkien

käyttö

- Miten sisällyttää tasa-arvonäkökulma teknisiin ratkaisuihin
- Vinkkejä ja ideoita tasa-arvon toteuttamiseen
- Koottua tietoa, jonka avulla meidän ei joka kerta tarvitse aloittaa alusta
- Tietoa taloudellisista tuloksista tasa-arvotyössä menestyneiltä yrityksiltä.

painopisteenä

johtajuus

- Ymmärrystä tasa-arvon tärkeydestä sekä osaamista tulosten edesauttamista ja vaatimista varten
- Elävöittää ja päivittää työ antamalla tilaa keskusteluille työympäristöstä jokaisessa johtoryhmä- ja osastokokouksessa.

osaamisen

hyödyntäminen

- Parannetaan olemassa olevien taitojen, esimerkiksi ulkomailla syntyneiden taitojen hyödyntämistä
- Lisätä harjoittelu- ja oppisopimuspaikkoja, jotta saadaan lisää ihmisiä mukaan toimintaan.

kulttuurin

kehittäminen

- Aktiivinen työ osallisuuden, hyvinvoinnin ja sitoutumisen parissa kaikkien työntekijöiden osallisuuden edistämiseksi
- Laajennetaan arjen keskusteluja
- Jatkuvat toiminnanläheiset toimenpiteet antavat tunnetta edistymisestä.
- Madalletaan kynnyksiä siitä, mitä "väärin tekeminen" tarkoittaa. Virheiden tekemisen pelko estää kehitystä.

lisää

aktiviteetteja

- Priorisoidaan aikaa työhön ja sen toimintaan
- Tiedon lisääminen koulutuksen avulla sekä tasa-arvokeskustelujen lisääminen
- Hyvän rakenteen ja muodon luominen sisäiseen työhön
- Jatkuvuuden luominen aktiviteeteissa hajautettuna ympäri vuoden, työtä ei tehdä vuodessa vain yhtenä viikkona 52 viikon sijaan.



8. Muita selvityksiä



8.1 Puutteelliset tasa-arvotiedot cleantech-teollisuudessa

Osana raportointia olemme etsineet cleantech-teollisuuden tasa-arvoasioita koskevia kansainvälisiä selvityksiä. Tehtävä osoittautui haastavaksi ja ulottui toimeksiannon ulkopuolelle.

Kukaan noin 20:stä eri julkisen ja yksityisen sektorin toimijasta ei osannut viitata lukuihin, raportteihin tai innostaviin esimerkkeihin, jotka koskevat tasa-arvoa cleantech-teollisuudessa.

Koska cleantechiä ei ole määritelty erilliseksi toimialaksi, näistä yrityksistä ei myöskään ole rekisteriä. Siksi valtiolliset tilastolaitokset tai teollisuuden ja elinkeinoelämän organisaatiot eivät pysty tunnistamaan tai seuraamaan tasa-arvon kehitystä cleantech-yrityksissä.

Ilmastotoimenpiteiden ollessa asialistan kärjessä näemme tarpeen pystyä paremmin tunnistamaan yritykset, jotka pyrkivät vähentämään ympäristöjalanjälkeä tuotteillaan ja palveluillaan.

Cleantech-toimijat hyötyisivät sekä selkeämmästä cleantech-alan että -termin määritelmästä ja linjauksesta, johon sisältyisi myös sosiaalinen kestävyys.

Mahdollisuus rekisteröidä yrityksiä tällä nimikkeellä loisi tietokannan toimialan seuraamiseen monista eri näkökulmista. Toimialalla on mahdollisuus olla avainroolissa näyttäessään, kuinka eri ratkaisuilla voidaan vähentää ympäristön kuormitusta ja mikä rooli tasa-arvotyöllä on näiden tavoitteiden saavuttamisessa.

Cleantech-yrityksiä on energia-, teknologia-, teollisuus- ja kuljetusaloilla, mutta myös erilaisissa tukitoiminnoissa muilla toimialoilla, jotka edistävät kestävästä kehityksestä ympäristönäkökulmasta.

Seuraaville sivuille olemme koonneet tuloksia tasa-arvoa koskevista tutkimuksista ja kyselyistä niillä toimialoilla, joihin monet Merenkurkun cleantech-yritykset kuuluvat.



8.2. Tasa-arvotilanne energia-alalla

Pohjoismaiden ministerineuvoston "Gender Equality in the Nordic Energy Sector" -raportista käy ilmi, että vaikka Pohjoismaat ovat yleensä eturintamassa tasa-arvokysymyksissä, samat globaalit energia-alan epätasa-arvot vallitsevat myös tällä alalla. Tämä koskee myös uusiutuvaa energiaa. Raportti perustuu pohjoismaisille energiayhtiöille suunnattuun kyselyyn, mutta alhaisen vastausprosentin takia vastaukset tulisi tulkita indikaattoreina eikä faktoina.

Kyselytulosten mukaan Pohjoismaiden energiayhtiöiden työntekijöistä 72 prosenttia on miehiä. Näistä miehistä 84 prosenttia on yhtiön hallituksen puheenjohtajia, 84 prosenttia toimitusjohtajia ja 68 prosenttia hallituksen jäseniä. Miehistä 63 prosenttia on korkeammalla johtotasolla, kun taas 69 prosenttia toimii muissa päätöksentekotehtävissä, kuten osastopäällikkönä.

Suurin osa johtotehtävissä olevista naisista työskentelee tukitehtävissä, kuten henkilöstö-, talous- tai hallintoasioiden parissa.

Henkilöstövastuun tehtävät tarjoavat rajallisia mahdollisuuksia edetä organisaatiossa, koska tehtävissä on rajoitettu tai kokonaan puuttuva valta tehdä päätöksiä ja olla osallinen strategisissa kysymyksissä.

Raportissa todetaan, että sukupuolten tasa-arvo on alalla ratkaisevan tärkeää, jotta voidaan kannustaa osallistavampiin ja innovatiivisempiin ratkaisuihin vihreään energiaan siirtymisessä.

Kraftkvinnorna-yhdistyksen katsaus Ruotsin energiateollisuuden 268 yrityksestä osoittaa, että keskimääräisessä ruotsalaisessa energiayhtiössä sekä puheenjohtajan että toimitusjohtajan nimi on Anders, hallituksessa on 7 miestä ja 2 naista, hallituksen keski-ikä on 57 vuotta ja henkilöstöstä 75 prosenttia on miehiä. Hallituksen puheenjohtajan 10 yleisimmän nimen kärkijulistassa ei ole yhtäkään naisoletetun nimeä.

Energia-alan luvut sukupuolijakaumasta yrityksissä ja johtotehtävissä vastaavat hyvin tuloksiamme.



8.3. Tasa-arvotilanne suomalaisella tekniikka-alalla

Suomen Tekniikan akateemisten (TEK) -järjestön Valitaanko pätevä vai nainen? - raportissa nostetaan esiin kolme keskeistä kysymystä alan tasa-arvosta.

Ensinnäkin tasa-arvo koetaan tärkeäksi, mutta ei asiaksi, jonka eteen tarvitsee tehdä työtä tai seurata, koska samalla koetaan, että sukupuolella ei ole väliä tai ajatellaan, että tasa-arvo on jo toteutunut työpaikalla. Samalla selvitys osoittaa, että 21 prosenttia naisjäsenistä ja 10 prosenttia miesjäsenistä on kokenut syrjintää.

Toiseksi miesten hallitsema kulttuuri yhdistettynä sukupuolen merkityksen vähättelyyn teknisillä työpaikoilla vaikuttaa siihen, ettei mikään oikeastaan muutu niissä.

Kolmanneksi raportti osoittaa, että myös yritykset, jotka ovat asettaneet erilaisia tasa-arvotavoitteita, näkevät muutoksen, vaikka se onkin hidasta.

On kuitenkin yrityksiä, jotka eivät ole määrittäneet tavoitteita, mutta ovat silti päässeet nopeammin tilanteeseen, jossa naisilla on tasa-arvoisemmat mahdollisuudet, esimerkiksi enemmän naisia johtotehtävissä. Näille yrityksille on yhteistä, että niissä on jo olemassa tasa-arvon tukirakenteita, kuten tasa-arvotilanteen seuranta ja konkreettisia toimenpiteitä tilanteen muuttamiseksi.

Raportin mukaan keskijohdon tasolla joka viides on nainen, mutta johdossa vain joka kymmenes. Raportissa luetellaan myös yleisiä neuvoja muutoksen aikaansaamiseksi. Nämä kolme pääkysymystä ovat selvästi tunnistettavissa haastatteluissamme suomalaisten cleantech-yritysten kanssa.



8.4. Tasa-arvotilanne Ruotsin tekniikka-alalla

Ruotsin tekniikan alan naisten verkosto (Nätverket Teknikkvinnor) teki vuonna 2020 tutkimuksen, jonka mukaan alle joka kymmenes nainen kokee työpaikkansa tasa-arvoiseksi. 37 prosenttia kokee, että heidän työnantajansa ei tee mitään tilanteen parantamiseksi. Seitsemän kymmenestä totesi myös, että heikko sitoutuminen tasa-arvokysymyksiin oli syy hakea toisen työnantajan palvelukseen. Yli puolet aikoo myös vaihtaa työpaikkaa ensi vuoden sisällä.

Suurin osa kyselyyn vastanneista oli sitä mieltä, että tasa-arvokysymysten pitäisi olla yritysten johdon vastuulla, ei vain HR-osastojen, niin kuin nykyään useimmiten. Tutkimus murtaa myös ennakkoluuloa, että naiset haluaisivat urakehitystä vain johtajuuden ja projektijohtamisen aloilla.

Jopa 56 prosenttia kyselyyn osallistuneista naisista ilmoitti haluavansa kehittyä teknisessä huippuosaamisessa.


Yleinen käsitys on, että naisilla ei ole terävintä teknistä osaamista. Oletetaan, että he ovat

"Henkilövastuun tehtävät tarjoavat rajalliset mahdollisuudet edetä organisaatiossa."

hyviä hankepäällikköinä, mutta että tekniikan osaavat miehet. Tämä raportti voi kumota tämän ajatuksen.

Tunnistamme Ruotsissa tehdyistä haastatteluista osan haasteista sekä sen, että naiset haluavat kehittyä teknisessä huippuosaamisessa.

Tjejer Kodar -hankkeen vuonna 2021 tekemässä selvityksessä 53 prosenttia naisista arvioi, että heidän taitojaan kyseenalaistetaan miehiä useammin, ja joka kolmas kertoo, että ylennykset eivät perustu ansioihin.



"Haluamme olla alan kärjessä ja houkutella parhaita työntekijöitä. Silloin sekä tasa-arvo, yhdenvertaisuus että oikeudenmukaisuus ovat tärkeitä."

SK Protectin haastattelusta



9. Katse tulevaisuuteen



9.1. Innovaatioiden tarve tasa-arvotyössä

Innovaatiotutkija Malin Lindberg uskoo, että sukupuolten tasa-arvotoimiin tarvitaan lisää innovaatioita miesvaltaisilla toimialoilla.

Hän suosittaa seuraavaa:

- **innovatiivisuus** tavoitteissa, kohderyhmässä, menetelmän valinnassa ja systematiikassa
- **ideakehittely** suunnittelutiimeissä, luovia työpajoja
- miesten ja maskuliinisuuden **normeihin keskittyminen**
- **yhteistyö** yritysten, alojen ja sektoreiden kesken
- yksilöiden, suhteiden, symbolien ja rakenteiden **muutos**.

Cleantech-teollisuudessa tämä tarkoittaa esimerkiksi miesten ja maskuliinisuuden normeista puhumista. Odotetaanko, että työpaikalla pitää olla "tietyllä tavalla", joka liittyy "tietynlaiseen tapaan olla mies"? Laajentamalla miehiä koskevia käsityksiämme saamme mukaan useiden erityyppisten miesten lisäksi myös muita organisaation vähemmistöryhmiä, kuten naisia.

Lindbergin tutkimus osoittaa, että innovaatio tasa-arvotyössä johtaa

- **parempiin päätöksiin** ihmisten moninaisuuden ja johtoryhmien osaamisen kautta
- **lisääntyneeseen tehokkuuteen** hyödyntämällä kaikkea osaamista
- esteiden poistamisen myötä **lisääntyneeseen motivaatioon ja innovatiivisuuteen**
- **tehokkaampaan tuotekehitykseen** useiden eri ryhmien käytöstä ja tarpeista saatujen kokemusten kautta
- **laajempiin kosketuspinta-aloihin** yhteiskunnan eri osiin henkilöstön moninaisuuden kautta
- **uusiin markkina-alueisiin ja asiakasryhmiin** innovatiivisella suunnittelulla.

Mihin muuhun aiheeseen cleantech-teollisuus ei puuttuisi vastaavasti vakuuttavalla listalla? Käsittelemällä sukupuolten tasa-arvoa ja moninaisuutta innovatiivisesta näkökulmasta luomme uusia mahdollisuuksia kestäväan kasvuun.

9.2. TIE ETEENPÄIN

EKVALITAN JA VKNAN SUOSITUKSIA

9.2.1 Suosituksia hankkeisiin ja tukitoimiin

Jotta tasa-arvotyötä voidaan edistää ja tehdä järkeviä valintoja seuraavista askeleista, on tärkeää tietää, missä olemme tällä hetkellä. Se on lähtökohta. Siksi meidän on **jatkettava datan ja tiedon keräämistä** cleantech-teollisuuden tasa-arvotilanteesta. Faktat auttavat myös minimoimaan sitä riskiä, että työ pysähtyy henkilökohtaisten mielipiteiden takia.

Erilaisten hankkeiden ja tukitoimintojen **tulee olla eturintamassa** muotoiltaessa selkeämmin **teknisen ja ympäristövastuutyön liittyminen sosiaaliseen kestäväyteen ja sukupuolten tasa-arvoon**. Teknologinen kehitys voi toistaa eriarvoisuutta ja lisätä ympäristövaikutuksia, mutta se voi tiedon avulla myös haastaa ja muuttaa epätasa-arvoisia olosuhteita ja ajaa ympäristötyötä edistäviä innovaatioita.

Yritykset pyytävät yritystoimintaan liittyviä esimerkkejä kytkeäkseen työn paremmin arkeen. Meidän on jatkettava **tiedon levittämistä ja innostavien esimerkkien jakamista**, tasa-arvon edistämistä erilaisissa yhteistyöelimissä, seminaareissa ja muissa cleantech-yritysten tapaamisissa.

Voimme myös tukea yrityksiä **korostamalla tasa-arvotyön vaikutuksia**. Yksi syy siihen, miksi jotkut yritykset jäävät jumiin tai eivät pääse alkuun, on se, että asiaa ei priorisoida – usein siksi, ettei liikkeellepaneva voima ole riittävä. Osoittamalla tutkimusten ja yritysten tasa-arvotyön vaikutuksia voidaan lisätä tasa-arvotyöhön tarvittavaa motivaatiota.

Olemme tässä raportissa tuoneet esiin myös **yritysten tunnistamia tarpeita**. Näitä voidaan **käyttää pohjana** tulevilla Merenkurkun cleantech-yrityksille suunnatuissa projekteissa tai aloitteissa.

9.2.2 Suosituksia cleantech-yrityksille

Useimmille, varsinkin vasta lähtöasemissa oleville, voi olla arvokasta alkaa keskittyä kysymykseen ”**miksi**”. Kysymys tulee ankkuroida johdon keskuudessa, jotta siitä voidaan viestiä selkeästi ja liiketoiminnallisesti koko organisaatiossa. Muuten on olemassa riski, että työtä ”pitäisi” tehdä.

Tarvitsemme myös **liikkeellepanevan voiman, joka perustuu todelliseen ymmärrykseen tasa-arvon vaikutuksista**. Sama koskee myös näkemyksen seurauksia, jos emme toimi sukupuolten tasa-arvon puolesta.

Kun olemme saaneet käsiteltyä kysymyksen ”miksi”, meidän on suunniteltava **konkreettisia arkipäivän toimintoja**, kuten arvokeskusteluja, normeja käsitteleviä työpajoja tai osallistavampaa rekrytointipolitiikkaa. Tämä raportti sisältää useita ehdotuksia konkreettisiksi toimiksi. Tärkeä osa työtä on keskittyminen asioiden tapahtumiseen tai kehittymiseen, sillä vasta silloin voimme kehittyä ja ymmärtää, mitä rutiineja tarvitsemme työn toteuttamiseksi organisaatiossa.

Johdon tulee ohjata työtä **kiinteänä osana yrityksen strategiaa ja tavoitteita**, mikä edellyttää, että työ on sisällytetty rakenteeseen pitkäjänteisyyden takaamiseksi.

Tasa-arvoa lähestyäksemme meidän on jatkuvasti **täydennettävä tietoja** ja toimittava samalla tavalla kuin toimiessamme organisaatiossa vahvassa ympäristöajattelussa. Tasa-arvo ei synny itsestään. Voivatko nämä teemat kulkea käsi kädessä?

Helposti unohtuva, mutta tärkeä askel on **tiedostaa työmme vaikutukset ja viestiä niistä**. Sisäinen viestintä on tärkeää ylpeyden ja sitoutumisen aikaansaamisessa. Samasta syystä meidän on myös iloittava onnistumisistamme.

Kolme asiaa, jotka auttavat meitä seuraamaan edistymistämme:

1. **Nykytilanteen analyysit** käytettäväksi vertailukohteina toistuvissa seurannoissa. Ne auttavat havaitsemaan muutoksen.
2. **Mittarit**, esimerkiksi toistuvien työntekijäkyselyiden muodossa
3. **Tulevaisuuden tavoitteet** luodaan nykytilanteen pohjalta. Kuten muillakin liiketoiminnan kannalta tärkeillä alueilla, tavoitteet auttavat meitä keskittymään ja helpottavat viestintää edistymisestä.

9.2.3 Tasa-arvoisempia kuvia ja verkkosivustoja

Yrityksen verkkosivusto toimii **käyntikorttina niin asiakkaille kuin mahdollisille työnhakijoille**. Verkkosivustot ovat sosiaaliseen mediaan verrattuna rajattu ja hallittavissa oleva osa markkinointia sekä yrityksen identiteettiä. Tämä tarkoittaa sitä, että verkkosivustolla yritykset **pystyvät toteuttamaan huomattavia tasa-arvoa edistäviä toimenpiteitä yrityksen markkinoinnissa**. Pitkäaikaisen panostuksen aikaansaamiseksi yritysten on tarkasteltava perusteellisesti, minkälaista sanomaa ne haluavat välittää verkkosivustollaan. Tavoite naisten rekrytoimisesta yritykseen tulee näkyä myös verkkosivustojen kuvissa.

Monet yritykset valitsevat verkkosivustojen kuvat ilmaisista verkkokuvapankeista. Kuvapankkien kuvat ovat usein sukupuolistereotyyppisiä vahvistavia sekä puutteellisia vähemmistöjen edustuksessa. Siksi onkin suositeltavaa **käyttää tukea** verkkosivustojen kuvien valitsemiseen. Olemme tässä raportissa käyttäneet inspiroivia esimerkkikuvia verkkosivustojen kuviksi tavanomaiselta ja suositulta Unsplash-sivuston kuvapankista. Videoissa ja verkkosivustoilla, joissa luodaan katse tulevaisuuteen, ei kuitenkaan tule antaa epärealistista kuvaa yrityksestä. Linjauksen tulee olla jossakin yrityksen tämänhetkisen tilanteen ja tulevaisuuden tavoitteiden välillä.

Tasa-arvotiedon keskus ohje sukupuolitetietoisesta viestinnästä auttaa kuvien valinnassa ja inklusiivisessa viestinnässä. Linkki ohjeeseen on tämän raportin lähdeluettelossa. Ohjeen voi jakaa muun materiaalin lisäksi verkkosivuston, videoiden sekä animaatioiden suunnittelijan/suunnittelijoiden kanssa.

Antakaa useiden eritaustaisten ihmisten kertoa mielipiteensä kuvien valintaprosessissa, jotta kaikki kriittiset kysymykset tulee esitettyä. Sama pätee videon tuotannossa auttavan yrityksen valintaa. Tässäkin prosessissa tarvitaan kriittisiä kysymyksiä käsikirjoituksesta ja toteutuksesta, jotta vältetään sukupuolistereotyyppien toistamiselta.

Valokuvien muodossa olevat kuvat ovat toki helposti vaihdettavissa, kun taas yritystä kuvaava, työnhakuun kutsuva tai yrityksen osallistumisen vahvistamiseksi tuotettu muutaman minuutin pituinen video on isompi investointi. Kysykää itseltänne, **pitääkö videon olla ajankohtainen vielä vuoden tai kolmen vuoden kuluttua**. On tärkeää pohtia, mitä se tarkoittaisi siltä kannalta, keitä henkilöstöstä on mukana, kuinka paljon tilaa he saavat, mitä rooleja (aktiivinen/passiivinen) he saavat ja kuinka yritys voi konkreettisesti osoittaa, että sukupuolten tasa-arvo on tärkeää yrityksessä.

Jos tavoitteena on turvata henkilöstön saanti, **edustus kuvissa** on yksinkertainen, mutta tärkeä osa työtä erilaisten hakijoiden houkuttelemiseksi. Toinen tärkeä osa on näiden kuvien ja videoiden **välittämä viesti**. Jos naiset tai vähemmistöryhmät näkyvät vain tietyissä tehtävissä, kuten asiakaspalvelussa, viestinnässä ja HR:ssä, ei ole tarpeeksi ajatella, että naiset näkyvät kuvissa. Yhtä tärkeää on se, miten viestimme esimerkiksi, että kaikki asemat ja tehtävät ovat mahdollisia kaikille sukupuolesta tai vähemmistötaustasta riippumatta.

Voitte käyttää tätä listaa työn aloittamiseksi:

- **Tarkistuslista tasa-arvoisempien kuvien julkaisemiseksi verkkosivustolla**
 - Edustus
 - Laske mies- ja naisoletettujen henkilöiden määrä ja tarkastele lisäksi heidän sijoitteluaan ja käytettyjen kuvien kokoa. Henkilöt, jotka näkyvät suurissa kuvissa tai etusivulla viestivät, ketä ja mitä yrityksessä arvostetaan.
 - Sanoma – Inklusiivisuus
 - Kuka tekee ja mitä?
 - Istuvatko miehet kokouksissa ja naiset puhuvat puhelimesta?
 - Miten varmistamme, että naiset, miehet ja muunsukupuoliset kuvataan monipuolisesti?
 - Aktiivisuus ja passiivisuus kuvissa
 - Kuka puhuu, antaa ohjeita, liikkuu tai toimii?
 - Kuka kuuntelee, on paikallaan, ottaa vastaan ohjeita?
 - Käyttävätkö miehet tekniikkaa ja naiset kuvataan taustalla tai kuuntelijoina?

10. Lähteet

Allbright (2021) Mycket gjort. Mest kvar. Allbright 10 år. Rapport.

Allbright (2020) Tech lever grabbmyten. Rapport

Bairon, Susanna (2019) Valitaanko pätevä vai nainen? Sukupuolten tasa-arvo ja johtotehtäviin eteneminen tekniikan korkeakoulutettujen työpaikoilla. Diversiteetti tekniikan alalla -tutkimushankkeen tuloksia. Tekniikan akateemiset.

Berg Jansson, Anna och Lindberg, Malin (2017) Genusdriven social innovation. Luleå tekniska universitet. Johdantokirja.

Energiateollisuus (2020) Energiateollisuus ry:n tasa-arvojäsenkyselyn tuloksia. Presentation.

Energiföretagen (2019) Verktöglåda för inkludering. Craftsamling 2019

IT- & Telekomföretagen (2021) PDF version 1.0 Guide: Så kan ditt företag steg för steg stärka sin affärsnytta och samtidigt bidra till ett jämställt tech-Sverige år 2030. Työasiakirja.

Jernkontoret (2020) Metallkvinnor. Presentation.

Johnstone, Nick och Silva, Marta (2020) Gender diversity in energy: what we know and what we don't know. International Energy Agency.

Kamelin, Anneli (2019) Så ska kvinnor vilja stanna i teknikbranschen. KvalitetsMagasinet. Artikel 7.11.2019

Kraftkvinnorna (2020) Jämställdhet i energibranschen. Rapport.

Kraftkvinnorna (2020) Kraftkvinnornas guide. Stöd i jämställdhetsarbetet.

Lindberg, Malin (2017) Inkluderande innovation i mansdominerade näringar. Presentation.

Muukkonen, Henrik (2019) Miehet ja naiset suosivat miestä. TEK.Artikel. 3.12.2019

Nordic Energy Equality Network (2020) NEEN - Nordic Energy Equality Network. Lista.

Nätverket Tekniskvinnor (2020) 28 000 Tekniskvinnor om karriären, arbetsgivare och ledarskap. Rapport.

Ojalainen, Jasmin (2021) Kasvuyritykset kaipaavat naisia etenkin tekniikan alalla - "Sijoitusta ei välttämättä tehdä, jos yrityksen diversiteetissä on puutteita". Tekniikka ja Talous. Uutinen. 21.8.2021

Pohjoismaiden ministerineuvosto (2021) Gender equality in the Nordic energy sector. Raportti.

Sveriges ingenjörer (2020) Sveriges ingenjörers jämställdhetsprogram

Tasa-arvotiedon keskus Sukupuolitetoinen viestintä. Vinkejä sukupuolitetoiseen viestintään.

Tillväxtverket. Tillväxtverkets guide till inkluderande kommunikation.

Tekniikan akateemiset (2021) Miten yhdenvertainen työpaikkasi on? Artikel och test.

Tekniikan akateemiset (2019) Valitaanko pätevä vai nainen? Artikel.

Tekniikan akateemiset (2019) Salaries and Career Advancement in Tech-Equal or Not? Presentation.

Tjejer Kodar (2020) Röster från kvinnor och icke-binära inom it. Rapport.

Women in Mining Sweden och Metallkvinnor (2020) Gender equality in steel and mining. Konferens. Pituus 1 h 33 min.

11. Liitteet

Liite 1

Kysely koskien sukupuolten tasa-arvoa Merenkurkun cleantech-yrittäjille

Konsulttiyritykset Ekvalita (www.ekvalita.fi) ja Vkna (www.vkna.se) kartoittavat syyskuun aikana cleantech-yritysten tasa-arvotilannetta Merenkurkun alueella. Kartoitus tehdään sekä suomen- että ruotsinkielisillä alueilla Future Cleantech Solutionsin toimesta.

Kartoituksen tarkoitus on luoda kuva tämänhetkisestä tasa-arvotilanteesta ja tasa-arvotyön kuvasta sekä kerätä hyviä esimerkkejä. Haluaisimmekin, että vastaisitte neljään lyhyeen kysymykseen, viimeistään tiistaina 14. syyskuuta klo 12.00.

Future Cleantech Solutions -hanketta rahoittavat 2019-2021 Interreg Botnia-Atlantica, Pohjanmaan liitto, Region Västerbotten, Region Västernorrland, Teknologiakeskus Merinova, Vaasanseudun Kehitys Oy (VASEK), Kokkolanseudun Kehitys Oy (KOSEK), Vaasan kaupunki, Kokkolan kaupunki, Skellefteån, Uumajan ja Örnsköldsvikin kunnat sekä Umeå Energi ja Skellefteå Kraft.

Yrityksen nimi

1. Montako naista ja miestä työskentelee yrityksessänne?
2. Montako naista ja miestä on yrityksenne hallituksessa?
3. Millä tavalla olette työskennelleet sukupuolten tasa-arvon parissa? (kysymykset koskevat naisten ja miesten yhtäläisiä mahdollisuuksia työpaikalla).

Vastausvaihtoehdot: Kyllä, Ei, En tiedä

- Meillä on tasa-arvosuunnitelma
- Olemme osallistuneet tasa-arvokoulutukseen
- Huomioimme tasa-arvon markkinoinnissamme
- Olemme työskennelleet tasa-arvon parissa rekrytoinnissa
- Teemme aktiivisesti arvopohjatyötä

4. Mistä yrityksenne sukupuolten tasa-arvoon liittyvistä saavutuksista olette ylpeitä?

Haemme myös inspiroivia esimerkkejä yrityksiltä, jotka ovat työskennelleet sukupuolten tasa-arvon parissa. Saammeko olla yhteydessä teihin? Syöttäkää nimenne ja puhelinnumeronne tai sähköpostiosoitteenne alle.



EKVALITA

maline@ekvalita.fi
www.ekvalita.fi

vkna!

johanna@vkna.se
www.vkna.se