

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.

Selvitysaineistossa olisi pitänyt ottaa huomioon myös maahanmuuttajataustaisten ja rodullistettujen naisten työllistymistä koskeva tieto jos tasa-arvo halutaan ymmärtää intersektionaalisesti ja sitä halutaan edistää laaja-alaisesti.

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:

Kannatamme lisääntyntä koulutusta tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen 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:

Haluamme tuoda esiin intersektionaalisuuden tärkeyden työelämän tasa-arvon edistämistyössä. Intersektionaalisuus viittaa erilaisten henkilökohtaisten ominaisuuksien vuorovaikutukseen yksilön identiteetissä ja kohtelussa. Moniperusteinen syrjintä puolestaan viittaa syrjintään usean ominaisuuden seurauksena. Vaikka intersektionaalisuutta ja maahanmuuttajataustaisten ja

rodullistettujen naisten asemaa ei ole otettu huomioon EU-direktiivissä, pidämme asiaa oleellisena käsiteltäessä naisten työllistymistä johtotehtäviin. Selvitys myös tukee näkemystä intersektionaalisuuden keskeisyydestä, sillä yhtenä monimuotoisuuden ilmentymänä mainitaan myös etninen alkuperä.

Selvityksessä on korostettu mielestämme liiaksi yksilön henkilökohtaisten valintojen vaikutusta eikä siinä ole otettu tarpeeksi huomioon organisaatioiden luomia esteitä etenemiseen johtotehtäviin tai työllistymiselle yleensä. Siihen vaikuttaa oleellisesti rakenteellinen syrjintä maahanmuuttajataustaisten ja rodullistettujen naisten tapauksessa. Maahanmuuttajataustaiset ja rodullistetut naiset kärsivät sukupuoleen perustuvan syrjinnän lisäksi rakenteellisesta rasismista, joka on rakenteisiin piiloutuvaa syrjintää; se tuottaa eriarvoisuutta ja vaikeuttaa etenemistä työuralla. Rakenteellinen rasismi on tullut ilmi tutkimuksissa, joissa on todettu vaikeaksi saada edes kutsu työhaastatteluun vieraskielisellä nimellä. Esimerkiksi Akhlaq Ahmadi tutkimuksen (2020) mukaan vieraskielisellä nimellä on 1,5-4 kertaa vaikeampaa saada kutsu työhaastatteluun, millä on negatiivisia vaikutuksia maahanmuuttajataustaisten ja rodullistettujen naisten edustukseen myös johtotehtävissä.

Maahanmuuttajataustaiset ja rodullistetut naiset kokevat usein moniperusteista syrjintää, jolloin heitä syrjitään ei ainoastaan sukupuolen vaan myös muiden ominaisuuksiensa takia. Tällainen syrjintä vaikuttaa oleellisesti mahdollisuuteen tulla palkatuksi ja mahdolliseen etenemiseen johtotehtäviin. Kyseistä syrjintää ei voi pitää esimerkiksi kielitaidon vaatimukseen oikeutetusti perustuvana (joka sekin voi olla rakenteellisen rasismin ilmentymä), sillä rasistinen syrjintä työelämässä vaikuttaa kokemuksemme mukaan myös Suomessa syntyneiden ja kasvaneiden rodullistettujen naisten työllistymiseen. Se vaikuttaa siten tasa-arvon toteutumiseen rodullistettujen suomalaisten naisten osalta.

Huomion kiinnittäminen maahanmuuttajataustaisten ja rodullistettujen naisten palkkaamiseen on myös linjassa direktiivin artiklan 16 kanssa, jossa naisten palkkaamatta jättäminen yleisesti merkitsee "menetettyä mahdollisuutta jäsenvaltioiden talouksille yleisesti samoin kuin niiden kehittymiselle ja kasvuille." Koska maahanmuuttajataustaiset naiset ovat usein ylikoulutettuja työtehtäviinsä eivätkä etene koulutustasoaan vastaaviin tehtäviin suomen kielen hallinnasta ja Suomessa suoritetusta tutkinnosta huolimatta (Toivanen ym., 2018), heidän työllistymisensä koulutusta vastaaviin johtotehtäviin hyödyntäisi muuten hukattua potentiaalia. Samat hyödyt, joita lainsäädäntö tavoittelee naisten laajemmassa työllistymisessä johtotehtäviin, seuraisivat siis maahanmuuttajataustaisten naisten palkkauksesta johtotehtäviin. Aidosta monimuotoisuudesta työelämässä on todettu tutkimuksissa olevan hyötyä organisaatiolle; tutkimustuloksista kerrotaan mm. THL:än Moninaisesti parempi -tutkimuksessa (2021). Työ- ja elinkeinoministeriön työelämän monimuotoisuusohjelmassa (2021) huomautetaan lisäksi, että julkishallinnossa henkilöstön monimuotoisuuden tulisi vastata työikäistä väestöä.

Vaikka direktiivissä edellytetään, että aliedustettua sukupuolta olevat hakijat asetetaan rekrytointiprosesseissa etusijalle yhtä päteviä hakijoita harkitessa, muistiossa sallittuna poikkeuksena tähän esitetään "erityisen seikat" monimuotoisuuden edistämiseksi. Vaikka tämä

saattaisi toteutua esimerkiksi rodullistetun miehen rekrytoinnissa, se toteutuisi myös esimerkiksi rodullistettujen naisten erityisaseman huomioon ottamisessa rekrytoinnissa.

Haluamme naisten tasa-arvoa edistettävän monimuotoisesti myös tulevaisuudessa ja myös ilman EU-direktiivien tuomaa ohjausta. Syrjintä on jo kielletty yhdenvertaisuuslaissa, ja laki sallii myös positiivisen erityiskohtelun monimuotoisuuden edistämiseksi. THL:än Moninaisesti parempi - tutkimus tutki esteitä maahanmuuttajataustaisten naisten työllistymiselle asiantuntijatehtäviin ja tarjosi konkreettisia keinoja maahanmuuttajataustaisten naisten työllistämiseen. Tämän perusteella myös ei-lainsäädännöllisiä keinoja maahanmuuttajataustaisten ja rodullistettujen naisten työllistämiseen on olemassa, ja organisaatioiden tulisi ottaa ne käyttöön aidon, laaja-alaisen monimuotoisuuden edistämiseksi.

Asikainen Saara
Fem-R