

Women in Mining

Sirpa Olausen, laatu- ja turvallisuusjohtaja
Sibanye-Stillwaterin Keliber-litiumhanke



INNOVATION



COMMITMENT



ACCOUNTABILITY



RESPECT



ENABLING



SAFETY

- Esittely ja käsitteitä
- Haasteita ja mahdollisuuksia
- Ratkaisuja ja hyviä käytäntöjä
- Yhteenveto ja keskustelua



Kuka puhuu?

- Nainen
- 48 vuotta
- Aikuistuvia lapsia
- Suomi
- suomi

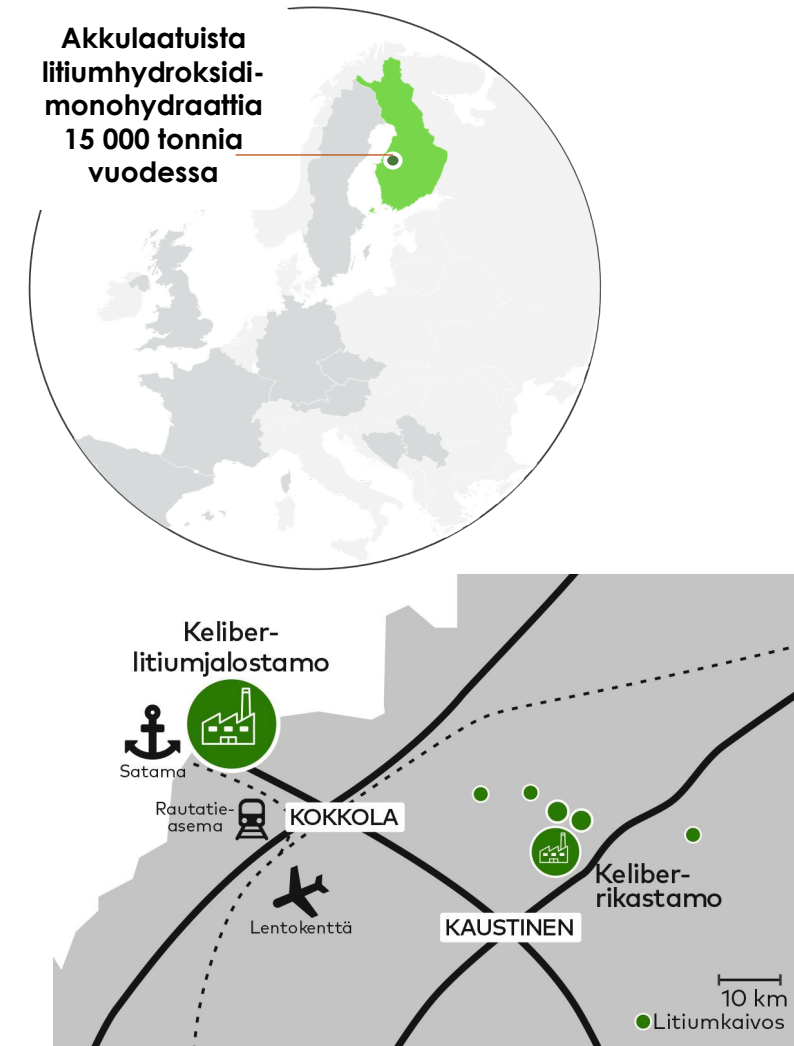
Työkokemus

- Työsuojelu- ja laatutehtäviä kaivos- ja metalliteollisuudessa 13 vuotta
- Tausta: kemisti
- Keliber: laatu- ja turvallisuusjohtaja, ESG-asioiden koordinointi litiumhankkeessa



Keliber-litiumhanke lyhyesti

- Tavoitteena on tuottaa akkulaatuista litiumhydroksidia omista malmivaroista ensimmäisenä Euroopassa.
- Toimintaa Keski-Pohjanmaalla, jossa sijaitsevat litiumesiintymät kuuluvat Euroopan merkittävimpiin.
- Keliber-litiumjalostamon rakentaminen on käynnissä Kokkolan suurteollisuusalueella (KIP).
- Rikastamo on rakenteilla Kaustisella.
- Yhtiö on sitoutunut hyödyntämään parasta käyttökelpoista teknologiaa, ja se on testattu omalla malmilla. Tutkitusti yksi alan pienimmistä hiilijalanjäljistä.
- Omistajat ovat kansainvälinen kaivos- ja metallinjalostusyhtiö Sibanye-Stillwater ja Suomen Malmijalostus Oy, jonka tehtävänä on kehittää vastuullista kaivostoimintaa ja akkuarvoketjua Suomeen.



Integroitu tuotanto malminlouhinnasta lopputuotteen jalostukseen takaa laadunvalvonnan läpi tuotantoketjun



STRATEGINEN PERUSTA



STRATEGISET EDELLYTYKSET



Turvallisuus ja hyvinvointi



Menestyminen kaikilla maantieteellisillä toiminta-alueillamme



Toiminnan tehokkuus ja malmivarojen arvon optimointi pitkällä aikavälillä



Kannattava liiketoiminta ja pääoman käytön optimointi



Vastuullisuus on tapamme toimia



STRATEGISET EROTTAUTUMISTEKIJÄT



Tunnistettu voimavara hyvän tekemiseen



Ainutlaatuinen valikoima vihreän siirtymän metalleja ja energiaratkaisuja ilmastomuutoksen pysäyttämiseksi



Kaikki mukaan ottava, monimuotoinen ja monipuolisesti kehittyvä



Pandemiankestävien ekosysteemien luominen

Monimuotoisuuden monet kasvot

Henkilöt

- Sukupuoli: Koettu, ilmaistu, synnynnäinen
- Ikä: Biologinen, sosiaalinen, koettu, kulttuurinen
- Etnisyys
- Seksuaalinen suuntautuminen
- Kieli
- Toimintakyky

→ Yksilö edustaa aina näitä kaikkia

→ Vähemmistöpiirre usein näkyvin

- Työyhteisöt
 - Aidosti monikulttuuriset ja monimuotoiset
 - Enemmistö – vähemmistö
 - Johto – työntekijät





Monimuotoisuus ja työ

Missä työpaikan rajat?

- Työpaikan fokus työnteossa
- Kenenkään ei tulisi joutua piilottamaan identiteettiään

Miksi monimuotoisuus?

"Eihän me voida rekrytoida sukupuolen perusteella, vaan pitää valita paras"

Mutta: Tiedostamattomat ennakkoluulot ajavat suosimaan samankaltaista

- Jotta oikeasti saataisiin paras osaaja taloon
- Jotta saataisiin resilientti työyhteisö
- Jotta saataisiin työyhteisö...
- Jotta saataisiin oppiva organisaatio
- Jotta yhteiskunnan huoltosuhde säilyisi



Fyysiset puitteet

- Sosiaalitilat
- Työtilat
- Saavutettavuus

Työkulttuuri

- Artefaktit, arvot ja perusoletukset
- Työkäyttäytyminen ja kieli
- Näkyvät ja näkymättömät säännöt

Yhtiön viestintä

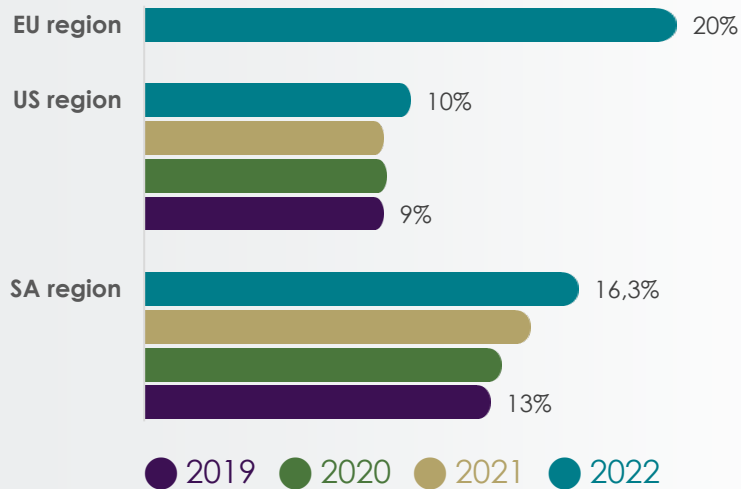
- Kuvasto
- Käytetyt ilmaisut
- Ohjeiden ja käytäntöjen näkyviksi tekeminen



Naisten osuus henkilöstöstä



Naisten osuus alueellisesti



WOMEN IN MINING

Women in Mining (WiM) -aloitteen tavoitteena on tehdä Sibanye-Stillwaterista houkutteleva työpaikka tutkinnon suorittaneille naisille

Sibanye-Stillwaterin toimitusjohtaja edistää WiM-aloitetta kaivosalan työnantajajärjestön (Minerals Council) kanssa

- ✓ **31 %** nykyistä johtajista naisia
- ✓ **42 %** taloushallinnon henkilöstöstä naisia Etelä-Afrikassa v. 2022 (2021: 40 %)
- ✓ **23 %** Etelä-Afrikassa v. 2022 tehdyistä ylennyksistä kohdistui naisiin (2021: 21 %)

NO EXCUSE FOR ABUSE #NOTINMYNAME

Sibanye-Stillwater perusti sukupuolesta johtuvan väkivallan vastaisia tukikeskuksia



NAISET JA TERVEYS

Sibanye-Stillwaterilla tukitoimia rintasyövän ehkäisemiseksi

2023 Sibanye-Stillwater Bloomberg GEI -indeksiin

Yhtenä 484 yrityksestä maailmanlaajuisesti ja yhtenä vain 8 etelä-afrikkalaisesta yrityksestä



Keliber-litiumhankkeen yhdenvertaisuussuunnitelma

- Ikä ja sukupuoli
- Erilaiset työsuhteet
- Kansallisuudet ja kielet
- Vajaatyökykyiset
- Tavoitteita: henkilöstörakenne iän ja sukupuolen suhteen, palkkaeroille tavoitearvot

Eettiset ohjeet

- Emme suvaitse syrjintää, häirintää, kiusaamista
- Luomme yhdessä kulttuurin, jossa kaikilla on mahdollisuus osallistua ja kehittää työyhteisöä



Yhteenveto

Kysy, älä oletta

- Hyödynnä vakiintuneita vähemmistöjä
- Toimivat ja toimimattomat käytännöt
- Mikä on koettu kuormittavana?

Luo ystävällinen ja asiallinen työkuultuuri

- Mieti, missä itse viihdyt

Tee tavoitteesi näkyviksi

- Kirjaa asioita ohjeisiin
- Pidä monimuotoisuus mukana arjen keskusteluissa

Lukemistoa

- Keisala, K. (2012). *Monikulttuurisen työyhteisön viestintä*. Tampere: Tampere University Press
- Berg, P.; & Kokkonen, M. (2020). "Ei tehdä mitään numeroa" : heteronormatiivisuus ja sukupuolen moninaisuus liikunnanopettajien puhetoissa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvista oppilaista. *Kasvatus*, 51(3), 343-355.
- Heiskanen, T.; Korvajärvi, P.; & Rantalaiho, L. (2008). Sukupuoli ja työ: pysyvyyttä ja liikahduksia. Teoksessa T. Heiskanen; L. Minna; A. Järvensivu; S. Aho; & (toim.), *Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen* (ss. 109-134). Tampere: Tampere University Press.
- Heinonen, J. (2019). *Suomen romanien kohtaama syrjintä ja rasismi - kokemuksia, mielipiteitä ja sosiaalityön ratkaisumalleja*. Helsinki: Helsingin yliopiston valtiotieteellinen tiedekunta.