

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:

-

Aiempi tutkimus (kirjallisuuskatsaus)

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

Kommentit selvityksessä huomioon otettuun aiempaan kotimaiseen selvitysaineistoon.

-

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 omistuspuhjan yrityksillä

Kommentit selvityksessä huomioon otettuun aiempaan tutkimukseen:

-

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 vertailumaiden sääntelystä ja/tai käytännöistä):

-

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:

-

6. VALTIO: Sukupuolten tasapuolisen edustuksen edistämiseksi pörssiyritysten hallituksissa annetun direktiivin viivästyksen saattaminen osaksi kansallista lainsäädäntöä direktiivissä asetettujen edellytysten mukaisesti.

-

Yleiset kommentit/ehdotukset direktiivin täytäntöönpanoon liittyen:

-

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

-

Kommentit/arviot direktiivin rekryointiprosessia koskevien säännösten täytäntöönpanosta (nykyiset yhtiö- ja osuuskuntalain säännökset ja pörssiyhtiöiden käytännöt huomioon ottaen):

-

Kommentit/arviot direktiivissä edellytetyistä säännösten rikkomiseen sovellettavista seuraamuksista:

-

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

-

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

-

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.

-

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

-

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

-

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen

-

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.

-

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

-

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.

-

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

-

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.

-

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

-

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.

-

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

-

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

-

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

-

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

-

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

-

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.

-

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

-

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).

-

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

-

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.

-

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

-

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

-

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

-

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 pörssiyhtiöiden hallinto- ja ohjausjärjestelmästä laadittavan selvityksen kehittäminen esim. rekrytointiprosessien tai seuraajasuunnittelun raportoinnin osalta):

-

Muut kommentit/ehdotukset

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

Miesjärjestöjen keskusliitto MJKL näkee, että listayhtiöiden hallitus- ja johtoryhmätehtäviin tulisi valita henkilöt tehtävän edellyttämien pätevyyskriteerien perusteella, sukupuolesta välittämättä. On syrjintää, jos pätevämpi hakija jätetään valitsematta tämän sukupuolen takia. Naisilla ja miehillä on Suomessa yhdenvertaiset mahdollisuudet hakeutua valitsemalleen alalle ja edetä urallaan. Tämän tulee jatkossakin olla mahdollista; sukupuoliperustainen kiintiöittäminen vähentäisi

yhdenvertaisuutta. Näin muodoin olisi syrjivää sekin, jos yhtä pätevien osalta valinnan määrittäisi sukupuoli.

Yhdenvertaiset mahdollisuudet ja naisten kasvanut kiinnostus kantaa vastuuta listayhtiöiden hallinnasta näkyy myös tilastoissa. Keskuskauppakamarin ”Naisjohtajakatsaus 2022” kertoo, että naisten osuus pörssiyritysten hallituksissa on kasvanut vuodesta 2011 lähtien 1–2 % vuosittain. Vuonna 2022 kasvu oli 3 %, vaikka lausuntopyynnön johdannossa väitetäänkin kasvun hidastuneen. Vuonna 2020 naisia oli hallituksissa 31 %, joten kiintiöajattelun mukainen 40 % tavoite täyttynee jo vuonna 2026, mikä on direktiivinkin (EU 2022/2381: sääntelytarve) tavoiteaikataulu/määrä. Direktiivin mukaista sääntelyä ei tule yhdenvertaisuus- ja käytännön syistä toteuttaa, eikä direktiivi siihen edes vallitsevan kehityksen vuoksi velvoita poikkeusklausuulinsa mukaisesti.

MJKL haluaa kiinnittää huomiota myös sukupuolten eriarvoiseen kohteluun EU-direktiivien tavoitekirjauksissa ja niiden edellyttämässä käytännössä. Nyt käsitellyssä olevan direktiivin artiklassa sanotaan, että ”Jos pörssiyrityksen hallintoelimeen ehdolla olevat henkilöt ovat yhtä päteviä ottaen huomioon henkilöiden soveltuvuus, kyvykkyys ja ammatillinen suorituskyky, pörssiyrityksellä on velvollisuus asettaa etusijalle aliedustettua sukupuolta edustava ehdokas”. Artikla velvoittaa valitsemaan aliedustetun sukupuolen riippumatta siitä kumpi sukupuoli on aliedustettuna. Tätä sovelletaan kuitenkin vain pörssiyrityksiin, joiden hallitukset ovat toistaiseksi olleet miesvaltaisia. On eriarvoistavaa olla soveltamatta samaa ajattelua suurissa julkisissa organisaatioissa. Näitä ovat esimerkiksi koulutukseen, terveydenhuoltoon ja sosiaaliturvaan liittyvät instituutiot. Useissa sellaisissa organisaatioissa johto on naisvaltainen. Toimiakseen yhdenvertaisesti, EU:n tulisi ulottaa artiklan koskemaan myös näitä, sillä juuri näillä alueilla on merkittäviä mieserityisiä ongelmia, joiden ratkaisemiseksi tarvittaisi nykyistä enemmän asiantuntevaa miesnäkökulmaa. Vielä merkitsevämpää olisi, jos mainittujen alojen pätevyyskriteereihin kuuluisi yhdenvertaisesti sekä nais- että mieserityinen osaaminen.

Timperi Tomi
Miesjärjestöjen keskusliitto MJKL ry