

## Naisten suuri osuus hallituksissa ei nosta naisten määrää johtoryhmissä

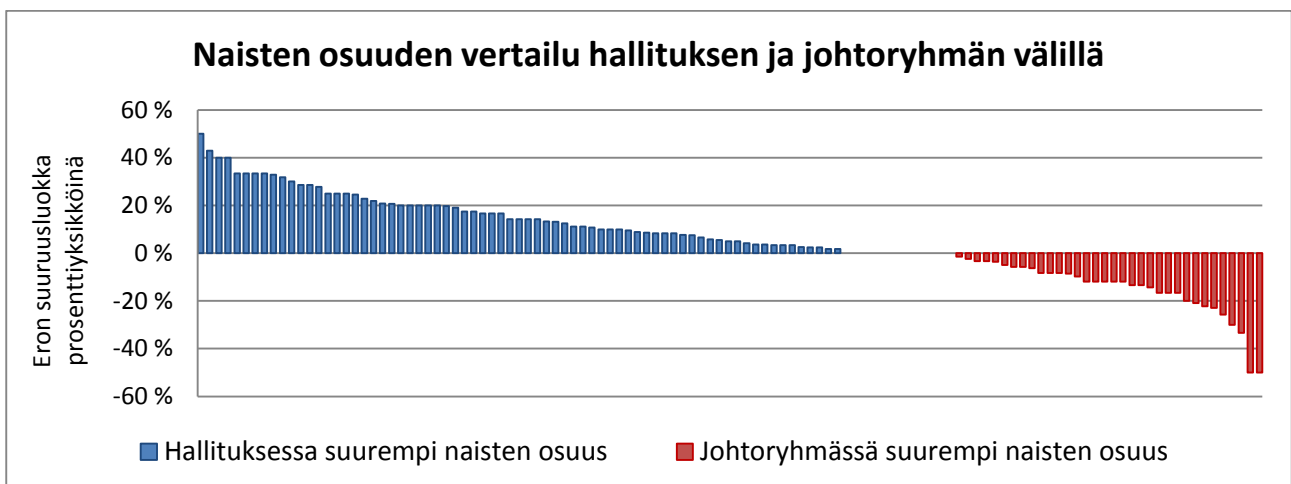
Keskuskauppakamari julkaisi viime marraskuussa selvityksensä naisten asemassa suomalaisten yritysten ylimmässä johdossa. Tämä sarjassaan kolmas Keskuskauppakamarin naisjohtajaselvitys kantoi otsikkoa: ”Menestystä hallituksissa, haasteita johtoryhmissä”. Otsikon tarkoituksena oli kiinnittää huomioita siihen, että viimeisen kymmenen vuoden aikana on tapahtunut merkittävää kehitystä naisten etenemisessä yhtiöiden hallituksiin. Suurilla pörssiyrityksillä hallituksen jäsenistä naisia on jo yli 30 prosenttia, mikä on EU:n ennätys.

Keskuskauppakamarin naisjohtajaselvitys osoittaa hyvin, että todellinen kehitystarve ei kohdistu enää niinkään suurten yhtiöiden hallitukseen vaan johtoryhmätasoon. Pörssiyritysten johtoryhmiin kuuluvista johtajista keskimäärin vain 19 prosenttia on naisia. Myös erot yksittäisten yhtiöiden välillä ovat suuret.

Tämä tulee selkeästi esille, kun vertaillaan suomalaisten pörssiyritysten hallitusten ja johtoryhmien kokoonpanoja yhtiöittäin. Tällöin käy ilmi, että 77 pörssiyrityksellä naisten osuus hallituspaikoista on suurempi kuin naisten osuus johtoryhmän jäsenistä. Samanaikaisesti 34 pörssiyrityksessä tilanne on päinvastainen, eli johtoryhmässä naisten osuus on suurempi kuin kyseisen yhtiön hallituksessa.

Tilanteet yhtiöiden välillä vaihtelevat siten, että toisessa ääripäässä yhtiön hallituksessa naisia on puolet jäsenistä samaan aikaan kuin yhtiön johtoryhmässä ei ole yhtään naista. Toisella puolen yhtiön johtoryhmästä puolet johtajista on naisia, mutta hallitukseen ei ole nimitetty yhtään naisjäsentä. Alla oleva taulukko suhdelukujen erotuksista havainnollistaa, miten erot jakautuvat eri yhtiöiden välillä.

Kuudessa yhtiössä naisten osuus on täysin sama niin hallituksessa kuin johtoryhmässäkin – valitettavasti näissä tapauksissa naisten lukumäärä on sekä hallituksessa että johtoryhmässä nolla.



Tämä vertailu vahvistaa, että tulevaisuudessa tulisi kiinnittää hallitusten sijaan enemmän huomiota ylimmän johdon kokonaisuuteen ja naisten asemaan yhtiön muussa ylimmässä johdossa. Erityistä huolta aiheuttaa naisten vähäisyys pörssiyritysten liiketoimintajohdossa – valtaosa johtoryhmätasolla

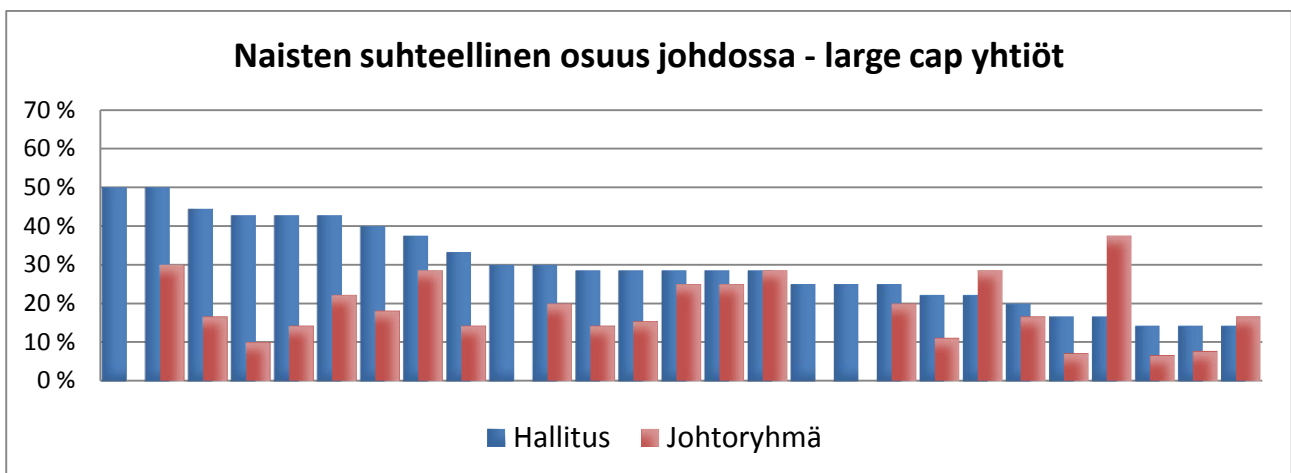
työskentelevistä naisista nimittäin toimii ns. tukitoimintojen johdossa. Vain 33 pörssi-yhtiössä nainen johtaa liiketoimintoja johtoryhmätasolla ja vain yhden yhtiön toimitusjohtajana on nainen.

Naisten asemaa yritysten johdossa parantavina toimina esitetään usein hallituskiintiöitä. Suomen kohdalla kiintiöille ei ole perusteita, kun tarkastellaan hallituskokoonpanoissa jo tapahtunutta kehitystä. Toisinaan kiintiölainsäädäntöä perustellaan myös sillä, että hallituskiintiöiden avulla uskotaan voitavan vaikuttaa myös yritysten muuhun ylimpään johtoon. Toisin sanoen uskotaan, että hallituksissa toimivilla naisilla on jokin kohtalonyhteys siihen, miten naiset valikoituvat esimerkiksi johtoryhmään. Harvemmin kuitenkin yksilöidään sitä yhteyttä tai mekanismia, jolla uskotaan että hallituskiintiöt parantaisivat naisten asemaa yritysten johdossa yleisemmin.

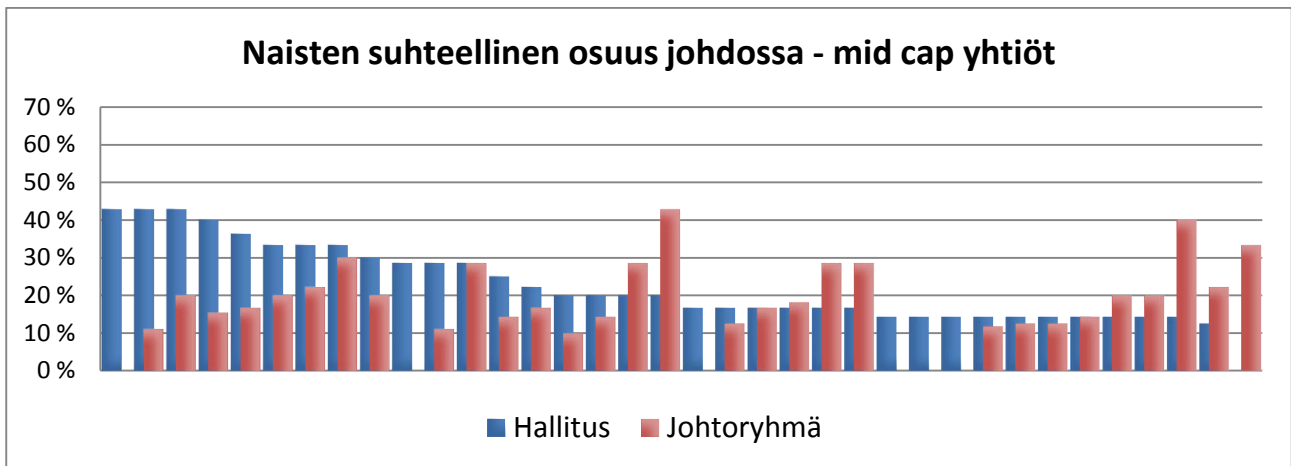
Keskuskauppakamarin naisjohtajaselvitystä varten keräämien tietojen perustella ei ole mitään syytä uskoa hallituskiintiöillä voitaisiin parantaa naisten asemaa yhtiöiden muussa ylimmässä johdossa. Kun tarkastellaan pörssi-yhtiöiden hallitusten kokoonpanoja ja johtoryhmien kokoonpanoja, näiden välille ei löydy mitään korrelaatiota.

Pörssi-yhtiöissä, joiden hallituksissa on keskiarvoa enemmän naisia, ei johtoryhmissä ole keskiarvoa lukuisempaa joukkoa naisia. Toisaalta yhtiöissä joiden hallituksissa on keskimääräistä vähemmän naisia, ei naisten osuus johtoryhmässä ole keskimääräistä vähäisempi. Sama johtopäätös tulee vastaan siitä riippumatta, tarkastellaanko kaikkia pörssi-yhtiöitä yhdessä vai jaetaanko yhtiöt koon mukaan eri luokkiin, kuten alle olevista taulukoista käy ilmi.

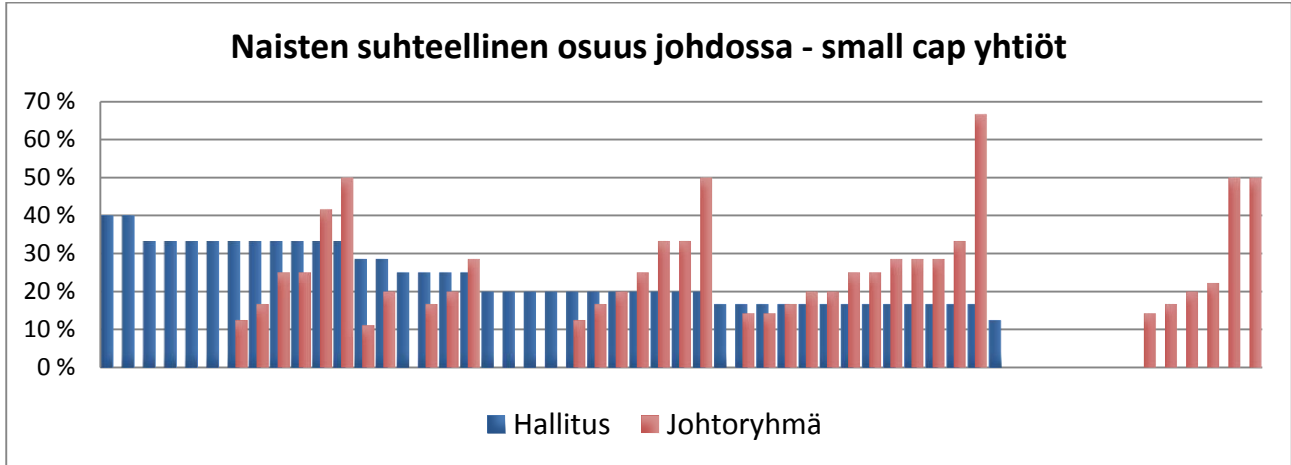
Kiintiölainsäädännöllä ei toisin sanoen pystytä vaikuttamaan niihin epäkohtiin, jotka ovat naisten aseman ja yritysten ylimmän johdon kannalta olennaisia. Näiden asioiden ratkaisemiseksi kaivataan monipuolisempia lähestymistapoja, joissa tarkastellaan esimerkiksi sellaisia rakenteellisia haasteita, jotka liittyvät koulutuslinjavalintoihin, perhe- ja työelämän yhdistämiseen sekä naisille tarjolla olevaan koulutus- ja uravalmennukseen niin yhtiöiden toimesta kuin yleisemminkin.



Kaaviosta voidaan havaita, että joissakin large cap -yhtiöissä tilanne on se, että hallituksessa on naisia runsaasti, mutta ei lainkaan johtoryhmässä. Vain kolmessa yhtiössä naisten prosenttiosuus johtoryhmästä on suurempi kuin hallituksessa.



Kaaviosta voidaan havaita, että joissakin mid cap -yhtiöissä tilanne on se, että hallituksessa on naisia runsaasti, mutta ei lainkaan johtoryhmässä. Toisaalta kymmenessä yhtiössä naisten prosenttiosuus johtoryhmästä on suurempi kuin hallituksessa.



Kaaviosta voidaan havaita, että lukuisilla small cap -yhtiöillä on runsaasti naisia hallituksissa, mutta ei lainkaan johtoryhmässä. Toisaalta lähes puolella (22) yhtiöistä naisten prosenttiosuus johtoryhmästä on suurempi kuin hallituksessa.

*Tämä Keskuskauppakamarin selvitys kattaa kaikki 119 pörssiyhtiötä, joiden päälistauspaikka on Helsingin pörssissä. Selvitys on tehty käyttämällä Keskuskauppakamarin vuonna 2013 tekemien kahta pörssiyhtiöiden johtoa koskevaa selvitystä varten kerättyä aineistoa. Hallituskokoonpanoja koskevat tiedot perustuvat vuoden 2013 kevään yhtiökokouspäätöksiin. Johtoryhmiä koskevat tiedot on kerätty syksyllä 2013. Tietoja on päivitetty tätä selvitystä varten mm. uusien listautumisten ja pörssistä poistuneiden yhtiöiden osalta helmikuussa 2014.*