

Lausunto

19.04.2023

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 hallituksiin 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:

Juristiliitto – Juristförbundet (rek. Suomen Lakimiesliitto – Finlands Juristförbund ry) kiittää oikeusministeriötä lausuntopyynnöstä koskien naisten urakehityksen haasteita listayhtiöiden hallitus- ja johtoryhmätehtävissä ja sukupuolten tasa-arvoisesta edustuksesta pörssiyritysten hallituksissa annetun direktiivin täytäntöönpanoa ja lausuu kunnioittavasti seuraavaa:

Juristiliitolla ei ole huomautettavaa selvityksen tutkimuskysymyksiin tai metodiin.

Aiempi tutkimus (kirjallisuuskatsaus)

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

opetusministeriön rahoittama NASTA-hanke.

Kommentit selvityksessä huomioon otettuun aiempaan kotimaiseen selvitysaineistoon.

Juristiliitolla ei ole huomautettavaa koskien kirjallisuuskatsausta. Katsauksessa käsitellään hyvin Suomessa tehtyjä hankkeita ja raportti nostaa hankkeiden johtopäätökset esille selkeästi arviointia varten.

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:

Juristiliitolla ei ole huomautettavaa koskien aiempaa tutkimusta.

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):

Juristiliitto huomauttaa, että kansainvälinen vertailu osoittaa, että niissä maissa, joissa sukupuolikiintiöt ovat suositusten sijaan lainsäädännössä ja kiintiöiden noudattamatta jättäminen on sanktioitu tuntuvasti, on saavutettu nopeasti tasaisempi jakauma naisia ja miehiä yhtiöiden johdossa. Valitettavasti jopa Pohjoismaiden tasolla on puolestaan huomattu, että suosituksen tasolla oleva sukupuolikiintiö jää helposti toteutumatta. Näin ollen Juristiliitto kannustaakin harkitsemaan kansallisen täytäntöönpanon jatkovalmistelussa sukupuolikiintiön säätämistä lain tasolla, sen noudattamatta jättämisen sanktiointia sekä muutoinkin direktiivin viivytyksetöntä voimaansaattamista.

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:

Juristiliitto huomauttaa, että kansainvälinen vertailu osoittaa, että niissä maissa, joissa sukupuolikiintiöt ovat suositusten sijaan lainsäädännössä ja kiintiöiden noudattamatta jättäminen on sanktioitu tuntuvasti, on saavutettu nopeasti tasaisempi jakauma naisia ja miehiä yhtiöiden johdossa. Valitettavasti jopa Pohjoismaiden tasolla on puolestaan huomattu, että suosituksen tasolla oleva sukupuolikiintiö jää helposti toteutumatta. Näin ollen Juristiliitto kannustaakin harkitsemaan kansallisen täytäntöönpanon jatkovalmistelussa sukupuolikiintiön säätämistä lain tasolla, sen noudattamatta jättämisen sanktiointia sekä muutoinkin direktiivin viivytyksetöntä voimaansaattamista.

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

erittäin tärkeä keino

Yleiset kommentit/ehdotukset direktiivin täytäntöönpanoon liittyen:

Kuten jo edellä todettiin, Juristiliitto kannustaa harkitsemaan kansallisen täytäntöönpanon jatkovalmistelussa sukupuolikiintiön säätämisestä lain tasolla, sen noudattamatta jättämisen sanktiointia sekä muutoinkin direktiivin viivytyksetöntä voimaansaattamista. On kuitenkin olennaista huomioida, että direktiivi saavuttaa vain murto-osan suomalaisista yrityksistä, kun sen säännösten soveltamisen vähimmäistyöntekijämäärä on 250 henkilöä. Toisaalta on kuitenkin todennäköistä, että direktiivin avulla saavutettavat hyvät käytännöt valuvat alaspäin myös vapaaehtoisesti, kun työvoimasta on kilpailua.

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

Juristiliitto katsoo, ettei jäsenvaltio-optioiden käyttäminen ole tarpeellista Suomen kannalta. Suomella on edellytykset implementoida direktiivi optiota alempien kiintiöiden säätämiseksi.

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

Juristiliitto katsoo, ettei direktiivin implementoinnista synny ei käytännössä merkittävää muutosta.

Kommentit/arviot direktiivissä edellytetyistä säännösten rikkomiseen sovellettavista seuraamuksista:

Juristiliitto katsoo, että säännösten rikkomiseen sovellettavien seuraamusten sisältyminen tulevaan lainsäädäntöön on tärkeä osa direktiivillä tavoiteltujen vaikutusten syntymistä. Jatkovalmistelussa on kuitenkin kiinnitettävä huomiota siihen, miten seuraamukset muotoillaan, jotta ne ovat tehokkaita ja oikeasuhtaisia. Lisäksi Juristiliitto korostaa, että seuraamusten määrittäminen on osoitettava sellaiselle viranomaiselle, jolla on tarvittava asiantuntemus ja resurssit käsillä olevien asioiden käsittelemiseen.

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:

Juristiliitto pitää tärkeänä tietoisuuden lisäämistä sääntelyn noudattamisen kannalta. On kuitenkin olennaista, että yrityksillä itsellään on ja tulee olla myös intressiä etsiä ja prosessoida tietoa.

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:

Juristiliitto pitää käytänteiden ja oppaiden kehittämistä tärkeänä sääntelyn noudattamisen kannalta. On kuitenkin olennaista korostaa yritysten oman intressin merkitystä omien prosessien kehittämiseen.

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

ei kovin tärkeä keino

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen

Juristiliitto pitää hyvänä jatkoselvittämisen tekemistä edellä kysymyksen 5 kohdalla mainittujen syvempien teemojen osalta. Huomioida kuitenkin täytyy, ettei lisäselvitysten teettämisellä tule merkittävästi hidastaa direktiivin täytäntöönpanoa.

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:

Juristiliitto pitää tärkeänä keinona hallintokoodin suositusten noudattamisen varmistamista. Hallinnointikoodi on keskeinen ohjeistus yhtiöille ja siinä on oltava direktiivin tavoitteiden kanssa linjassa olevat kirjaukset, jotta tosiasiallista tasa-arvoa pystytään edistämään yritysten johto- ja hallitusammattilaistehtävissä.

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:

Juristiliitto katsoo, että yritysten päätöksenteon kannalta valio- ja toimikunnilla on keskeiset roolit sukupuolten välisen tasa-arvon edistämässä ja lähtökohtaisesti niissä on myös edustus keskeisistä sidosryhmistä. Näin ollen valio- ja toimikuntien prosessien on tärkeä edistää lainsäädännön tavoitteita.

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.

melko tärkeä keino

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

Juristiliitto katsoo, että direktiivin tavoitteiden toteutumiseksi on keskeistä, että tasa-arvo toteutuu kaikilla tasoilla yrityksissä. Selvityksessä nousee erityisen vaikuttavana tekijänä systemaattisen rekrytointiprosessin tärkeys ja merkitys direktiivin tavoitteiden toteutumisessa. Tämä edistää parhaan kandidaatin valintaa ja sitä kautta tasaisemman sukupuolijakauman toteutumista. Näin ollen on tärkeää korostaa kaikkia niitä toimenpiteitä, jotka tähtäävät systemaattisen rekrytointiprosessin vakiinnuttamiseen kaikissa rekrytointeihin liittyvissä prosesseissa tasosta huolimatta.

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.

melko tärkeä keino

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

Juristiliitto katsoo, että keino on tärkeä, mutta se on soveltamisalaltaan laaja ja samalla vaikeasti toteutettava mitä pienemmästä tai alaspesifimmästä yrityksestä on kyse. Tällaisessa tilanteessa kohdataan usein haaste, että sopivan taustan omaavia henkilöitä on jo lähtökohtaisesti vähemmän ja siten erilaisten kiintiöiden täyttäminen voi olla vaikeaa. Jo nyt selvityksessä todetaan, että naiset päätyvät johtotehtäviin useasti yleisten ja ei-alaspesifien roolien, kuten talousjohtajan kautta. Tämän kehityksen edistäminen ei Juristiliiton mielestä ole tarkoituksenmukaista. Juristiliitto katsoo, ettei suosituksen tasoisena tästä ole kuitenkaan haittaa, mutta myös muistuttaa, ettei suositus sinällään tuo mitään uutta tai todellisuudessa vaikuttavaa toimenpidettä. Juristiliitto kehottaa harkitsemaan kuitenkin muiden toimenpiteiden priorisointia tämän edelle.

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

ei kovin tärkeä keino

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

Juristiliitto pitää tärkeänä naisten omaa aloitteellisuutta ja aktiivisuutta, mutta toteaa samalla, ettei tasa-arvon toteutumisen edistämistä voida jättää vain naisten omien toimien varaan. Lisäksi on olennaista vahvistaa naisten aloitteellisuutta ja aktiivisuutta, jotta he tosiasiallisesti pystyvät

rakentamaan uraa, verkostoitumaan ja tuomaan esiin omaa kiinnostustaan hallituspaikkoihin. Valitettavana käytännön haasteena on, ettei naiset tuo omaa kiinnostustaan esille, jos omaa osaamista ei tunnusteta ja osata sanoittaa oikein. Tämä myös vaikuttaa naisten itseluottamukseen ja oman kyvykkyyden tunnistamiseen liittyen toimimiseen johtotehtävissä ja sitä kautta hallitusammattilaisuudessa. Juristiliitto katsoo, että jokaisella yhteiskunnallisella toimijalla on oma roolinsa tämän edistämisessä.

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

ei kovin tärkeä keino

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

Juristiliitto pitää yleisesti kannatettavana työnantajien tarjoamiin kannustimiin liittyen itsensä kehittämiseen ja verkostoitumiseen, mutta yksistään tämä ei keinona tule ratkaisemaan käsillä olevia haasteita.

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:

Juristiliitto huomauttaa, että sijoituspäätöksissä käytetään jo nyt hyväksi vastuullisuuteen liittyviä ESG-kriteereitä. Tasa-arvoa ja laajempaa monimuotoisuuden huomioimista voitaneen jo pitää yhtenä sosiaalisen oikeudenmukaisuuden mittarina. Juristiliitto kuitenkin huomauttaa, ettei riittävänä toimenpiteenä kuitenkaan ole ainoastaan se, että yritys ottaa huomioon monimuotoisuuden henkilöstön ja johdon rekrytoinnissa. Tämän lisäksi on myös tärkeää, että monimuotoisuutta edustavilla henkilöillä on oikeasti mahdollisuuksia edetä urallaan ja heitä kannustetaan siihen.

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:

Juristiliitto katsoo, että toimialajärjestöjen informatiivinen ote on olennaista, mutta samanaikaisesti kuitenkin Juristiliitto ei nosta sitä keinovalikoimassa olennaisimpien joukkoon. Teema on kuitenkin myös huomioitu työmarkkinajärjestöjen tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevissa arvoissa ja tavoitteissa, jolloin siihen kannustaminen yhteistoimin on tärkeää.

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:

Juristiliitto pitää hyvänä kehityksenä korkeakouluissa ja oppilaitoksissa tehtävää työtä koskien pääainevalintoja ja niihin kannustavien tekijöitä kohtaan erityisesti liittyen sukupuolten väliseen tasa-arvoon ja sen huomiointiin. On kuitenkin tärkeää, että tämä huomioidaan jo aiemmillä asteilla ja jokaista nuorta kannustetaan yhdenvertaisesti johtotehtäviin ja niille johtaville urille. Ylipäätään on tärkeää, että kaikille toimialoille päätyy edustusta henkilön sukupuolesta riippumatta, mutta erityistä huomiota on kiinnitettävä naisten päätymiseen STEM-aloille, eli teknillistieteellisille aloille tulevaisuudessa.

Lisäksi Juristiliitto nostaa tasa-arvoa edistävien valintojen teon lisäksi merkitykselliseksi toimenpiteeksi tietoisuuden lisäämisen hallitusammattilaisuuden kannalta hyödyllisestä osaamisesta, opinnoista ja työkokemuksesta jo opintojen aikana. Tämän kehittämisessä olennaisessa osassa on korkeakoulujen lisäksi muun muassa myös niiden alumnijärjestöt sekä muut sidosryhmät.

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

erittäin tärkeä keino

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

Juristiliitto pitää rekrytointiyritysten osaamista ja tietoisuuden lisäämistä tärkeänä, mutta katsoo samalla, että ammattimaisilla rekrytoijilla on lähtökohtaisesti jo teemaan liittyen hyvät tiedot ja taidot. On kuitenkin tärkeää, että he osaavat korostaa teeman merkitystä myös asiakkailleen.

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 ohjausjärjestelmästä laadittavan selvityksen kehittämisen esim. rekrytointiprosessien tai seuraajasuunnittelun raportoinnin osalta):

Juristiliitto pitää lainsäädännöllisiä toimenpiteitä tärkeinä ja tavoitetta edistävinä. Koska haasteen juurisyy on edellä mainitulla tavoin kuitenkin hyvin syvällä niin yhteiskunnan kuin yhteisöjen ja yksidiöiden arvoissa ja asenteissa, on olennaista myös kohdistaa toimenpiteitä näiden muuttamiseen ja kehittämiseen.

Muut kommentit/ehdotukset

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

Ei kommentoitavaa.

Tuomainen Jenni
Suomen Lakimiesliitto - Finlands Juristförbund ry