

Mia Teräsaho ja Emmi Rantanen

13.4.2023

Oikeusministeriö

Lainsäädäntöneuvos Juha Jokinen ja lainsäädäntöneuvos Markus Tervonen

Lausunto on valmisteltu lausuntopalvelu.fi:ssä

Viite: Lausuntopyyntöne 8.3.2023 VN/6136/2023

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

Selvityksen kysymyksenasettelu ja tiedonkeruun menetelmät

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL) kiittää mahdollisuudesta lausua oikeusministeriön tilaamasta hankkeesta, joka koskee naisten urakehityksen haasteita listayhtiöiden hallitus- ja johtoryhmätehtävissä sekä sukupuolten tasa-arvoisesta edustuksesta pörssiyrityksien hallituksissa annetun direktiivin täytäntöönpanoa. THL:n lausunto keskittyy kysymyksiin, jotka koskevat hankkeessa toteutetun tutkimuksen tiedonkeruuta ja tutkimusaineistoja sekä tuloksia. Muihin kysymyksiin THL ei ota kantaa.

Hankkeen tutkimuskysymykset keskittyivät tarkastelemaan keskeisiä syitä, jotka edistävät tai estävät naisten rekrytointia listayhtiöiden hallituksiin ja johtotehtäviin. THL pitää tärkeänä, että jatkossa tutkittaisiin rekrytointikäytäntöjä laajemmin myös muita rakenteellisempia tekijöitä ja prosesseja, jotka hidastavat naisten uralla etenemistä kohti johtotason tehtäviä. Esimerkiksi haastatteleamalla johtotehtävistä kiinnostuneita ja johtotehtävissä toimivia olisi mahdollista saada tarkempaa tietoa siitä, mitkä tekijät edistävät ja toisaalta hidastavat naisten ja miesten etenemistä yritysten johtoon, ja missä kohdin urapolkua nämä erot tapahtuvat. Vastaavaa tutkittua tietoa urakehityksen esteistä tulisi saada naisten ja miesten lisäksi muun muassa eri-ikäisten, maahan muuttaneiden sekä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen osalta.

Selvityksen kansallinen ja kansainvälinen kirjallisuuskatsaus

Selvityksen kansallinen kirjallisuuskatsaus keskittyi Keskuskauppakamarin selvityksiin sekä TASURI- ja NASTA-hankkeiden tuloksiin. THL:n näkemyksen mukaan kirjallisuuskatsauksessa olisi voinut tarkastella myös muita aiemmin toteutettuja tutkimus- ja kehittämishankkeita, esimerkiksi WeAll ja NaisUrat -hankkeet. Selvityksen tutkimusaineistoa olisi voinut täydentää esimerkiksi Tilastokeskuksen tuottamilla tilastonselvityksillä naisten ja miesten osuudesta erityyppisten yhtiöiden ylimmässä johdossa.

Selvityksessä jäi vähälle käsittelylle naisten ja miesten urakehitykseen merkittävästi vaikuttava koulutuksen ja työmarkkinoiden voimakas jakautuminen sukupuolen mukaan, joka on yksi pitkäkestoisimmista tasa-arvo-ongelmista Suomessa ja jolla on vaikutuksia esimerkiksi naisten ja miesten palkkaeroon ja eläkkeisiin. Miehet ja naiset koulutautuvat ja työskentelevät suurelta osin eri aloilla ja ammateissa sen lisäksi, että naisten ja miesten urakehitys ja sijoittuminen johtotehtäviin on erilaista. Aiemmissa tutkimuksissa on havaittu, että Suomessa johtajavalinnoissa korostetaan teknistä koulutustaustaa. Jatkossa olisi kiinnostavaa tarkastella tarkemmin miksi on näin, vaikka on tutkimusnäyttöä siitä, että monimuotoisesta johdosta ja työyhteisöstä on yrityksille useita hyötyjä.

Mia Teräsaho ja Emmi Rantanen

13.4.2023

Selvityksen tieteellisten tutkimusten kirjallisuuskatsaukseen on koottu monia keskeisiä kansallisia ja kansainvälisiä tutkimuksia, joskin etenkin kansallisten tutkimusten osuus olisi THL:n näkemyksen mukaan voinut olla hieman laajempi. Tutkitun tiedon kehittämisen ja kohdentamisen kannalta THL pitää tärkeänä, että jatkotutkimuksissa nostetaan esiin myös tietovajeita tietoaukkujen paikkaamiseksi.

Hankkeen johtopäätökset ja suositukset

THL kannattaa sitä, että selvityksessä esitettyjä keinoja ja suosituksia viedään käytännön toteutukseen sekä listayhtiöissä että muissa yhtiöissä ja yrityksissä. Kehittämistyön kannalta tärkeää olisi tieto siitä, mitä vaikutuksia ja hyötyä käyttöönotetuista sukupuolten tasa-arvoa ja laajemmin monimuotoisuutta edistävästä keinosta on seurannut yritykselle, yhtiölle ja laajemmin työpaikoille. Esimerkiksi THL:n Moninaisesti parempi -hankkeen rekrytointikokeilun keinojen, kuten monimuotoisuuslausekkeen ja osittain anonyymien rekrytoinnin, toimivuudesta on hyvää näyttöä.

Tuloksissa on annettu melko paljon painoarvoa yksilönäkökulmalle sen sijaan, että olisi tarkasteltu tarkemmin esimerkiksi sitä, mitkä tekijät ylläpitävät epätasa-arvoa yrityksissä, ja mitkä tekijät ovat esteenä naisten ja miesten tasapuolisille urakehitysmahdollisuuksille. Perusteltua olisi tutkia esimerkiksi sitä, miten organisaatiokulttuuri tai sukupuoleen perustuva häirintä, syrjintä tai epäasiallinen kohtelu vaikuttavat uravalintoihin ja -mahdollisuuksiin. Tutkimus osoitti eroja miesten ja naisten näkemyksissä esimerkiksi naisten oman roolin merkityksestä, jota voisi tutkia jatkossa tarkemmin.

THL pitää tärkeänä, että naisten ja miesten tasapuolisen edustuksen ja urakehityksen lisäksi kiinnitetään huomiota sukupuolen moninaisuuden ja laajemmin monimuotoisuuden toteutumiseksi johdossa ja koko työyhteisössä: esimerkiksi miten varmistetaan ylimmän johdon rekrytoinneissa, että johtopaikkojen ehdokaslistoilla on eri sukupuolia olevia ja eri taustaisia ehdokkaita, jotta osa potentiaalisista johtajista ei rajaudu ulos. Lisäksi THL pitää oleellisena, että jatkossa johtajuuskysymyksiä tarkasteltaisiin myös risteävästi eli yhtäaikaaisesti sukupuolen ja muiden tekijöiden, kuten iän ja syntyperän mukaan.

THL kannattaa sukupuoli-, yhdenvertaisuus- ja monimuotoisuusnäkökulmien sisällyttämistä yritysvastuuehdoksiin ja -ohjeistuksiin. Myös johdon ja koko henkilöstön sitouttaminen tasa-arvon ja monimuotoisuuden edistämiseen on tärkeää, kuten on havaittu esimerkiksi THL:n ja STM:n Segregaation purku -kehittämishankkeessa.

Pörssiyrityksiä koskevan direktiivin toimeenpanon tuloksista naisten ja miesten tasapuolisemmasta edustuksesta hallituksissa olisi tärkeää saada tietoa Suomesta ja vertailutietoa muista maista. THL pitää tärkeänä, että Suomi toimii rohkeasti edelläkävijänä ja asettaa tavoitteet riittävän korkealle.

THL kannattaa hankkeen suositusten toimeenpanon seurantaan. Kannatettavaa olisi myös yhteistyön vahvistaminen tasa-arvoa edistävien tutkimus- ja kehittämishankkeiden välillä tietoisuuden ja vaikutusten lisäämiseksi.

Muut mahdolliset keinot

Työpaikoilla on sekä tasa-arvo- että yhdenvertaisuuslakeihin liittyviä velvoitteita sukupuolten tasa-arvon ja ihmisten yhdenvertaisuuden edistämiseksi, joita selvityksessä ei käsitelty. THL kannattaa tasa-arvolain velvoittaman työpaikan tasa-arvosuunnitelman hyödyntämistä työkaluna

Mia Teräsaho ja Emmi Rantanen

13.4.2023

sukupuolten tasa-arvoa edistävien, kuten eri sukupuolten urakehitystä tukevien toimenpiteiden toteuttamiseen ja toteutumisen seurantaan.

Selvityksessä naisten urakehityksen haasteista listayhtiöiden hallitus- ja johtoryhmätehtävissä todettiin epätasa-arvoisen palkkauksen olevan yksi naisten urakehityksen esteistä. Tekemällä tasa-arvosuunnitelmaan kuuluvan palkkakartoituksen ja lisäämällä palkka-avoimuutta listayhtiöt ja laajemmin työpaikat voivat karsia sukupuolten välisiä palkkaeroja ja kannustaa naisia etenemään urallaan.

Selvityksessä työn ja vapaa-ajan sovittamisen haasteiden todettiin olevan yksi este erityisesti naisten urakehitykselle. THL:n ja STM:n Segregaation purku -hankkeessa kootun tiedon perusteella työpaikat voivat helpottaa työntekijöidensä työn, perheen ja muun yksityiselämän yhteensovittamista lisäämällä perhemyönteisyyttä, antamalla joustoja ja helpotuksia, kuten etätyömahdollisuuksia sekä kannustamalla isiä perhevapaiden käyttöön.

THL pitää lisäksi tärkeänä, että jatkossa tarkasteltaisiin tarkemmin sitä, minkälaista johtamiskuvaa ja johtajaan liitettyjä sukupuolistereotypioita Suomessa pidetään yllä, ja millä keinoin näitä mielikuvia voidaan purkaa erityyppisissä yrityksissä. Onko kaikilla sukupuolilla, tai edes kaikilla johtajan normista poikkeavilla miehillä, samanlaiset mahdollisuudet edetä uralla kohti johtotason tehtäviä?

Selvitys jättää vähemmälle käsittelyn haitoista, joita yrityksille ja koko yhteiskunnalle aiheutuu, jos urakehitykseen ja johtopaikoille pääsyyn on mahdollisuus vain osalla sitä haluavista ihmisistä, ja jos osa osaamispotentiaalista jätetään ulkopuolelle. Näihin haittoihin olisi tärkeää paneutua tulevissa tutkimuksissa tarkemmin sen lisäksi, että nostetaan näkyvämmiin esille sukupuolten tasa-arvon ja monimuotoisuuden tuomia hyötyjä sekä työpaikoille että koko yhteiskunnalle.

Pääjohtaja Markku Tervahauta

Osaston johtajan sijainen Anu Muuri

SIGNATURES**ALLEKIRJOITUKSET****UNDERSKRIFTER****SIGNATURER****UNDERSKRIFTER**

This documents contains 3 pages before this page

Dokumentet inneholder 3 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 3 sivua ennen tätä sivua

Dette dokument indeholder 3 sider før denne side

Detta dokument innehåller 3 sidor före denna sida

Markku Petteri Tervahauta

bca5c4a2-636b-4c9f-89b8-0ddf26463e70 - 2023-04-17 15:41:48 UTC +03:00
BankID / MobileID - f7e2d1c6-aa4a-4df2-9daf-8ff4e5e174e4 - FI

ANU LIISA MUURI

2432ca85-bfc3-4ebc-ab7b-1f205035a633 - 2023-04-17 16:16:19 UTC +03:00
BankID / MobileID - 11b7b1eb-7d2f-4a6e-bf9c-7f2d16fae6e7 - FI

authority to sign

representative

custodial

asemavaltuus

nimenkirjoitusoikeus

huoltaja/edunvalvoja

ställningsfullmakt

firmateckningsrätt

förvaltare

autoritet til å signere

representant

foresatte/verge

myndighed til at underskrive

repræsentant

frihedsberøvende