

Asia: VN/6136/2023

## **Selvitys naisten urakehityksen haasteista listayhtiöiden hallitus- ja johtoryhmätehtävissä ja sukupuolten tasa-arvoisesta edustuksesta pörssiyritysten hallituksissa annetun direktiivin täytäntöönpano**

### **Yleistä**

**1. Hankkeessa selvitettiin syitä, jotka vaikuttavat naisten valitsemiseen, edistävät tai estävät naisten rekrytointia listayhtiöiden hallitukseen ja johtotehtäviin sekä sitä, mitä tulisi tehdä sukupuolten välisen tasapuolisen edustuksen edistämiseksi (ks. selvityksen s. 11). Tutkimuskysymykset olivat:**

- **Mitkä syyt vaikuttavat naisten valitsemiseen eri toimialojen, eri kokoisten ja eri osakaspuhjan listayhtiöiden hallitus- ja johtoryhmätehtäviin, ml. toimitusjohtajat?**
- **Mitkä tekijät mainittujen johtotehtävien rekrytointiprosesseissa ja laajemmin listayhtiöiden toiminnassa edistävät tai estävät sukupuolten tasapuolisen edustuksen lisäämistä listayhtiöiden johtotehtävissä?**
- **Miten ja millä toimilla sukupuolten tasapuolista edustusta listayhtiöiden johtotehtävissä voidaan edistää?**

### **Kommentit selvityksen kysymyksenasetteluun ja tiedonkeruun menetelmiin:**

Akava ry kiittää mahdollisuudesta lausua selvityksestä koskien naisten urakehityksen haasteita listayhtiöiden hallitus- ja johtoryhmätehtävissä ja sukupuolten tasa-arvoisesta edustuksesta pörssiyritysten hallituksissa annetun direktiivin täytäntöönpanosta.

Selvityksen kysymyksenasettelu oli hankkeen tavoitteen osalta kattava. Hankkeen pohjalta tulisi kuitenkin jatkaa selvitystä syventäen tarkemmin eri sukupuolten uralla etenemistä niin kysymyksen asetelun osalta sekä esim. selvittäen tarkemmin yhteiskunnallisten asenteiden ja kulttuurin vaikutusta 2020 luvun suomalaisessa työelämässä, erityisesti työn ja perheen yhteensovittamisen osalta sekä kuinka edelleen vaikuttavat niin tilastollinen syrjintä kuin henkilökohtaisiin mielipiteisiin ja näkemyksiin perustuva syrjintä.

## Aiempi tutkimus (kirjallisuuskatsaus)

**2. Suomalaisten selvitysten osalta kirjallisuuskatsauksessa (ks. selvityksen s. 15-18) otettiin huomioon erityisesti Keskuskauppakamarin vuosittain julkaisemat naisjohtajakatsaukset, sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön rahoittama TASURI-hanke sekä naisten johtajuutta Suomessa selvittänyt opetusministeriön rahoittama NASTA-hanke.**

**Kommentit selvityksessä huomioon otettuun aiempaan kotimaiseen selvitysaineistoon.**

Akava ry toteaa, että selvityksessä olisi tullut huomioida Tilastokeskuksen tuottama tilastomateriaali ja analyysi sekä erityisesti segregoituneita koulutus- ja työmarkkinoita sekä segregaaation purkua koskevat lukuisat selvitykset ja hankkeet (esim. STM).

**3. Tieteellisten tutkimusten osalta kirjallisuuskatsauksessa (ks. selvityksen s. 18-29) otettiin huomioon suomalainen ja kansainvälinen aineisto, joka koskee**

- rekrytointiprosesseja
- hallituksen sukupuolten välisen tasa-arvon vaikutusta hallituksen toimintaan, yrityksen tulokseen ja sidosryhmiin
- sukupuolten välistä tasa-arvoa suomalaisyritysten hallituksissa ja johtoryhmissä; sekä
- johdon monimuotoisuutta eri toimialoilla ja eri omistuspohjan yrityksillä

**Kommentit selvityksessä huomioon otettuun aiempaan tutkimukseen:**

Akava ry toteaa, että osa kansainvälisestä aineistosta oli osin huonosti suomalaiseen yhteiskuntaan ja työmarkkinoille soveltuvaa ja se oli osin suhteellisen vanhaa, erityisesti kun huomioidaan, että toimintaympäristön muutos on ollut voimakasta.

## Sääntely ja suositukset muissa maissa

**4. Selvityksessä käsiteltiin tiivistetysti listayhtiöiden hallitusten sukupuolten väliseen tasa-arvoon liittyvää sääntelyä ja suosituksia verrokkimaissa. Katsaukseen sisällytetyt maat valittiin siten, että mukana on vertailukelpoisia kehittyneitä teollisuusmaita sekä maita, joissa sukupuolten väliseen tasa-arvoon on kiinnitetty erityistä huomiota ja sen edistämiseksi on tehty toimenpiteitä (Norja, Ruotsi, Tanska, Alankomaat, Belgia, Espanja, Iso-Britannia, Italia, Ranska, Saksa, Viro, Kiina, Singapore, Kanada, Yhdysvallat).**

**Kommentit selvityksessä tarkasteltujen vertailumaiden valintaan ja käytäntöihin (esim. olisiko Suomessa hyvä ottaa mallia jonkin vertailuvaltion sääntelystä ja/tai käytännöistä):**

E erityisen kiinnostavaa olisi selvittää laajemmin pohjoismainen tutkimusaineisto ja selvitykset asiaa koskien, sillä samankaltainen sosioekonominen yhteiskunta muodostaa suomalaiselle tutkimukselle tässä kontekstissa relevanttimman vertailukohteen. E erityisesti Tanskan malli on mielenkiintoinen, sillä siellä tulee hallitusten uusia jäseniä nimittäessään ottaa huomioon kelpoisuuden lisäksi monimuotoisuus iän, kansainvälisen kokemuksen ja sukupuolen huomioiden, tosin suosituksen pohjalta. Lisäksi Tanskassa on yhtiöiden sääntelyn velvoittamina pyrittävä lisäämään sukupuolten välistä tasa-arvoa myös johtotehtävissä toimivien henkilöiden keskuudessa. Norjassa naisten osuus

on suurimpien listayhtiöiden hallituksen jäsenistä 41,5%. Kiinnostavaa olisi tarkastella ns. lasihameilmiötä, joka Norjassa ilmeni kiintiölain voimaantulon jälkeen ja kuinka se on muuttunut.

Kansainvälinen vertailu myös osoittaa sen, että kiintiöitä koskeva sääntely ja sen laiminlyönnin sanktiointi on edistänyt sukupuolten tasa-arvoa yhtiöiden johdossa huomattavasti ja kehitys on ollut nopeampaa kuin maissa, jossa on toimittu suositusten pohjalta ja/tai ilman sanktioita. Vaikka Suomessa miesten ja naisten jakauma yhtiöiden johdossa on lisääntynyt, on myönteinen kehitys hidastunut. Eroja on myös eri kokoisten listayhtiöiden kesken sekä eri toimialojen kesken.

Akava ry pitää tärkeänä, että direktiiviä voimaansaattamisen valmistelu aloitetaan ripeästi.

## Johtopäätökset ja suositukset

**5. Hankkeen tuloksia koskevassa yhteenvedossa (ks. selvityksen s. 76-79) keskeiset naisten listayhtiöiden hallituspaikkojen valintaan vaikuttavat tekijät on ryhmitelty 1) toimintaympäristöön, 2) yrityksen piirteisiin, 3) rekrytointiprosessiin ja 4) yksilöön.**

### Arviot/kommentit selvityksen tuloksista:

Selvityksen tulokset kuvaavat valitettavan hyvin nykytilaa ja vaikuttavia suoria ja epäsuoria tekijöitä sukupuolten välisen epätasa-arvon osalta. Tuloksista on myös vedettävissä se johtopäätös, että sukupuolten tasa-arvoon vaikuttavat tekijät ovat hyvin stabiileja ja muutos on hyvin hidasta, kuten esim. segregoituneiden koulutus- ja työmarkkinoiden osalta sekä perhe- ja hoivavastuun jakautumisen osalta sekä sukupuolten välinen palkkaero. Myös kulttuuri- ja asennemuutos on hidasta.

#### Toimintaympäristö

Työn ja perheen yhteensovittaminen, perhe- ja hoivavastuun jakautuminen, oletukset ja piiloasenteet vaikuttavat edelleen toimenkuviin ja työtehtäviin sekä urakehitykseen ja palkkaukseen.

Segregaation purkamisen on keskeinen muutostekijä, mutta huolimatta eri toimista, on segregaatio Suomessa sitkeä ongelma. Haastatteluissa nousivat esiin varhaiskasvatuksen ja koulujen rooli, joiden osalta on tehty paljon toimenpiteitä. Tärkeää on ulottaa keinot yleiseen yhteiskunnalliseen kontekstiin ja pyrkiä kaikin keinoin sukupuolistereotyyppioiden vähentämiseen ja hävittämiseen. Toimialakohtaiset erot ovat merkittäviä, ja ilman muutosta kaikilla tasoilla emme saa tilannetta muutettua. Yhtenä keinona on mainittu mentorointi, mutta toimien pitää olla kaikkialla ja kaikilla tasoilla. Vastuuta ei voi muilla tasoilla ja tahoilla sysätä yksittäisten toimenpiteiden tai tahojen tehtäväksi.

Työn ja perheen yhteensovittaminen sekä perhe- ja hoivavastuun jakamisen mahdollistaminen sekä kannustaminen yrityksissä on erityisen tärkeässä roolissa perhevapaaudistuksen myötä. Ilman muutoksia työpaikoilla ja perheissä muutosta ei tapahdu.

#### Yritystaso

Tuloksissa nousee erityisesti esiin STEM – alojen tilanne. Kun alalla ei ole riittävästi kumpaakin sukupuolta, vaikuttaa se henkilöstöjakaumaan kaikilla tasoilla. Valitettavasti edelleen tarkasteltaessa koulutusvalintoja sukupuolten kesken, on jakaumat kaikilla koulutusasteilla vahvasti

sukupuolittuneet, joten kovin nopeaa muutosta ei ole nähtävissä. Hankkeen selvityksessä nousee esiin läpi koko raportin, että naiset STEM -aloilla myös siirtyvät pois sieltä. Asenne- ja kulttuurimuutos sekä johtamiskulttuurin kehittäminen ovat tarpeellisia, mutta myös hankalasti ohjattavia ja mitattavia asioita. Naisten veto- ja pitotekijöiden huomioiminen ja kehittäminen on keskeistä. Tuloksissa nousee esiin naisten henkilökohtaista kompetenssin korostaminen, mutta selvityksessä nousee esiin edelleen (piilo)asenteet, että naisilla riittävä kompetenssi on eri mitallinen kuin miehillä. Se, että naiset sijoittuvat johtotehtävissä tukitoimintoihin, eikä liikkeenjohdon tehtäviin, on ilmiönä tuttu. Urasuunnittelun ja osaamisen kehittämisen suunnitelmallisuus yritystasolla sekä tasa-arvosuunnitelmien ylläpito ja implementointi ovat keskeisiä välineitä kuten myös toimijoiden osaaminen ja ymmärrys tasa-arvon ja monimuotoisuuden merkityksestä sekä naisten osuuden lisäämiseen eri asematasoilla.

#### Rekrytointiprosessi

Tulokset toivat selkeästi esiin ei-systemaattisten rekrytointiprosessien heikkoudet, jotka osaltaan voivat toimia esteenä naisten etenemiselle. Systemaattisten rekrytointiprosessien merkityksen kirkastaminen on tarpeen.

#### Yksilö

Tuloksissa korostetaan yksilön osaamista, kokemusta sekä aktiivisuutta, rohkeutta ja verkostoitumisen merkitystä. Kannustavuus ja rohkaiseminen ovat luonnollisesti kaikille positiivisia, mutta vääjäämättä tuloksista huokuu asenteellisuus ja ”reipas tyttö” -asenne, eli jos olet reippaampi ja rohkeampi, niin pärjät. Nostettaisiinko näitä esiin esimerkiksi heikommin suoriutuvien miesten osalta?

On myös kiinnitettävä huomiota häirintään ja yhä kasvavaan maalittamiseen, joka kohdistuu esimerkiksi työnsä puolesta esillä oleviin henkilöihin ja joka saattaa vaikuttaa uravaihtoehtoihin. Sukupuoleen perustuva häirintä, syrjintä tai epäasiallinen kohtelu vaikuttavat uravalintoihin ja -mahdollisuuksiin.

### **6. VALTIO: Sukupuolten tasapuolisen edustuksen edistämisestä pörssiyritysten hallituksissa annetun direktiivin viivytyksetön saattaminen osaksi kansallista lainsäädäntöä direktiivissä asetettujen edellytysten mukaisesti.**

erittäin tärkeä keino

#### **Yleiset kommentit/ehdotukset direktiivin täytäntöönpanoon liittyen:**

Akava ry pitää tärkeänä direktiivin täytäntöönpanon ripeää valmistelua ja voimaansaattamista. Direktiivillä on vaikutusta rakenteellisiin esteisiin, se velvoittaa raportoimaan sukupuolijakaumasta hallintoelimissä ja kiintiöt ovat keino vauhdittaa kehitystä. Akava toteaa, että Marinin hallituksen tasa-arvo-ohjelmassa tavoitteena on ollut sukupuolten tasapuolisen edustuksen lisääminen pörssiyritysten hallituksissa.

On myös huomioitava, että direktiivin soveltamisalan yrityskoko on Suomen olosuhteisiin iso. Poikkeamismahdollisuudet direktiivin mukaisista velvollisuuksista saattavat estää tai vähintään hidastaa tasa-arvon edistymistä.

### **Kommentit/arviot direktiiviin sisältyvien jäsenvaltio-optioiden käyttämisestä tai käyttämättä jättämisestä:**

Akava ei pidä jäsenvaltio-optioiden käyttämistä Suomelle tarpeellisena. Tarkasteltaessa kehitystä ja Keskuskauppakamarin raportteja, täyttää Suomi täpärästi vaatimuksen 30 prosentin minimivaatimuksen naisten osuudesta hallitusten ja hallintoneuvoston jäsenistä. (vuonna 2023 naisten osuus 30,7%). Kun huomioidaan, että Suomessa kehitys on selkeästi hidastunut ja Suomen tasa-arvopoliittiset tavoitteet ovat kunnianhimoisia, tulee Suomen edistää tasa-arvoa linjaustensa mukaisesti eikä käyttää optioita. Option käyttäminen todennäköisesti hidastaisi kehitystä.

### **Kommentit/arviot direktiivin rekrytointiprosessia koskevien säännösten täytäntöönpanosta (nykyiset yhtiö- ja osuuskuntalain säännökset ja pörssiyrityiden käytännöt huomioon ottaen):**

Akava ry pitää rekrytointiprosessien avoinuutta ja raportointia tärkeinä välineinä edistää tasa-arvoa ja niitä koskevat säännökset tulee toimeenpanna Suomessa kansalliseen lainsäädäntöön.

### **Kommentit/arviot direktiivissä edellytetyistä säännösten rikkomiseen sovellettavista seuraamuksista:**

Tehokkaat ja oikeasuhtaiset sekä ennaltaehkäisevät seuraamukset ovat keskeisiä direktiivin tavoitteiden saavuttamiseksi, ja seuraamukset säännösten laiminlyönnistä tulee sisällyttää kansalliseen lainsäädäntöön.

### **7. VALTIO: Tietoisuuden tason nostaminen systemaattisesti hoidetun rekrytointiprosessin eduista yritykselle (sisältäen mm. suositusten laatiminen tutkimustulosten ja parhaiden käytäntöjen pohjalta sekä tarvittaessa selvityksen rekrytointiyritysten metodologioista, tavoista ja tekniikoista kandidaattilistojen koostamisessa).**

erittäin tärkeä keino

### **Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:**

Selvityksestä käy ilmi systemaattisesti hoidetun rekrytointiprosessin edut kaikille osapuolille ja sukupuolten väliselle tasa-arvolle. Tietoisuuden rakentaminen ja lisääminen on olennaista myös säännösten noudattamisen kannalta. Systemaattisten rekrytointiprosessien etujen tietoon saattaminen toisaalta myös lisännee yritysten kiinnostusta kehittää rekrytointiprosesseja.

### **8. VALTIO: Yrityksille suunnattujen yritysvastuu(raportointi)oppaiden ja ohjeistusten ajantasaistaminen siten, että ne sisältävät tietoa johtoryhmien ja hallitusten monimuotoisuuden ja erityisesti sukupuolten välisen tasa-arvon ja laajemman monimuotoisuuden merkityksestä yrityksen arvon kasvattamisessa.**

erittäin tärkeä keino

### **Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:**

Akava ry pitää tärkeänä lisätä tietoa ja ohjeistusta johtoryhmien ja hallitusten monimuotoisuuden ja erityisesti sukupuolten välisen tasa-arvon ja laajemman monimuotoisuuden merkityksestä yrityksen arvon kasvattamisessa.

### **9. VALTIO: Selvityshankkeessa saatujen tulosten yksityiskohtaisempi selvittäminen ja käytännön vaihtoehtojen arvioiminen jatkohankkeella.**

melko tärkeä keino

## **Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen**

Akava pitää jatkohanketta olennaisena, jolloin voidaan pureutua laajemmin tässä selvityksessä nousseisiin toimintaympäristön ja tasa-arvon kannalta keskeisiin kysymyksiin. Jatkohanke tukisi myös direktiivin täytäntöönpanon vaikutusten merkitystä em. seikkojen osalta. Jatkohanke tulisi toteuttaa kansallisen täytäntöönpanon ohessa tai jälkeen, ja se ei voi olla edellytys täytäntöönpanolle

**10. YRITYKSET: Listayhtiöiden hallinnointikoodin suositukset 7, 8 ja 9 koskevat hallituskokoonpanoon liittyvän ehdotuksen valmistelua, hallituksen kokoonpanoa ja hallituksen monimuotoisuutta. Suositus on, että listayhtiöt varmistavat, että prosessi näiden suositusten noudattamiseksi on myös käytännössä systemaattinen ja noudattaa parhaita käytäntöjä sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi.**

erittäin tärkeä keino

## **Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:**

Suosituksien noudattamista ja hallinnointikoodin vaikuttavuutta tulee vahvistaa mm. suunnitelmallisuuden, tavoitteiden ja seurannan osalta.

**11. YRITYKSET: Listayhtiöiden hallinnointikoodin suositukset 15, 18 ja 19 koskevat erityisesti nimitysvaliokuntaa ja -toimikuntaa. Suositus on, että listayhtiöt varmistavat sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi, että nimitysvaliokunnat ja -toimikunnat toimivat systemaattisesti ja parhaita käytäntöjä noudattaen osaamistarpeiden määrittelyssä, rekrytoinnista vastaavan tahon määrittelyssä, tarpeeksi laajan kandidaattihakupohjan käyttämisessä ja kandidaattien arviointiin käytetyssä prosessissa (ns. "due diligence") niin kotimaisissa kuin ulkomaisissa hauissa.**

erittäin tärkeä keino

## **Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:**

Selvityksen tuloksissa nostetaan esiin nimitysvaliokuntien ja -toimikuntien merkitys sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi. Selvityksessä myös todettiin, että hyvin homogeeniset organit pyrkivät valitsemaan kaltaisiaan. Nimitystoimielinten sukupuolijakaumaan tulee muiden kriteerien ohella kiinnittää huomiota, jotta ne olisivat rakenteeltaan mahdollisimman monimuotoisia ja sukupuolten kesken tasa-arvoisesti muodostettu.

**12. YRITYKSET: Suositus niin listatuille kuin suurille listaamattomille yrityksille on tarkistaa käytäntöjään ei-systemaattisissa rekrytointiprosesseissa, myös koskien keskijohtoa. Rekrytointiprosessin on hyvä noudattaa alan parhaita käytäntöjä sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi.**

erittäin tärkeä keino

## **Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:**

Rekrytointiprosessien merkitys erilaisten organisaatioiden ja eri asematasojen rekrytoinneissa on olennainen, kun halutaan pitkäkestoisesti vaikuttaa sukupuolten tasapuoliseen edustukseen organisaatioiden eri tasoilla. Hallintoelimissä sukupuolten tasa-arvon kehittymistä positiivisesti lisää osaavien ja kompetenttien henkilöiden systemaattinen rekrytointi ja myös suunnitelmallisempi urapolkujen tukeminen ja myös niiden suunnittelu. Naisten valinta hallituksen jäseniksi edellyttää osaamisen kehittymistä, kokemusta ja kompetenssia, ei sattumanvaraisuutta.

**13. YRITYKSET: Sekä listattuja että listaamattomia yrityksiä suositellaan tarkastelemaan johdon monimuotoisuutta ja ottamaan aktiivinen rooli sukupuolten välisen monimuotoisuuden painottamiseksi, edistämään sukupuolten monimuotoisuutta konserniyhtiöiden hallituksissa ja johtoryhmissä sekä tarkistamaan riittävien politiikkojen, periaatteiden ja käytäntöjen olemassaolo ja ajantasaisuus.**

erittäin tärkeä keino

**Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:**

Työmarkkinoilla on paljon sukupuolittuneita asenteita ja prosesseja, jotka hidastavat eri sukupuolten etenemistä ja vähentävät yritysten kompetenttien osaajien saamista. Tämän avulla voidaan myös vaikuttaa syrjiviin, haitallisiin käytäntöihin ja toimintakulttuuriin. Tietoisuuden tason nostaminen on oleellista. Keino on laaja ja sen edistämisen tulee olla läpileikkaavana, suosittelun sijaan tulisi velvoittaa monimuotoisuuden huomioimiseen ja edistämiseen. Usein nämä tuodaan esiin juhlapuheissa, mutta sen sijaan yritysten tulisi pohtia rekrytointiprosessejaan, jotta tiedostetaan haitalliset ja syrjivät ajattelumallit.

**14. MUUT TOIMIJAT: Naisten oma-aloitteisuus ja aktiivisuus uran rakentamisessa, verkostoitumisessa ja oman kiinnostuksen esiintuomisessa hallituspaikkoja kohtaan.**

melko tärkeä keino

**Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:**

Akava katsoo, että tasa-arvon toteuttamista ja edistämisen velvoitteita ei voi sysätä naisten vastuulle eikä heidän omien toimien varaan. On tärkeää tukea kaikkia sukupuolia, mutta kannustaa erityisesti naisia jo opiskeluvaiheessa ja tukea eri uravalinnoissa. Kyky tunnistaa oman osaaminen ja sanoittaa se sekä aktiivisuuden merkityksen nostaminen koulutusvalinnoista kehityskeskusteluihin.

**15. MUUT TOIMIJAT: Naisten verkostoitumisen kannustaminen (esim. työnantajan puolelta), erityisesti eri sukupuolia edustaviin verkostoihin.**

ei kovin tärkeä keino

**Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:**

Verkostoitumisen merkitystä tulee tuoda esiin jo opiskeluvaiheessa. Yksinomaисena keino ei ole erityisen vaikuttava. Mahdollisuudet mentoroinnin käyttämiseen olisi yksi edistävä keino, jota myös työnantaja voi tarjota.

**16. MUUT TOIMIJAT: Sukupuolten välisen tasa-arvon ja laajemman monimuotoisuuden huomioiminen sijoituskohteiden hallituksissa ja johtoryhmissä sekä rekrytointiprosessin systemaattisuuden tason analysointi osakkeenomistajien toimesta. Sijoituskohteiden henkilöstön urakehitysmahdollisuuksien huomioon ottaminen sukupuolten tasa-arvon ja laajemman monimuotoisuuden näkökulmasta.**

ei kovin tärkeä keino

**Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:**

Kaikkien toimijoiden osallisuus on merkityksellistä, mutta jo nyt sijoituspäätöksissä käytetään hyväksi ESG -kriteereitä. Monimuotoisuuden arviointi ja merkitys tulee nähdä laajempaan kuin vain mainittuihin asioihin keskittyen.

**17. MUUT TOIMIJAT:** Toimialajärjestöille aktiivinen informatiivinen ote johtoryhmien ja hallitusten sukupuolten välisen tasa-arvon tärkeydestä sekä huomion kiinnittäminen sukupuolineutraaleihin palkitsemiskäytäntöihin (esim. ohjeistukset alan parhaista käytännöistä koskien johtoryhmien ja hallitusten jäsenkandidaattien rekrytointiprosessia ja palkitsemiskäytäntöjä).

melko tärkeä keino

**Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:**

Toimialajärjestöjen toimet ovat niille ja jäsenistölle merkityksellisiä sukupuolten tasa-arvon edistämässä. Tasa-arvo on myös keskeinen arvo Akava-yhteisössä. Muutokset tätä kautta ovat osa kokonaisuutta.

**18. MUUT TOIMIJAT:** Korkeakouluissa ja oppilaitoksissa huomion kiinnittäminen sukupuolten väliseen tasa-arvoon pääainevalinnoissa ja niihin kannustavissa tekijöissä. Sukupuolten välisen tasa-arvon ja laajemman monimuotoisuuden integrointi osaksi eri kursseja yksittäisten aiheeseen keskittyvien kurssien lisäksi.

erittäin tärkeä keino

**Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:**

Olennaista on huomioida yhdenvertaisuuskysymykset korkeakoulujen opintoja koskevassa markkinoinnissa ja ohjauksessa, mutta myös opiskelijavalintojen käytännöissä ja valintaperusteissa. Moni koulutusvalintoihin vaikuttava asia tapahtuu jo paljon ennen korkeakouluun hakeutumista, joten on tärkeä saada ymmärrystä sekä tietoa koulutuksen ja työelämän tasa-arvokysymyksistä jo alempien koulutusasteiden toimijoille.

On tärkeää, että kaikille toimialoille päätyy edustusta henkilön sukupuolesta riippumatta, mutta erityistä huomiota on kiinnitettävä naisten päätymiseen STEM-aloille, eli teknillistieteellisille aloille tulevaisuudessa.

OKM:n KOTAMO-hankkeen (2021–2022) loppuraportti linjaa jo tasa-arvotyötä. Tasa-arvon ja monimuotoisuuden edistäminen edellyttää toimia jokaisessa korkeakoulussa. Korkeakouluja kehoitetaan mm. järjestämään säännöllistä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutusta.

<https://okm.fi/kotamo>

Tämän lisäksi OKM sekä useat tutkimusrahoitusta tarjoavat tahot ovat kiinnittäneet asiaan aiempaa enemmän huomiota. Esimerkiksi jokaisen EU:n tutkimus- ja innovaatio-ohjelmasta rahoitusta hakevan tahon tulee pystyä osoittamaan, että heillä on tasa-arvosuunnitelma (Gender Equality Plan eli GEP), minkä lisäksi niiden pitää järjestää henkilöstön koulutusta ja tiedotusta tasa-arvosta sekä yhdenvertaisuudesta.



Hyvää kehitystä on korkeakouluissa ja oppilaitoksissa tehtävä työ koskien pääainevalintoja ja niihin kannustaviin tekijöihin erityisesti liittyen sukupuolten väliseen tasa-arvoon ja sen huomiointiin.

**19. MUUT TOIMIJAT: Rekrytointiyritysten tasa-arvo-osaamisen ja sen mahdollisten hyötyjen tietoisuuden lisääminen.**

melko tärkeä keino

**Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:**

Rekrytointiyritysten osaaminen ja tietoisuuden lisääminen on tärkeää, mutta ammattimaisilla rekrytoijilla on lähtökohtaisesti jo teemaan liittyen osaamista. On kuitenkin tärkeää, että he osaavat korostaa teeman merkitystä myös asiakkailleen.

Rekrytointiyrityksien voi siten edellyttää antavan panosta sisäisesti asian edistämiseksi. Heidän asiakasyrityksensä eivät välttämättä ole aina riittävän valveutuneita on yrityksiä, jotka

osoittavat asenteellisuutta hakijan sukupuoleen, ikään tai etniseen taustaan. On tärkeää tiedostaa, että

piiloviestintä esimerkiksi rekryilmoituksissa vaikuttaa hakijoihin, kaikkia päätöksiä ei tehdä rationaalisin perustein.

Vertailuna, että ”Hyvästä henkilöarvioinnista työelämässä” on olemassa ohjeistus hyväksi

käytännöiksi (Psykologiliitto) sen ohella, että on lakeja ja asetuksia henkilöarviointia

määrittelemässä, kuten työelämän tietosuojalaki, EU:n tietosuoja-asetus ja

tietosuojalaki.

**20. MUUT MAHDOLLISET KEINOT: Tässä osiossa voit selvityksessä esitettyjen keinojen (ks. edellä kysymykset 8.-19.) lisäksi esittää tai kommentoida mahdollisia muita keinoja sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi hallituksissa, johtoryhmissä ja myös toimitusjohtajan positioissa (esim. sukupuolten tasa-arvoista edustusta koskevien tietojen säännölliset julkaisut tai pörssi-yhtiöiden hallinto- ja ohjauksen järjestelmästä laadittavan selvityksen kehittäminen esim. rekrytointiprosessien tai seuraajasuunnittelun raportoinnin osalta):**

-

**Muut kommentit/ehdotukset**

**21. Tässä osiossa voit kommentoida yleisesti selvitystä, muistiota ja/tai tätä lausuntopyyntöä:**

-

Savinko Lotta  
Akava ry