



Österbottens förbund  
Pohjanmaan liitto

# Pohjanmaan tasa-arvoryhmä Toimintakertomus 2018–2021



# Sisällysluettelo

<b>1</b>	<b>Johdanto .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Tasa-arvoryhmän toiminta 2018–2021 .....</b>	<b>4</b>
2.1	Tasa-arvon peruskirjan soveltaminen.....	4
2.2	Sukupuolinäkökulma strategioissa ja ohjelmissa sekä projektitoiminnassa .....	5
2.3	Tasa-arvokysymysten yleinen esilläpito.....	6
2.4	Toiminnan tulokset.....	7
Liite 1	Pohjanmaan tasa-arvoryhmän 2018–2021 kokoonpano	
Liite 2	Kaikkien työt – Monimuotoista työelämää rakentamassa	
Liite 3	Pohjanmaan vuoden tasa-arvoryitys 2021 – Lehdistötiedote 17.3.2021	

# 1 Johdanto

Pohjanmaan tasa-arvoryhmä on toiminut Pohjanmaalla jo yli 20 vuotta. Ryhmä aloitti toimintansa 1990-luvulla nimellä Pohjanmaan naisteemaryhmä. 2010-luvulla nimi muutettiin Pohjanmaan tasa-arvoryhmäksi, sillä ryhmän tavoitteeksi asetettiin naisten aseman parantamisen lisäksi sukupuolten välinen tasa-arvo laajemmin. Ryhmä jatkaa toimintaansa samalla nimellä myös 2020-luvulla, vaikka tavoitteistoon ja toimenpiteisiin on vähitellen tullut entistä enemmän myös yhdenvertaisuus- ja moninaisuusnäkökulmaa. Yhteiskunta muuttuu ja tasa-arvoryhmä sen mukana. Toiminnan muutos peilaa hyvin sitä, miten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymysten käsittely on yhteiskunnassa muuttunut.

Tasa-arvoryhmän toiminnan tavoitteet ovat jossain määrin muuttuneet vuosien kuluessa. Viime vuosina ryhmän toiminnan tavoitteena on ollut

- nostaa esiin sukupuolten väliseen tasa-arvoon liittyviä ajankohtaisia teemoja
- kehittää tasa-arvoon liittyvää yhteistyötä ja verkottua esim. Suomen kuntaliiton ja kansainvälisten organisaatioiden kanssa
- edistää sukupuolinäkökulman huomioon ottamista maakunnan strategioissa ja ohjelmissa sekä projektitoiminnassa
- edistää eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan soveltamista Pohjanmaalla
- edistää naisyrityttöä ja -johtamista
- edistää naisten osallistumista yhteiskunnan eri osa-alueilla.

Myös tasa-arvoryhmän kokoonpano on vaihdellut vuosien varrella. Alussa mukana olivat Pohjanmaan liiton lisäksi esimerkiksi alueen elinkeino- ja järjestöt. Kaudella 2018–2021 kokoonpanoa muutettiin niin, että mukana oli jäseniä Pohjanmaan kunnista, oppilaitoksista, järjestöistä sekä elinkeinoelämää lähellä olevista organisaatioista. Näin ryhmän toiminnalla voitiin paremmin tukea tasa-arvosuunnittelua ja -työtä käytännössä tekeviä organisaatioita.



## 2 Tasa-arvoryhmän toiminta 2018–2021

Kaudella 2018–2021 tasa-arvoryhmässä oli mukana jäseniä Pohjanmaan kunnista, oppilaitoksista, järjestöistä sekä elinkeinoelämää lähellä olevista organisaatioista. Ryhmän kokoonpano on esitetty liitteessä 1.

Tasa-arvoryhmän toiminnan painopisteet kaudella 2018–2021 olivat:

- eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan soveltaminen Pohjanmaalla
- sukupuolinäkökulman edistäminen strategioissa ja ohjelmissa sekä projektitoiminnassa
- tasa-arvokysymysten yleinen esilläpito.

### 2.1 TASA-ARVON PERUSKIRJAN SOVELTAMINEN

Pohjanmaan tasa-arvoryhmän tavoitteena on, että Pohjanmaa on ensimmäinen Suomen maakunta, jossa kaikki kunnat ovat allekirjoittaneet eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan. Lisäksi tavoitteena on, että jokaisessa kunnassa laaditaan peruskirjan mukainen toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, jota myös toteutetaan aktiivisesti.

Tavoitteen edistämiseksi tasa-arvoryhmä toteutti kaudella 2018–2021 seuraavia toimenpiteitä:

- Pohjanmaan kuntien tasa-arvoverkosto aloitti toimintansa
- Pyöreän pöydän keskustelu kunnanjohtajille 14.1.2020
- Uutta virtaa kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön -työpaja 21.10.2020
- Kuntien tasa-arvototeot -kampanja keväällä 2021
- Haaste tasa-arvolupauksiin -kampanja keväällä 2021 (kuntavaaliehdokkaat)
- Yleinen teeman esillä pitäminen.

Pohjanmaan kuntien tasa-arvoverkoston tavoitteena on tuottaa vertaistukea kuntien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön. Verkosto kokoontuu 1–2 kertaa vuodessa ja sitä hyödynnetään mm. tasa-arvotyöhön ja -hankkeisiin liittyvän tiedon jakamisessa.

Pohjanmaan tasa-arvoryhmä toteutti keväällä 2021 *Kuntien tasa-arvototeot* -kampanjan, jonka aikana kerättiin hyviä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusesimerkkejä Pohjanmaan kunnista inspiraatioksi muille kunnille. Kuntien tasa-arvototeot on kerätty osoitteeseen <https://www.obotnia.fi/fi/yhteistyö-ja-edunvalvonta/tasa-arvoryhma>.

*Haaste tasa-arvolupauksiin* -kampanjan tavoitteena puolestaan oli innostaa kuntavaalien ehdokkaita miettimään tasa-arvoasioita ja edistämään niitä, jos tulevat valituksi. Pohjanmaan kuntavaaliehdokkaat haastettiin antamaan tasa-arvolupauksia sosiaalisessa mediassa aihe-tunnisteella **#TasaarvoPohjanmaa #JämställtÖsterbotten**. Lupauksia esiteltiin Pohjanmaan liiton ja tasa-arvoryhmän some-kanavissa. Kampanjan aikana ehdokkaille esitettiin viikon tasa-arvokysymys ja jaettiin taustamateriaalia tasa-arvokysymyksiin liittyen. Kuvaus kampanjasta löytyy Pohjanmaan tasa-arvoryhmän verkkosivuilta osoitteesta <https://www.obotnia.fi/fi/yhteistyö-ja-edunvalvonta/tasa-arvoryhma>.

Vuoden 2021 lopussa Pohjanmaan 14 kunnasta 11 oli allekirjoittanut tasa-arvon peruskirjan ja 8 kuntaa on laatinut tai on laatimassa toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman.



## 2.2 SUKUPUOLINÄKÖKULMA STRATEGIOISSA JA OHJELMISSA SEKÄ PROJEKTITOIMINNASSA

Toisena tasa-arvoryhmän painopisteenä kaudella 2018–2021 oli edistää sukupuolinäkökulman huomioon ottamista maakunnan strategioissa ja ohjelmissa sekä projektitoiminnassa. Asiasta on toimintakauden aikana keskusteltu eri yhteyksissä. Keskustelujen seurauksena Pohjanmaan maakuntastrategiaan sisältyviä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteita kirkastettiin ja toimintaympäristökuvauksessa tarkasteltiin muuttujia entistä enemmän myös sukupuolinäkökulmasta.

Lisäksi tasa-arvoryhmä teki maakunnan yhteistyöryhmälle aloitteen, jossa ehdotettiin, että EU:n rakennerahasto-ohjelman 2014–2020 toteuttamista Pohjanmaalla arvioidaan sukupuoli- ja yhdenvertaisuusnäkökulmasta. Maakunnan yhteistyöryhmä käsitteli aloitteen 27.10.2021 ja päätti, että asia palautetaan käsittelyyn ohjelmakauden 2014–2020 toteutuksen loppuvaiheessa, jolloin kaikki arvioitavat hankkeet ovat päättyneet.



*Kaikkien työt -seminaari 2020*

## 2.3 TASA-ARVOKYSYMYSTEN YLEINEN ESILLÄPITO

Toimintakauden 2018–2021 kolmantena painopisteenä oli edistää tasa-arvon toteutumista nostamalla keskusteluun tasa-arvoon liittyviä näkökohtia. Erityisteenä kaudella oli koulutuksen ja työmarkkinoiden eriytyminen sukupuolen mukaan.

Tavoitteen edistämiseksi tasa-arvoryhmä toteutti kaudella 2018–2021 seuraavia toimenpiteitä:

- Pyöreän pöydän keskustelut ja seminaari Kaikkien työt 2019–2021 (yhteensä 5 tilaisuutta)
- Vuoden tasa-arvoyritys 2021 -kampanja
- Webinaari Monimuotoinen, tasa-arvoinen ja elinvoimainen Pohjanmaa 19.3.2021

Pohjanmaan tasa-arvoryhmä järjesti syksyllä 2019 ja keväällä 2020 sarjan keskusteluja, joissa pohdittiin monimuotoisen työelämän rakentamista. Tilaisuudet vetivät hyvin osallistujia ja niissä syntyi monipuolista keskustelua. Keskustelujen aikana syntyneet ideat ja vinkit on vedetty yhteen liitteessä 2.



Vuoden tasa-arvoyritys valittiin ensimmäisen kerran vuonna 2021 Pohjanmaan tasa-arvoryhmän ja Pohjanmaan elinkeinoelämää edistävien organisaatioiden yhteistyönä. Palkinnon tavoitteena oli nostaa esiin yrityksiä, jotka aktiivisesti pyrkivät entistä tasa-arvoisemmiksi, joissa arvostetaan ja vaalitaan työyhteisön monimuotoisuutta ja joissa yhdenvertaisuus nähdään aidosti voimavarana. Kilpailua edelsi some-kampanja, jonka aikana yritykset saattoivat antaa toisilleen tasa-arvovinkkejä. Kampanjan aikana kuka tahansa saattoi tehdä ehdotuksen vuoden tasa-arvoyritykseksi verkkolomakkeen avulla. Ehdotuksia tehtiin lähes 30 kappaletta ja vuoden 2021 tasa-arvoyritykseksi valittiin IT-alan yritys Oy Gambit Labs Ab. Lisäksi valintaraati myönsi kunniamaininnan seuraaville yrityksille: Citec Oy Ab, Devatus Oy, Fresh Servant Oy Ab, Osuuskunta Närpes Grönsaker ja VILPE Oy. Kampanjan aikana kerätyt käytännön esimerkit palkittujen yritysten toiminnasta on esitetty liitteessä 3.



*Vuoden tasa-arvoryitys Oy Gambit Labs Ab. Triinu Varblane (Future Cleantech Solutions-hanke), maakuntajohtaja Kaj Suomela, CEO Tim Wallin ja Key Account Manager Hanna Salo, Gambit.*

*Kuvaaja: Jonny Huggare Smeds*

## 2.4 TOIMINNAN TULOKSET

Tasa-arvoryhmän toiminnan tuloksena tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksistä on käyty entistä enemmän keskustelua alueen kuntien, yritysten ja muiden toimijoiden keskuudessa. Lisäksi medianäkyvyys on lisääntynyt. Teeman esillä pitämisen voidaan olettaa lisäävän alueen toimijoiden tietoisuutta ja ymmärrystä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksistä, minkä voidaan puolestaan olettaa johtavan vähitellen erilaisiin korjaaviin toimenpiteisiin. Koska kysymys on vähittäisestä muutoksesta, toiminnan tuloksia voidaan tarkemmin arvioida vasta useiden vuosien kuluttua.

*Kansikuva: Jonny Huggare Smeds, Vasek ja Dynamo Närpes*



**Österbottens förbund  
Pohjanmaan liitto**

Sandögatan 6 - Hietasaarenkatu 6  
PB - PL 174, 65101 Vasa - Vaasa  
Tfn - Puh. 06 320 6500

[www.obotnia.fi](http://www.obotnia.fi)  
[info@obotnia.fi](mailto:info@obotnia.fi)



## **Pohjanmaan tasa-arvoryhmän 2018–2021 kokoonpano**

### *Pohjanmaan liitto:*

Ann-Sofi Backgren (pj.) (varajäsen Elli Flén)

Joakim Strand (varajäsen Folke Storbacka, 9/2020 saakka)

Anne-Marie Viinamäki (varajäsen May-Gret Axell)

Irina Nori (sihteeri ja valmistelija)

### *Kunnat:*

Vaasan seutu: Marjo Hannu-Jama, Vaasa (varajäsen: Håkan Knip, Maalahti)

Kyrönmaa: Olli Raatikainen, Laihia (varajäsen: Helena Tuuri-Tammela, Isokyrö, 12/2020 saakka)

Suupohjan rannikkoseutu: Marianne Nyqvist-Mannsén, Närpiö (varajäsen: Jan Anders Lundenius, Kaskinen)

Pietarsaaren seutu: Greger Forsblom (varajäsen: Johanna Holmäng)

### *Oppilaitokset:*

Tommi Lehtonen, Vaasan yliopisto (varajäsen: Lisbeth Fagerström, Åbo Akademi)

Åsa Nyberg-Sundqvist, Novia (varajäsen: Anna Sjöholm, VAMK)

Thomas Fant, YA (varajäsen: Göran Frilund, Optima)

Jaana Väre-Hautala, Vamia (varajäsen: Matti Kontiokari, Vamia)

### *Järjestöt:*

Agneta Udd-Saarela, Svenska Kvinnoförbundet

Maria Norrlin-Asplund, Rannikko-Pohjanmaan Yrittäjät

Triinu Varblane, Merinova



## Monimuotoista työelämää rakentamassa

Suomessa ja Pohjanmaalla koulutus ja työelämä on jakautunut voimakkaasti sukupuolen ja etnisen taustan mukaan. Terveys- ja hyvinvointialoilla ja kasvatusalloilla opiskelevat ja työskentelevät ovat yhä pääosin naisia ja teknisillä aloilla miehiä. Ulkomaalaistaustaiset työllistyvät parhaiten siivous- ja ravintola-alalle, jos työllistyvät. Maahanmuuttajien työllisyysaste on yhä kantaväestöä selvästi matalampi ja maahanmuuttajat työskentelevät useammin työssä, joka ei vastaa heidän koulutustaan. Pörssiyrityksen johtaja tai hallituksen jäsen on yhä useimmiten mies.

Miten tämä vaikuttaa maakunnan elinvoimaan ja työvoiman saatavuuteen? Työikäisen väestön määrän ennakoita laskevan Pohjanmaalla ja koko maassa selvästi, joten kilpailu osaavasta työvoimasta kiristyy jatkossakin. Silloin on tärkeää, etteivät työnantajat itse omalla toiminnallaan sulje pois potentiaalisia työntekijöitä. Mitä mies- tai naisvaltaisemmasta alasta on kysymys, sitä enemmän tarvitaan työnantajalta itsekriittistä tarkastelua. Millaisia mielikuvia organisaatiomme herättää potentiaalisissa työnhakijoissa? Millainen on työkuulttuurimme – tuntevatko kaikki kuuluvansa joukkoon? Kutsummeko työhaastatteluun henkilöä, jolla on ulkomaalainen nimi? Monimuotoiset työpaikat ovat tutkitusti luovempia, innovatiivisempia ja tuottavampia – erityisesti jos myös johtoryhmän ja hallituksen jäsenet edustavat eri sukupuolia ja taustoja.

Pohjanmaan tasa-arvoryhmä järjesti syksyllä 2019 ja keväällä 2020 sarjan keskusteluja, joissa pohdittiin monimuotoisen työelämän rakentamista. Keskustelujen aikana syntyneet ideat ja vinkit on vedetty yhteen alla.

### Mitä yksittäinen organisaatio voi tehdä?

- Viestinnän ja markkinoinnin systemaattinen tarkastelu monimuotoisuuden näkökulmasta. Näkykö kuvissamme yksipuolisesti vain vaaleaihoisia miehiä tai naisia?
- Anonyymi rekrytointi käytännöksi. Tutkimusten mukaan työhaastatteluun kutsutaan miesvaltaisilla aloilla todennäköisemmin mies ja naisvaltaisilla aloilla nainen. Ulkomaalainen nimi heikentää mahdollisuuksia päästä työhaastatteluun.
- Työympäristön ja -kulttuurin kriittinen tarkastelu. Tuleeko kaikille työntekijöille tunne joukkoon kuulumisesta? Kuinka perheystävällinen työyhteisömme on?
- Naisten aktiivinen kannustaminen ja rohkaisu uralla etenemisessä. On organisaation etu, että johdossa on sekä miehiä että naisia.

### Mitä voimme tehdä yhdessä?

- Tietoisuuden lisääminen ja hyvien esimerkkien esiin nostaminen.
- Väärien ja vanhentuneiden mielikuvien oikominen. Lasten vanhemmilla ja opettajilla saattaa yhä olla vanhentuneita mielikuvia siitä, mitkä alat sopivat tytöille ja mitkä pojille tai siitä mitä esimerkiksi teollisuustyö tänä päivänä on.
- Vuoden tasa-arvoryhtymän valinta.

### **Vinkkejä koulutuksen segregaation lieventämiseksi**

- Eri koulutusalojen viestinnässä ja markkinoinnissa on hyvä kiinnittää entistä enemmän huomiota erilaisiin stereotyyppioihin ja niiden purkamiseen. Onko erilaiset ryhmät huomioitu viestinnässä ja markkinoinnissa? Onko markkinoinnissa nostettu esiin myös epätyypillisiä esikuvia?
- Myös opetuksessa käytettävään kieleen ja toimintatapoihin on tärkeää kiinnittää entistä enemmän huomiota. Tuntevatko kaikki tulevansa huomioiduksi ja kuuluvansa joukkoon? Neutraalia kielenkäyttöä, yleistysten välttämistä ja inklusiivisia toimintatapoja kannattaa harjoitella aktiivisesti.
- Stereotyyppien tunnistamista ja purkamista voi harjoitella myös yhdessä oppilaiden kanssa.
- Opinto-ohjauksessa nuoria voisi nykyistä enemmän kannustaa tutustumaan myös epätyypillisiin aloihin esimerkiksi työelämään tutustumisen yhteydessä.
- Muutenkin koulutuksen ja työelämän segregaatiosta kannattaa keskustella oppilaiden kanssa ja pohtia yhdessä sen yhteiskunnallisia vaikutuksia.

### **Vinkkejä ulkomaalaistaustaisten opintojen ja työllistymisen edistämiseksi**

- Ulkomaalaistaustaisten opiskelijoiden ohjausta on hyvä kehittää kokonaisvaltaisesti ja miettiä erilaiset toimintatavat huolellisesti läpi. Esimerkiksi perhepalavereihin on hyvä lähtökohtaisesti aina ottaa tulkki mukaan.
- Maahanmuuttajien kielikoulutusta tulee kehittää yhdenmukaisemmaksi ja intensiivisemmäksi sekä niin, että opiskelijoiden erilaiset lähtötasot ja lähtökohdat huomioidaan paremmin.
- Laadukkaamman ja pidemmän kielikoulutuksen avulla maahanmuuttajilla on entistä paremmat mahdollisuudet työllistyä koulutustaan vastaaviin tehtäviin.
- Maahanmuuttajien oppimista ja työelämään pääsyä saattaisi edistää se, että kokonaisten tutkintojen sijaan suoritettaisiin opintomoduuleja, joiden välillä voisi tehdä työtä. Näin kielitaitoakin ehtisi karttua enemmän.



## LEHDISTÖTIEDOTE

Embargo 17.3. klo 15.15

### Pohjanmaan vuoden tasa-arvoyritys 2021 on valittu – voittaja panostaa henkilöstön viihtyvyyteen ja haluaa lisää naisia IT-alalle

Pohjanmaan vuoden tasa-arvoyritys 2021 on **Oy Gambit Labs Ab**. Palkinto myönnetään ensimmäistä kertaa, ja kilpailuun ehdotettiin lähes 30 yritystä koko maakunnasta.

IT-yritys Gambit, jonka pääkonttori sijaitsee Vaasassa, työllistää noin 40 henkilöä. Valintaraati perustelee valintaa monipuolisella työllä, jota yrityksessä on tehty hyvän ja monimuotoisen työyhteisön rakentamiseksi. Gambitillä henkilöstön viihtyvyyteen on todella panostettu. Lisäksi Gambit on pyrkinyt määrätietoisesti nostamaan naisten osuutta henkilöstössä ja aktiivisesti kannustanut naisia hakeutumaan miesvaltaiselle IT-alalle. Eri kulttuuritaustoja edustava henkilöstö nähdään Gambitillä mahtavana resurssina.

Lisäksi valintaraati on myöntänyt kilpailussa kunniamaininnan seuraaville yrityksille: **Citec Oy Ab, Devatus Oy, Fresh Servant Oy Ab, Osuuskunta Närpes Grönsaker ja VILPE Oy**.

Näissä yrityksissä tasa-arvoa ja monimuotoisuutta on edistetty konkreettisilla toimenpiteillä, joista voidaan helposti ottaa esimerkkiä muissa yrityksissä ja organisaatioissa.

#### Monikulttuurisia työpaikkoja ja hyvinvoiva henkilöstö

Valintaraati haluaa tuoda esiin erikokoisissa, eri toimialoilla ja eri seuduilla toimivien yritysten monimuotoisuuden.

Yhteistä kaikille kilpailun kärkiyrityksille on panostaminen henkilöstön hyvinvointiin. Tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja keskinäinen luottamus näkyvät arvoissa, viestinnässä ja käytännön toiminnassa.

Usealla yrityksellä on työntekijöitä monista eri maista ja heidän kulttuurinen taustansa nähdään tärkeänä resurssina. Palkittavissa yrityksissä kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä alkuperästään, kielestään, vakaumuksestaan, vammastaan, terveydentilastaan tai seksuaalisesta suuntautumisestaan. Yritys on hyvä työpaikka kaikille.

– Kilpailu oli ilahduttavan kovatasoinen ja valinta oli vaikea. Palkitut yritykset ovat kaikki omalla tavallaan rakentaneet työyhteisöä, jossa on erilaisuutta salliva ja vaaliva kulttuuri. Näissä yrityksissä monimuotoisuus nähdään aidosti voimavarana, sanoo Pohjanmaan tasa-arvoryhmän puheenjohtaja **Ann-Sofi Backgren**.



Palkinnon myöntävät Pohjanmaan liitto/Pohjanmaan tasa-arvoryhmä, Dynamo Närpes, Kristiinankaupungin elinkeinokeskus, Pietarsaaren seudun Kehittämisyhtiö Concordia, Pohjanmaan kauppakamari, Rannikko-Pohjanmaan Yrittäjät, Teknologiakeskus Merinova, Vaasanseudun Kehitys Oy VASEK ja Viexpo. Palkinto luovutettiin Future Sustainable Workplaces -webinaarissa 17.3.

Webinaarissa [Monimuotoinen, tasa-arvoinen ja elinvoimainen Pohjanmaa](#) 19.3. klo 8.30–10 kaikki kuusi yritystä saavat puheenvuoron ja jakavat siellä kokemuksia ja esimerkkejä.

**Lisätietoja:**

Ann-Sofi Backgren, Pohjanmaan tasa-arvoryhmän puheenjohtaja  
[ann-sofi@brand-sofi.fi](mailto:ann-sofi@brand-sofi.fi), 050 522 2642

Irina Nori, Pohjanmaan liitto  
[irina.nori@obotnia.fi](mailto:irina.nori@obotnia.fi), 044 032 0644

Tim Wallin, CEO, Gambit  
[tim.wallin@gambitgroup.fi](mailto:tim.wallin@gambitgroup.fi), 044 9922 819



**Käytännön esimerkkejä palkittujen yritysten toiminnasta:**

- Yritys pyrkii tietoisesti kasvattamaan johdon ja työyhteisön moninaisuutta rekrytoimalla eri sukupuolia edustavia, eri-ikäisiä ja eri etnisen taustan omaavia henkilöitä ja mahdollistamalla yhdenvertaiset kehittämis- ja uramahdollisuudet.
- Yrityksen viestinnässä tuodaan esiin sekä naisia että miehiä sekä eri kulttuuritaustoja omaavia henkilöitä.
- Yrityksessä huolehditaan siitä, ettei sukupuoli vaikuta henkilön palkkatasoon.
- Yritys tekee suunnitelmallista työtä häirinnän estämiseksi.
- Yritys järjestää henkilöstölle toimintaa myös työajan ulkopuolella.
- Yritys kannustaa alalla aliedustetun sukupuolen edustajia hakeutuamaan alalle esim. viestinnällä ja markkinoinnilla. Voittajayritys Gambit on pyrkinyt lisäämään naisten kiinnostusta IT-alaan järjestämällä tapahtumia, joissa naiset oppivat koodausta.
- Yritys kantaa yhteiskuntavastuuta esimerkiksi panostamalla hyväntekeväisyyteen tai rekrytoimalla työttömiä ja osatyökykyisiä henkilöitä.
- Yritys sponsoroii liikuntajärjestöjä, ja huomioi siinä nais- ja miesvaltaiset urheilulajit tasapuolisesti.



**Österbottens förbund  
Pohjanmaan liitto**