

Ammattiliitto Pron lausunto selvitykseen naisten urakehitysten haasteista listayhtiöiden hallitus- ja johtoryhmätehtävissä ja sukupuolten tasa-arvoisesta edustuksesta pörssiyritysten hallituksissa annetun direktiivin täytäntöönpanosta

Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarjassa (VN-TEAS) on julkaistu selvitys ”Listayhtiöiden hallitus- ja johtoryhmätehtävät – naisten urakehityksen haasteet”. Selvityksen lisäksi oikeusministeriössä on laadittu muistio Pörssiyritysten hallintoelinten jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta ja siihen liittyvistä toimenpiteistä annetun direktiivin pääasiallisesta sisällöstä ja täytäntöönpanon vaihtoehtoista. Oikeusministeriö pyytää lausuntoa selvityksestä ja muistiosta 19.4. mennessä, STTK pyytää liittojensa kommentteja 7.4. mennessä.

Ammattiliitto Pro kiittää mahdollisuudesta lausua otsikkoasiassa.

Ammattiliitto Pron keskeiset viestit:

- Jotta tasa-arvo edistyy yritysten hallituksissa, siihen tulee kiinnittää huomiota organisaation kaikilla tasoilla.
- Erityisesti rekrytointiprosessilla on tasa-arvon kannalta suuri merkitys.
- Ammattiliitto Pro pitää erittäin tärkeänä, että uusi direktiivi sukupuolten tasapuolisen edustuksen edistämisestä pörssiyritysten hallituksissa saatetaan viivytyksettä osaksi kansallista lainsäädäntöä.

Selvityksen ja muistion pääasiallinen sisältö

Annettu selvitys ”Listayhtiöiden hallitus- ja johtoryhmätehtävät – naisten urakehityksen haasteet” avaa syitä sukupuolten tasapuolisen edustuksen ja erityisesti naisten ylimpään johtoon rekrytoinnin esteenä. Selvityksen osana on annettu suosituksia. Oikeusministeriössä laadittu muistio kuvaa Pörssiyritysten hallintoelinten jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta ja siihen liittyvistä toimenpiteistä annetun direktiivin pääasiallisesta sisällöstä ja täytäntöönpanon vaihtoehtoja.

Sukupuolten tasapuolisen edustuksen lisääminen 40 prosenttiin suomalaisten listayhtiöiden hallituksissa ja johtotehtävissä, kuuluu hallituksen tasa-arvo-ohjelman tavoitteisiin. Naisten osuus suomalaisten listayhtiöiden hallituksissa on kasvanut 2000-luvulla. Vuonna 2022 keskimäärin noin 30 prosenttia listayhtiöiden hallituksista täytti hallitusohjelman tavoitteen. Suomalaisten suurten listayhtiöiden hallituksissa naisia on keskimäärin 35 prosenttia. Kehitys Suomessa on perustunut itsesääätelyyn ja elinkeinoelämän seurantaan. Myönteinen kehitys vaikuttaa kuitenkin hidastuneen viime vuosina.

Pörssiyritysten hallintoelinten jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta ja siihen liittyvistä toimenpiteistä annettu direktiivi (EU) 2022/2381 tuli voimaan vuoden 2022 lopussa ja sen kansalliseen täytäntöönpanoon on aikaa 2024 loppuun. Direktiiviä ei sovelleta yrityksiin, joiden palveluksessa on vähemmän kuin 250 työntekijää ja joiden vuosiliikevaihto on enintään 50 miljoonaa tai taseen loppusumma enintään 43 miljoonaa euroa. Suomessa säännöksiä sovellettaisiin ainakin osakeyhtiölakiin ja osuuskuntalakiin. Suomea koskevat direktiivin tavoitteet ja velvollisuudet:

Suomen on säädettävä direktiivin 5 artiklan 1 ja 2 kohdan mukaisista tavoitteista:

- Pörssiyritysten tulee 30.6.2026 mennessä saavuttaa toinen näistä tavoitteista: a) aliedustetun sukupuolen edustajia on vähintään 40 prosenttia toimivaan johtoon kuulumattomien hallituspaikoista tai b) 33 prosenttia kaikista hallituspaikoista, kun mukaan luetaan myös toimivaan johtoon kuuluvat hallintoelinten jäsenet.
- Joita kohdan b) tavoite ei koske, tulee asettaa yksilöllisiä määrällisiä tavoitteita sukupuolijakauman tasoittamiseksi toimivaan johtoon kuuluvien jäsenten keskuudessa.

Suomen on säädettävä direktiivin 6 ja 7 artiklassa tarkoitetuista rekrytointiprosessia ja raportointia koskevista velvollisuuksista:

- Yhtiöiden, jotka eivät ole saavuttaneet tavoitteita, on mukautettava valintamenettelyään ja määriteltävä menettelylle selkeät ja neutraalit perusteet, joita on sovellettava syrjimättömällä tavalla. Henkilöt on valittava ehdokkaan pätevydestä tehdyn vertailun perusteella.
- Jos ehdokkaat ovat yhtä päteviä, pörssiyrityksillä on velvollisuus asettaa etusijalle aliedustettua sukupuolta oleva ehdokas, elleivät muut monimuotoisuutta koskevat toimintalinjat sitä estä.
- Ehdokkaalla on oikeus saada pyynnöstä tiedot valinnan perusteena olleista vaatimuksista ja ehdokkaiden vertailusta. Aliedustettua sukupuolta olevalla valitsematta jätetyllä ehdokkaalla on oikeus vielä asia tuomioistuimeen.
- Pörssiyritysten tulee antaa viranomaiselle kerran vuodessa tietoja hallintoelinten sukupuolijakaumasta sekä toimenpiteistä, joita ne ovat toteuttaneet saavuttaakseen tavoitteet, tai miksi tavoitteita ei ole saavutettu. Tiedot tulee julkaista myös yhtiön verkkosivuilla.
- Suomen on julkaistava tietoja pörssiyritysten tilanteesta.

Suomen on lisäksi säädettävä direktiivin 8 artiklassa tarkoitetuista tehokkaista, oikeudenmukaisista ja varoittavista seuraamuksista, nimettävä direktiivin artiklan 10 mukaisesti toimielin sukupuolten tasapuolisen edustuksen edistämiseen, analysointiin, seurantaan ja tukemiseen sekä varmistettava, että viranomaisilla on oikeus saada direktiivin 13 artiklassa tarkoitettua uudelleentarkastelua varten tarvittavat tiedot pörssiyrityksiltä ja mahdollisesti pörssiltä.

Direktiivin täytäntöönpanossa on ratkaistava, miten direktiivin jäsenvaltio-optioita käytetään. Optioista keskeisin on mahdollisuus lykätä vaatimusten voimaantuloa.

Ammattiliitto Pron lausunto

Lausunto koostuu lausuntopyynnön keskeisiin kysymyksiin tehdyistä arvioista ja kommentteista.

Aiempi tutkimus

Kysymykset 2. ja 3. Kommentit selvityksessä huomioon otettuun aiempaan kotimaiseen selvitysaineistoon ja aikaisempaan tutkimukseen.

Ammattiliitto Pro kiinnittää huomiota siihen, että mukana ei ole tutkimusta, joka liittyy naiseen kohdistuvaan häirintään, seksuaaliseen häirintään tai syrjintään työelämässä. Nämä ovat tekijöitä, jotka vaikuttavat negatiivisesti sukupuolten tasapuolisen edustuksen lisäämiseen listayhtiöiden johtotehtävissä.

Säätely ja suositukset muissa maissa

Kysymys 4. Kommenttisi selvityksessä tarkasteltujen vertailumaiden valintaan ja käytäntöihin.

Kansainvälisesti katsoen Suomessa on päästy verrattain pitkälle naisten osuudessa pörssiyritysten hallituksissa. EU ja ETA maista Suomea edellä ovat tilastoissa esimerkiksi Ranska, Italia, Belgia, Ruotsi, Alankomaat, Saksa, Islanti ja Norja. Näistä maista ainoastaan Ruotsissa ja Suomessa ei ole määrätty sukupuolikiintiöistä. Lainsäädännölliset sukupuolikiintiöt nostavat naisjäsenten määrää hallituksissa parhaiten. Norjan kokemukset kertovat, että kiintiöt toimivat myös ilman, että se vaikuttaisi negatiivisesti yritysten arvoon.

Useassa maassa olevat vapaaehtoiset suositukset eivät ole niin tuloksellisia. Suomessa pörssiyrityksiä koskevassa Hallintokoodissa on suosituksia mm. hallituskokoonpanoon liittyvän ehdotuksen valmistelusta, hallituksen kokoonpanosta ja monimuotoisuudesta, sekä nimitysvaliokunnasta ja –toimikunnasta. Koodi ei sido yrityksiä, mutta suosituksesta poikkeamiset ja niiden syyt tulee raportoida.

Johtopäätökset ja suositukset**Kysymys 5. Arviot/kommentit selvityksen tuloksista.**

Hankkeen yhteenvedossa keskeiset tekijät, jotka vaikuttavat naisten valintaan listayritysten hallitukseen on ryhmitelty 1) toimintaympäristöön, 2) yrityksen piirteisiin, 3) rekrytointiprosessiin ja 4) yksioon liittyviin tekijöihin.

On kiinnostavaa, että käsitykset siitä, mikä edistäisi naisten valintaa, eroavat sukupuolen mukaan. Naisten näkemyksen mukaan toimintaympäristöön liittyvät tekijät kuten naisten ja miesten verkostoituminen sekä rekrytointiprosessiin sisältyvät tasa-arvotavoitteet olisivat tärkeimmät tekijät, kun miehet taas korostavat naiskandidaatin ominaisuuksiin liittyviä tekijöitä, kuten kansainvälistymistä, koulutusta ja kokemusta liiketoimintojen johtamisesta.

1) Keskeinen toimintaympäristöön liittyvä uraste on perhevapaiden epätasainen jakautuminen. Jälkikasvusta vastuun kantaminen ohjaa naisia pois uraputkesta ja johtaa siihen, että nainen ottaa yhä perinteisen roolin kodin ja perheen huolehtijana. Toinen puoli, mikä selvityksessä jää sanomatta, on se, että myös miehet tekevät tietosia, perinteisen roolin mukaisia valintoja, jotka varmistavat heidän urakehityksensä. Naisten ollessa kotona, miehet ovat tärkeässä urakehityksen vaiheessa työnantajan käytettävissä työpaikoilla, vaihtamassa työpaikkaa ja tehtäviä, hankkimassa kokemusta, verkostoitumassa ja menossa eteenpäin urallaan. Tätä urakehityksen loikkaa on vaikea ottaa kiinni myöhemmin. Raskauteen, perhevapaisiin ja työhön paluuseen liittyy myös paljon työelämän syrjintää, jota selvityksessä ei ole otettu huomioon. Samoin naisiin työelämässä kohdistuva häirintä ei ole mukana hankkeen selvityksessä.

Sukupuolinormeihin liittyvät odotukset ja stereotyyppit ohjaavat lasten kasvua paitsi varhaiskasvatuksessa ja kouluissa myös perheissä ja koko yhteiskunnassa. Miehiin liitetään odotuksia johtajuudesta heidän sukupuolensa takia jo pienestä pitäen aivan eri tavalla kuin tyttöihin.

2) Yrityksen piirteet vaikuttavat myös siten, että naiset, jotka työskentelevät ainokaisina alallaan kohtaavat paljon haasteita. Naiset törmäävät miesenemmistöisillä aloilla muita useammin vähättelyyn ja syrjintään sekä esteisiin palkkauksessa ja uralla etenemisessä.

Ammattiliitto Pro korostaa, että on tärkeää kiinnittää sukupuolten tasa-arvoon, samapalkkaisuuteen ja segregaaation purkuun huomiota koko organisaatiossa. Tasa-arvon edistäminen edellyttää konkreettisia toimia kaikilla yrityksen toiminnan tasoilla. Kuten yksi haastateltava toteaa, ”tasa-arvokulttuuri tehdään sokkelitasolta lähtien, eikä vasta johtotasolta”. Yritystä on johdettava tasa-arvo- ja sukupuolietoisesti kautta linjan, jotta monimuotoisuuden hyödyt saadaan lunastettua.

3) Rekrytointiprosessi on keskeinen tekijä naisten hallituspaikkojen määrän edistämässä. Tutkimusten mukaan naiset eivät häviä miehille työkokemuksessa, mutta tulevat silti harvemmin valituiksi. Tiedetään myös, että valitsijoilla on yleensä taipumusta valita tehtäviin kaltaisiaan. Siksi nimitystoimikuntien ja –valiokuntien miesvaltaisuuteen pitää kiinnittää nykyistä enemmän huomiota.

4) Yksilöön liittyvät tekijät ovat usein vaikeasti erotettavissa yhteiskunnan tekijöistä ja niistä rakenteista, joissa ihmiset toimivat ja tekevät valintojaan. Näissä ei tule tyytyä stereotyyppisiin olettamuksiin vaan pyrkiä kyseenalaistamaan ja muuttamaan toimintatapoja ja rakenteita aktiivisesti.

Arviot/kommentit suosituksiin.

Hankkeen tulosten perusteella annetuista suosituksista Pro pitää tärkeimpänä sitä, että direktiivi saatetaan viivytyksettä osaksi kansallista lainsäädäntöä. Valtion tulee myös nostaa tietoisuuden tasoa systemaattisesti hoidetun rekrytointiprosessin eduista yritykselle. Lisäksi on tärkeää, että kaikki yritykset tarkastavat käytäntöjään rekrytointiprosessissa.

Kysymys 6. Yleiset kommentit/ehdotukset direktiivin täytäntöönpanoon liittyen.

Ammattiliitto Pron näkemyksen mukaan, direktiivi naisten ja miesten aikaisempaa tasapuolisemmasta edustuksesta pörssiyhtiöiden hallintoelinten jäsenten keskuudessa on oikeasuuntainen ja tarpeellinen. Vaikka naisten osuus suomalaisten pörssiyhtiöiden hallituksissa on kansainvälisesti vertailtuna korkealla tasolla, edistyminen on ollut hidasta. Direktiivin täytäntöönpanon avulla on mahdollisuus vahvistaa tällä hetkellä vapaaehtoisuuteen perustuvaa velvoitetta ja kasvattaa naisten osuutta suomalaisten pörssiyhtiöiden ylimmässä johdossa. Kiintiöt toimivat siirtymäajan työkaluna ja kehityksen vauhdittajana.

Direktiivi toisi myös mukanaan uuden veloitteen raportoida hallituksen jäsenten sukupuolijakaumasta viranomaiselle ja verkkosivuillaan. Tämä on käytäntönä jo monessa muussa maassa. Tulevaisuudessa myös EU:n palkka-avoimuusdirektiivi tulee edellyttämään tasa-arvotilanteesta raportointia. Ammattiliitto Pro pitää avoimuuden lisäämistä tärkeänä.

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

Direktiivin täytäntöönpanossa on ratkaistava, miten direktiivin optioita käytetään.

Ammattiliitto Pro suhtautuu varauksella mahdollisuuteen lykätä maakohtaisen option avulla rekrytointiprosessia tai raportointiprosessia koskevien direktiivin vaatimusten voimaantuloa, jos se tarkoittaa, että yrityksille annettavia velvoitteita heikennetään.

Ammattiliitto Pro ry

Minea Pyykönen
johtaja

Tanja Lehtoranta
työympäristö- ja tasa-arvoasiantuntija