

Demeca Oy, Gender Equality Plan / GEP (FIN)

Työelämän tasapaino ja organisaation rakenne

Demecan henkilöstöpolitiikka perustuu ansioihin, arvoa tuottavaan ammattimaisuuteen, kokemukseen ja kyvykkyyteen työskennellä erilaisten ihmisten kanssa. Tarjoamme samanlaiset mahdollisuudet työllistymiseen sekä miehille että naisille, yhtenevästi sen ohjeistuksen mukaisesti, jonka on luonut European Institute for Gender Equality. Aloitimme sukupuolten tasa-arvoaloittemme vuonna 2019 vastaamaan siihen tilanteeseen että työvoimamme oli miesvaltainen, joka on tyypillinen tilanne maatilamittakaavan biokaasulaitosten sektorilla. Tämän toimintapolitiikan mukaisesti, kun kohtaamme tasa-arvoisiksi arvioituja työnhakijakandidaatteja me annamme etusijan naispuolisille hakijoille. Tämän toimintapolitiikan toteutus, rinnakkain työvoiman vaihtuvuusnopeuden ja yrityksen kasvun kanssa, on tuottanut tuloksena viiden naishenkilön rekrytoinnin (mikä merkitsee 10% 50 työntekijästä) vuoteen 2021 mennessä. Jatkaen tätä sitoutumista, olemme juuri (3/2024) tehneet työsopimuksen naispuoliselle talouspäälikölle. Edistääksemme sukupuolten tasa-arvoa suunnitteleme julkaista kampanjoita, joiden tavoitteena on houkutella naispuolisia työntekijöitä. Teemme myös aktiivisesti yhteistyötä paikallisten oppilaitosten kanssa rohkaistaksemme naispuolisia opiskelijoita tavoittelemaan harjoittelupaikkoja alaltamme. Avainalueita, joihin pyrimme rekrytoimaan, ovat myynti, markkinointi, suunnittelu, ohjelmisto- ja AI-kehitys, laadunhallinta, talous, henkilöstöhallinto, logistiikka, tutkimus, tehdasvalmistus, ja projektinhallinta. Tavoittemme on saavuttaa 15% naistyöntekijöiden osuus vuoteen 2026 mennessä ja 30% osuus vuoteen 2030 mennessä.

Sukupuolten tasa-arvo johtamisessa ja päätöksenteossa.

Demecan johtamis- ja päätöksenteko-organisaatio on myös luonut suunnitelman, joka johtaa yllä esitettyjen tavoitteiden saavuttamiseen.

Sukupuolinäkökulman integroiminen tutkimus- ja koulutustoimintaan

PKT-yrityksenä koulutusnäkökulma on rajoittunut oman organisaation koulutukseen ja kommunikaatioon sosiaalisessa mediassa. Oma organisaatiota informoidaan säännöllisesti GEP-suunnitelmasta vastuullisuuskäsikirjan (Konseptikirja) mukaisesti. Demeca tulee myös mainostamaan yritystään ja työpaikkaansa niin että molemmat sukupuolet tulevat korostetuksi, kun kerromme Demecan korkeatasoisesta työyhteisöstä.

Toimenpiteet sukupuoleen pohjautuvan väkivallan ehkäisemiseksi, mukaan lukien seksuaalisen häirinnän ehkäisy.

Demecan nollatoleranssi sukupuoleen pohjautuvassa väkivallassa, mukaan lukien seksuaalinen häirintä, tulee olemaan selkeästi informoitu vastuullisuuskäsikirjassa ja sisäisissä henkilöstön koulutuksissa, joita pidetään säännöllisesti. Tämä kuuluu oleellisena osana Demecan arvoihin.