

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).

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

Tasa-arvovaltuutettu kannattaa pörssiyritysten hallintoelinten jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta ja siihen liittyvistä toimenpiteistä annetun direktiivi (EU) 2022/2381 ripeää voimaansaattamista lainsäädäntötoimin Suomessa.

Seuraamusten on direktiivin ja yleisemmin EU:n syrjintäoikeuden nojalla oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. Tasa-arvovaltuutettu nostaa esiin direktiivin implementointityössä esiin tarpeen selvittää yksityiskohtaisemmin vertailuvaltioiden lainsäädäntöä, erityisesti Belgian, Ranskan, Norjan ja Italian osalta. Italian pörssi esimerkiksi antaa ensin varoituksen yhtiöille, jotka eivät noudata lakia. Mikäli vaatimukset eivät täyty neljän kuukauden jälkeen, annetaan yhtiölle sakkovaatimus, jonka määrä vaihtelee 100 000 euron ja miljoonan euron välillä. Viimeisenä rangaistuskeinona lakia noudattamattomille yhtiöille on käytössä kaikkien johtajien irtisanominen. Norjassa viimekäteinen sanktio on jopa yhtiön lakkauttaminen.

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:

Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeinä selvityksen huomioita siitä, että keskeisiä toimia edistäjiä ja toimia naisten määrän lisäämiseksi listayhtiöiden johtotehtävissä ovat mm. diversiteetin edistäminen ja asenteiden muutos yritysten sisällä. Toiseksi on tärkeä kiinnittää huomioita kompetenssin kehittämiseen ja rekrytointikäytäntöihin. Hyvin toteutetulla rekrytointiprosessilla voidaan huomioida laajempi kompetenssin määritelmä ja lisäarvo yritykselle. Esteeksi mainittu liian pieni ”pooli” pätevistä naisista voidaan osin arvioida tämän myötä toisin. Tärkeää on tasa-arvovaltuutetun mukaan kiinnittää huomioita erityisesti rakenteellisiin tekijöihin naisten urakehityksen estäjinä ja hidastajina. Yksilönäkökulman sijaan on tärkeä tarkastella tekijöitä, jotka ylläpitävät epätasa-arvoa yrityksissä ja ovat esteenä naisten ja miesten tasapuolisille urakehitysmahdollisuuksille.

Eräksi keskeiseksi tekijäksi mainittu perhevapaiden tasoittuminen toivottavasti edistyy merkittäväällä tavalla 1.8.2022 voimaan tulleen perhevapaa uudistuksen jälkeen sekä näiden myötä jo monilla aloilla tasa-arvoisiksi korjattujen perhevapaiden palkallisuutta koskevien työehtosopimusmääräysten myötä ja tulee osaltaan kiintiöiden lisäksi lisäämään ”pätevien poolia”.

Keskeisiä edistäjiä hallitus - ja johtotehtävien rekrytointiprosesseissa mainitaankin selvityksessä kiintiöt, rekrytointiyritysten ja yleisemmin rekrytointiprosessin kehittäminen, kuten nimitystoimikunnan koostumuksen tarkasteleminen. On tärkeä kiinnittää huomiota rekrytointiprosessiin ja siihen oletukseen, että rekrytointiprosessit olisivat automaattisesti neutraaleja. Usein esimerkiksi hakuasetteluun liittyy erilaisia vinoumia. Lisäksi edistäjinä tulee sen mukaan huomiota kiinnittää muihin toimintaympäristöön liittyviin tekijöihin kuten palkkaukseen. Tasa-arvoinen palkkaus, joka huomioi sen, että paitsi samasta, myös samanarvoisesta tehtävästä maksetaan tasa-arvolain nojalla sama palkka, onkin tasa-arvovaltuutetun mukaan keskeistä siinä, että naiset tulevat etenemään johtotehtäviin ja lisäämään ”poolia”.

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

erittäin tärkeä keino

Yleiset kommentit/ehdotukset direktiivin täytäntöönpanoon liittyen:

Tasa-arvovaltuutettu kannattaa direktiivin (EU) 2022/2381 ripeää voimaansaattamista lainsäädäntötoimin Suomessa. Direktiivi oli valmisteilla EU-tasolla yli 10 vuoden ajan. Vaikka tänä aikana on Suomessakin tapahtunut edistystä naisten osuuksissa hallinto- ja johtotehtävissä, voidaan katsoa, ettei alan itsesääntelyllä ole päästy riittävään tulokseen.

Sitovaan kiintiösääntelyyn tulee liittää tehokas valvonta- ja sanktiojärjestelmä. Direktiivin implementoinnissa tulee huomioida sen merkitys ns. vähimmäisdirektiivinä. Lainvalmistelussa olisi tärkeää ottaa huomioon Suomen yrityskantaa koskevat kansalliset erityispiirteet, jotta sääntelyn ulkopuolelle rajautuvien pörssiyrityöiden lukumäärä pysyisi mahdollisimman pienenä.

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

Tasa-arvovaltuutetun pitää tärkeänä, että direktiivi toimeenpannaan Suomessa lainsäädäntötoimin eikä jäsenvaltio-optiota käytetä.

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

Direktiivin mukaan pörssiyhtiöiden tulee varmistaa vuoteen 2026 mennessä, että aliedustetun sukupuolen edustajilla tulee olla a) vähintään 40 % hallituksen riippumattomista jäsenistä taikka b) vähintään 33 prosenttia kaikista hallintoelinpaikoista, kun mukaan luetaan sekä toimivaan johtoon kuuluvat että toimivaan johtoon kuulumattomat hallintoelinten jäsenet.

Tasa-arvovaltuutettu kannattaa kyseistä sitovaa kiintiösääntelyä, mutta katsoo, että myös kaikkien hallintoelinpaikkojen osalta tulisi arvioida kiintiön osuudeksi 40 prosenttia. Kyseinen 40 prosentin säännös on käytössä muuten tasa-arvon edistämiseksi säädetyissä kiintiösäädöksissä ja tämä on todettu toimivaksi ja tehokkaaksi keinoksi edistää tasa-arvoa. Lisäksi kyseistä toimivaa johtoa koskevaa kiintiötä kasvattamalla voitaisiin tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan kasvattaa systemaattisesti selvityksessä haasteeksi mainittua pätevien naisten ”poolia” hallintotyöskentelyyn.

Pörssiyhtiöiden, jotka eivät ole saavuttaneet edellä mainittuja määrällisiä tavoitteita, on mukautettava menettelyä, jolla valitaan ehdokkaat nimitettäväksi tai valittaviksi hallintoelimen jäsenten tehtäviin. Valintaa varten on määritettävä selkeät, neutraalisti muotoillut ja yksiselitteiset perusteet, jotka on vahvistettava ennen valintamenettelyä ja joita on sovellettava syrjimättömällä tavalla ja koko ehdokasasettelua koskevan menettelyn ajan. Henkilö tai henkilöt on valittava kunkin ehdokkaan pätevyydestä tehdyn vertailevan analyysin perusteella. Muistiossa on tuotu ilmi, että direktiivin johdantokappaleissa viitattu unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö koskee työpaikkaan palkkaamista (38 johdantokappale).

Ehdokkaan, joka on otettu huomioon valittaessa ehdokkaita nimitettäväksi tai valittaessa hallintoelimen jäsenen tehtävään, pyynnön johdosta pörssiyhtiöiden on annettava tälle tiedot valinnan perustana olleista pätevyysvaatimuksista, ehdokkaiden objektiivisesta vertailusta näiden vaatimusten pohjalta sekä tarvittaessa erityisistä seikoista, joiden perusteella valinnassa päädyttiin poikkeuksellisesti muuta kuin aliedustettua sukupuolta edustavaan ehdokkaaseen. Aliedustettua sukupuolta olevalla, valitsematta jätetyllä ehdokkaalla on oikeus panna asia vireille tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa viranomaisessa. Vaatimuksensa tueksi tällaisen ehdokkaan on esitettävä näyttöä, jonka perusteella voidaan olettaa, että kyseinen ehdokas on ollut yhtä pätevä kuin toista sukupuolta oleva ehdokas, joka on valittu nimitettäväksi tai valittavaksi pörssiyhtiön hallintoelimen jäseneksi. Pörssiyhtiön on puolestaan osoitettava, että direktiivin 6 artiklan 2 kohdan nojalla annettuja säännöksiä ei ole rikottu.

Tasa-arvovaltuutettu on jo aiemmin direktiiviehdotuksen valmistelun yhteydessä tuonut esiin sen, että hallituspaikoista päättäminen on rinnastettu pitkälti työhönottoa muistuttavaan menettelyyn ja pitänyt rinnastusta ongelmallisena. Ajatusta siitä, että hallituspaikkaan valitsematta jäänyt henkilö riitauttaisi valinnan, voidaan pitää todellisuudelle vieraana. Tältä osin on direktiivin implementoinnin yhteydessä kiinnitettävä huomioita siihen, että kiintiösäännöksen rikkomisesta johtuvien seuraamusten tulee olla tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia.

Monimuotoisuuden edistäminen yrityksissä ja työelämässä laajemmin on tärkeää ja yritysten on toimittava siten, ettei ketään syrjitä millään syrjintäperusteella. Direktiivin jatkovalmistelussa on erityisesti kiinnitettävä huomioita sukupuolten tasa-arvon edistämiseen ja sitä on pidettävä tämän pitkään valmisteilla olleen direktiivin rationa. Direktiivin mukaan tilanteessa, jossa pörssiyhtiön hallintoelimeen ehdolla olevat henkilöt ovat yhtä päteviä ottaen huomioon henkilöiden soveltuvuus, kyvykkyys ja ammatillinen suorituskyky, pörssiyhtiöllä on velvollisuus asettaa etusijalle aliedustettua sukupuolta edustava ehdokas. Poikkeuksellisesti voidaan valita toista sukupuolta edustava ehdokas, jolloin tulee esittää merkitykseltään tärkeämpiä oikeudellisia syitä, kuten muut monimuotoisuutta koskevat toimintalinjat. Tasa-arvovaltuutetun mukaan direktiiviä toimeenpannessa on huolehdittava siitä, että sillä on todellista merkitystä sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseen ja poikkeussäännöksen muotoiluun ja valvontaan on kiinnitettävä erityistä huomiota.

Kommentit/arviot direktiivissä edellytetyistä säännösten rikkomiseen sovellettavista seuraamuksista:

Tasa-arvovaltuutettu haluaa kiinnittää huomiota direktiivin monipuoliseen seurantavelvoitteeseen sekä siinä mainittuihin valvonta- ja sanktiomahdollisuuksiin, joihin tulee kiinnittää riittävästi huomiota direktiiviä toimeenpantaessa. Lainvalmistelun yhteydessä vaikutukset tasa-arvolakiin, tasa-arvovaltuutetun tehtäviin ja toimivaltaan ja sitä kautta mahdollisesti henkilöstön tarpeeseen on otettava huomioon.

Direktiivin mukaan pörssiyhtiöiden tulee ensinnäkin antaa toimivaltaisille viranomaisille kerran vuodessa tietoja hallintoelintensä jäsenten sukupuolijakaumasta ja tiedot toimenpiteistä, joita ne ovat toteuttaneet saavuttaakseen direktiivin tavoitteet. Jos pörssiyhtiö ei ole saavuttanut jotakin edellä tarkoitetuista tavoitteista, tietoihin on sisällytettävä selvitys, miksi tavoitteita ei saavutettu, sekä kattava kuvaus toimenpiteistä, joita pörssiyhtiö on jo toteuttanut tai aikoo toteuttaa saavuttaakseen tavoitteet. Jäsenvaltioiden on toimitettujen tietojen perusteella julkaistava ja saatettava säännöllisesti ajan tasalle luettelo pörssiyhtiöistä, jotka ovat saavuttaneet jonkin direktiivin tavoitteista.

Toisekseen jäsenvaltion on nimettävä yksi tai useampi elin yhtiöiden hallintoelinten sukupuolten tasapuolisen edustuksen edistämiseen, analysointiin, seurantaan ja tukemiseen. Direktiivin mukaan tämä elin voisi olla työelämän tasa-arvodirektiivin mukainen viranomainen, Suomessa siis tasa-arvovaltuutettu. Tasa-arvovaltuutetun mukaan jatkovalmistelussa on huolella arvioitava yhden tai useamman viranomaisen nimeäminen tämän seuranta- ja tukemisvelvoitteen osalta sekä varmistettava riittävät resurssit työlle todellisen tasa-arvon edistämiseksi.

Kolmanneksi jäsenvaltioiden on säädettävä säännösten rikkomiseen pörssiyhtiöissä sovellettavista seuraamuksista. Erityisesti on huolehdittava, että käytettävissä on hallinnollisia tai oikeudellisia menettelyjä, joilla voidaan varmistaa velvoitteiden täyttäminen. Seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. Niihin voi direktiivin mukaan sisältyä sakkoja tai tuomioistuimen tai toimivaltaisen viranomaisen toimivalta mitätöidä tai kumota annettujen kansallisten säännösten vastaisesti tehty valintapäätös (8 artiklan 1 kohta).

Tasa-arvovaltuutetun tehtäviin kuuluu tasa-arvolain syrjäntäkieltojen valvonta. Tasa-arvovaltuutettu valvoo mm. tasa-arvolain 8§ mukaista syrjäntää työelämässä. Syrjäntää epäilevällä on oikeus saada ohjeita ja neuvontaa erityisesti sen arvioimiseksi onko hänellä mahdollisuus viedä asia tuomioistuimen arvioitavaksi. Direktiiviä toimeenpantaessa tulisi huomioida vastaavanlainen mahdollisuus saada oikeudellista neuvontaa ja tasa-arvovaltuutetun mahdollinen rooli kiintiösäännösten ja yksilöityä valintaa koskevien säännösten valvonnassa.

Huomattava on tältä osin myös tasa-arvolain soveltamista koskevan 3 §:n 1 momentin säännöksen sanamuoto, joka ei rajoitu työ- tai palvelussuhteeseen ja joka ei lain esitöiden mukana sulje pois sen soveltamista myös osakeyhtiön tai osuuskunnan toimitusjohtajaan, joka ei ole työ- tai muussa palvelussuhteessa. Edelleen esitöiden mukaan sanonnalla ”soveltuvin osin” on haluttu korostaa, että 8 §:n tietyt kohdat, kuten esimerkiksi työn johtoa koskeva 8 §:n 1 momentin 3 kohta, eivät sellaisenaan välttämättä sovellu esimerkiksi itsenäisiin ammatinharjoittajiin tai toimitusjohtajiin, jotka itse saavat päättää työnsä järjestämisestä. Toimitusjohtajien osalta työhönottosyrjäntää arvioitaessa on otettava huomioon osakeyhtiön varsin laaja oikeus valita toimitusjohtajansa. Sovellettavana kohtana voisi ennen kaikkea tulla kyseeseen 8 §:n 1 momentin 5 kohta, joka koskee palvelussuhteen tai tässä tapauksessa oikeussuhteen päättämistä syrjäivällä tavalla sukupuolen perusteella esimerkiksi raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden tai muun perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Lisäksi on huomattava direktiivin tuoma mahdollisuus arvioida asiaa moniperusteisen syrjäntän kautta ja se, että tasa-arvovaltuutetulla ei nykyisin ole toimivaltaa valvoa ns. risteävän syrjäntän tapauksia. Tasa-arvovaltuutettu on aiemminkin useissa yhteyksissä tuonut esiin (mm. tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle K1/2018, s. 22-23) pitävänsä kategorista, sukupuoleen keskeisesti liittyvän risteävän syrjäntän rajaamista tasa-arvovaltuutetun toimivallan ulkopuolelle ongelmallisena ja katsoo, että asia kaipaisi uutta tarkastelua.

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).

-

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.

erittäin tärkeä keino

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä hallinnointikoodin säännönmukaista käyttämistä ja suositusten päivittämistä. Itseohjeistuksella on tärkeä merkitys tasa-arvotyön kannalta ja alan sisäinen ohjeistus voi olla tässä tapauksessa tarkoituksenmukaisempi kuin väistämättä yleisemmälle taholle jäävä valtion laatima ohjeistus. Hallintokoodia täydentäisi sitova kiintiösäännös.

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:

Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä hallinnointikoodin säännönmukaista käyttämistä ja suositusten päivittämistä. Alan itseohjeistuksella on tärkeä merkitys tasa-arvotyön kannalta. Suositus siitä, 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 on keskeistä organisaatioiden kulttuurin muutoksessa ja jotta voidaan kiinnittää huomioita rekrytointiprosessien hakuasetelmien mahdollisiin vinoumiin.

Selvityksessä todetaan, että sen tulosten perusteella voi esittää kysymyksen, missä määrin eri sukupuolta olevien hakijoiden kompetenssin määrittelyyn, ennalta määriteltyjen kriteereiden valossa arviointiin ja valintaan vaikuttavat myös tahattomat tekijät kuten arvioitsijan tai rekrytoijan omat odotukset tai tavat arvioida kandidaatin kompetenssia. Kompetenssin määrittely koskee sekä

sopivien kandidaattien tunnistamista rekrytoinnin alkuvaiheessa että rekrytointiprosessissa olevien kandidaattien arviointia. Rekrytointiprosessin piirteet nousevat siis esiin mahdollisuutena varmistaa eri sukupuolten tasapuolinen kohtelu, lähtien osaamistarpeiden määrittelystä, rekrytoinnista vastaavasta tahosta ja tarpeeksi laajan kandidaattihakupohjan käyttämisestä ja due diligence - prosessista, joilla kandidaatteja arvioidaan. Näiden osalta yritysten käyttämä sisäinen ohjeistus kuten hallintokoodi ja sen säännönmukainen päivittäminen on tärkeässä asemassa.

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.

ei kovin tärkeä keino

Kommentit/ehdotukset keinoon liittyen:

Naisten oman aktiivisuuden ja verkostoitumisen merkitys korostui selvityksessä. Tässä näkökulmassa toistuu helposti stereotypia naisten passiivisuudesta, varovaisuudesta ja tunteellisuudesta. Tasa-arvovaltuutetun mukaan liiallinen yksilökeskeisyys vääristää keskustelua ja peittää juurisyyt. Sitä käytetään helposti syyllistämään naisia ja häivyttämään organisaatioiden ja yhteiskunnan vastuuta tasa-arvoisen työelämän aikaansaamisessa.

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 pörssiyritysten 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:

Valtioneuvoston tasa-arvopoliittisessa selonteossa on asetettu Suomen kansalliseksi tavoitetilaksi sen, että valta yhteiskunnassa, politiikassa ja taloudessa jakautuu tasapuolisesti sukupuolten kesken vuoteen 2030 mennessä. Selonteossa linjataan, että sukupuolten tasapuolista edustusta ja laajemmin moninaisuutta tulee lisätä yritysten, mukaan lukien pörssiyhtiöiden, johtotehtävissä. Tämä tavoite tulisi viitoittaa poliittista päätöksentekoa tulevilla hallituskausilla ja olla osa toiminnan suunnittelua koko valtioneuvostossa.

Tasa-arvovaltuutettu kannattaa pörssiyhtiöiden hallintoelinten jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta ja siihen liittyvistä toimenpiteistä annetun direktiivi (EU) 2022/2381 ripeää voimaansaattamista lainsäädäntötoimin Suomessa. Samaan aikaan kiintiötä koskevan sitovan lainsäädännön kanssa on tasa-arvovaltuutetun mukaan Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia mahdollista ja suotavaa päivittää keinona tavoitteisiin pääsemiseksi.

Direktiivin voimaansaattamisessa on tärkeää suhtautua direktiiviin vähimmäisdirektiivinä ja ottaa huomioon Suomen yrityskantaa koskevat kansalliset erityispiirteet, jotta sääntelyn ulkopuolelle rajautuvien pörssiyhtiöiden lukumäärä pysyisi mahdollisimman pienenä ja sillä todellisuudessa edistettäisiin naisten asemaa työelämässä. Tasa-arvovaltuutettu kannattaa kyseistä sitovaa kiintiösääntelyä, mutta katsoo, että myös kaikkien hallintoelinpaikkojen osalta tulisi arvioida kiintiön osuudeksi 40 prosenttia. Kyseinen 40 prosentin säännös on käytössä muuten tasa-arvon edistämiseksi säädetyissä kiintiösäädöksissä ja tämä on todettu toimivaksi ja tehokkaaksi keinoksi edistää tasa-arvoa. Lisäksi kyseistä toimivaa johtoa koskevaa kiintiötä kasvattamalla voitaisiin tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan kasvattaa systemaattisesti selvityksessä haasteeksi mainittua pätevien naisten ”poolia” hallintotyöskentelyyn.

Muistiossa VN/6136/2023, koskien direktiivin sääntelytarvetta ja vaihtoehtoja on vielä hyvin lyhyesti ja yleisellä tasolla tuotu esiin kansalliseen sääntelyyn edellytettävää sääntelyä. Direktiiviä voimaan saattaessa on huomattava, että kiintiöiden rikkomisesta aiheutuvien seuraamusten on direktiivin ja yleisemmin EU:n syrjintäoikeuden nojalla oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. Tasa-arvovaltuutetun mukaan jatkovalmistelussa tulee huomioida verrokkimaiden sitova lainsäädäntö naisten edustuksen kasvattamiseksi ja sen rikkomisesta seuraavien sanktioiden osalta.

Tasa-arvovaltuutettu haluaa kiinnittää huomiota direktiivin monipuoliseen seurantaveloitteiseen sekä siinä mainittuihin valvonta- ja sanktiomahdollisuuksiin, joihin tulee kiinnittää riittävästi huomiota direktiiviä toimeenpantaessa. Lainvalmistelun yhteydessä myös vaikutukset tasa-arvolakiin, tasa-arvovaltuutetun tehtäviin ja toimivaltaan ja sitä kautta mahdollisesti henkilöstön tarpeeseen on syytä ottaa huomioon.

Hiltunen Rainer
Tasa-arvovaltuutetun toimisto

Vilches Suvi
Tasa-arvovaltuutettu