

Elinkeinoelämän toimet yritysjohton sukupuolijakauman tasoittamiseksi

Kuka johtaa? – elinkeinoelämä ja tasa-arvo
Tiedotustilaisuus, Säätytalo 19.3.2010

Johtaja Jukka Ahtela
Elinkeinoelämän keskusliitto

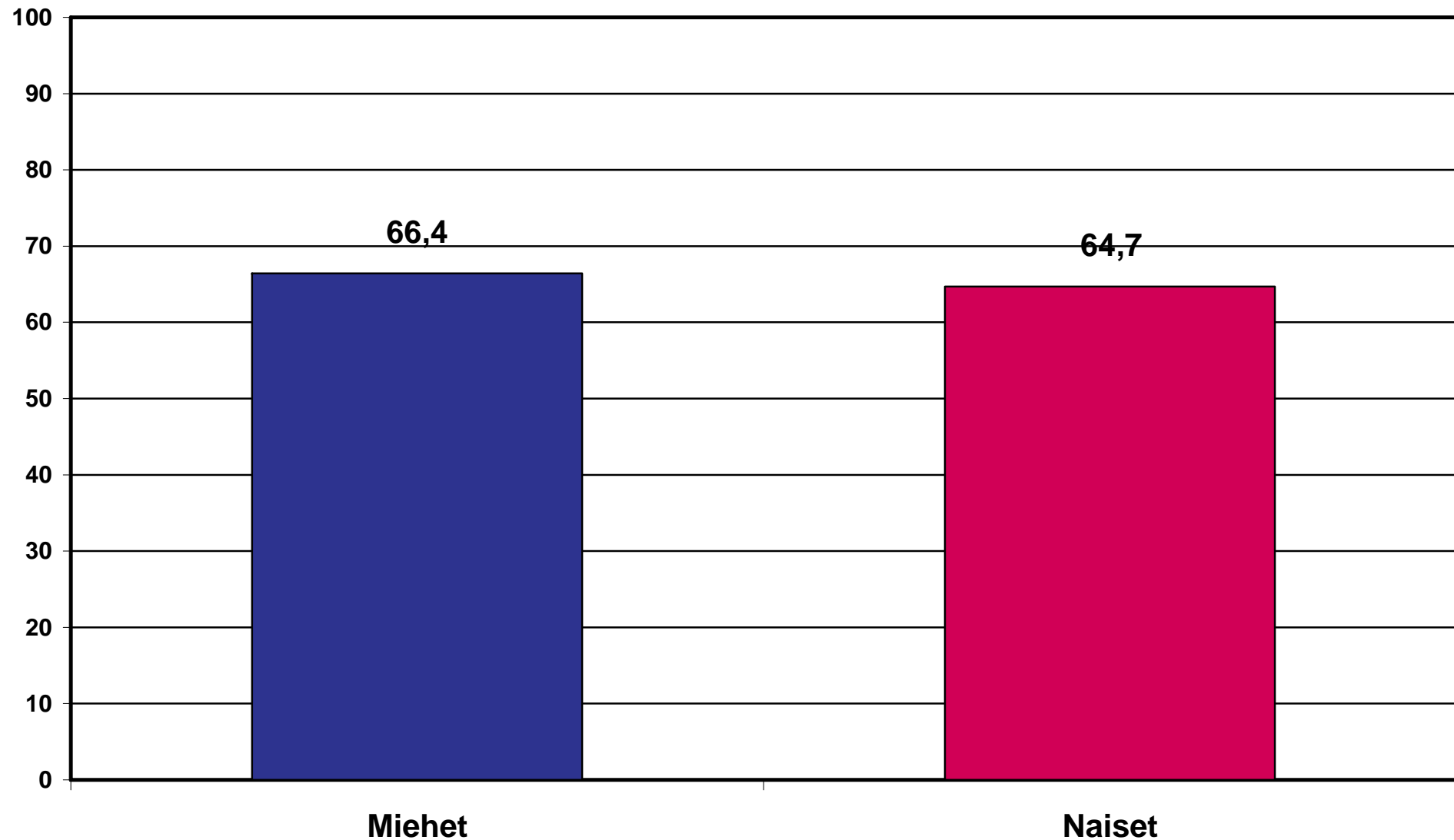
Suomalaisnaiset tasavertaisesti miesten kanssa työmarkkinoilla

Naisten ja miesten työllisyys

Suomalaiset työmarkkinat sukupuolisilmälasein

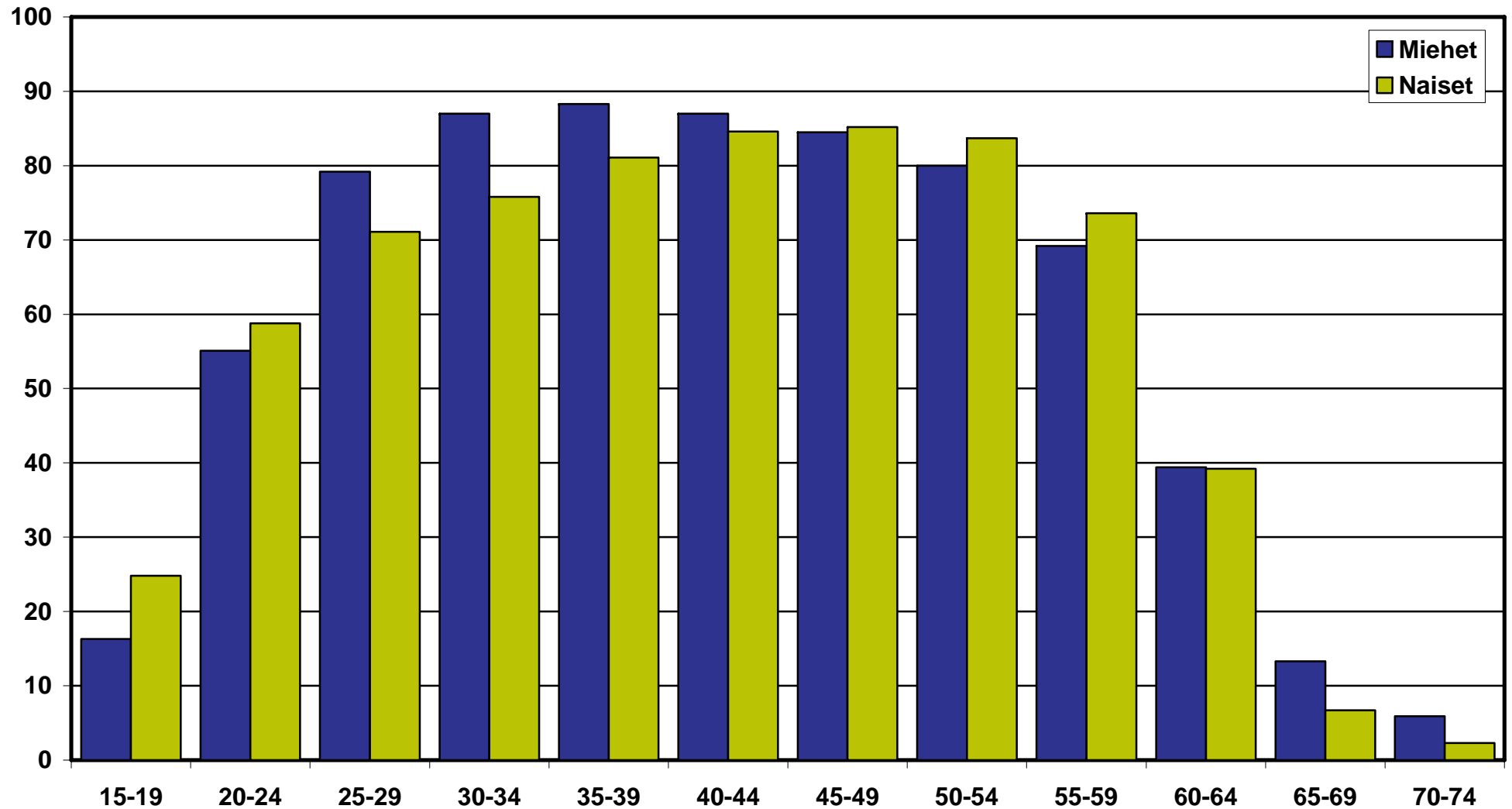
- Suomessa naisten ja miesten työllisyysasteiden ero Euroopan pienin (jouluukuussa naiset ohittivat hetkellisesti miehet, ero nyt reilut 1%-yksikköä miesten hyväksi)
- Suomalaisnaiset tekevät kokoaikatyötä 2.eniten Euroopassa
- Suomalaisten työmarkkinoiden tasa-arvon suurimpia esteitä työmarkkinoiden jakautuminen sukupuolen mukaan
- Naiset selvästi koulutetumpia kuin miehet, mutta naiset ja miehet opiskelevat eri asioita ja päätyvät eri tehtäviin työpaikoilla
- Naisten työllisyys nuorten ja ikääntyneempien ryhmissä kasvanut miehiä nopeammin; uudeksi huolenaiheeksi nousseet nuoret ja ikääntyneet miehet
- Naisten ja miesten ongelmat työmarkkinoilla erilaisia – tarvitaan erilaisia toimia

15-64-vuotiaiden naisten ja miesten työllisyysaste Suomessa tammikuussa 2010



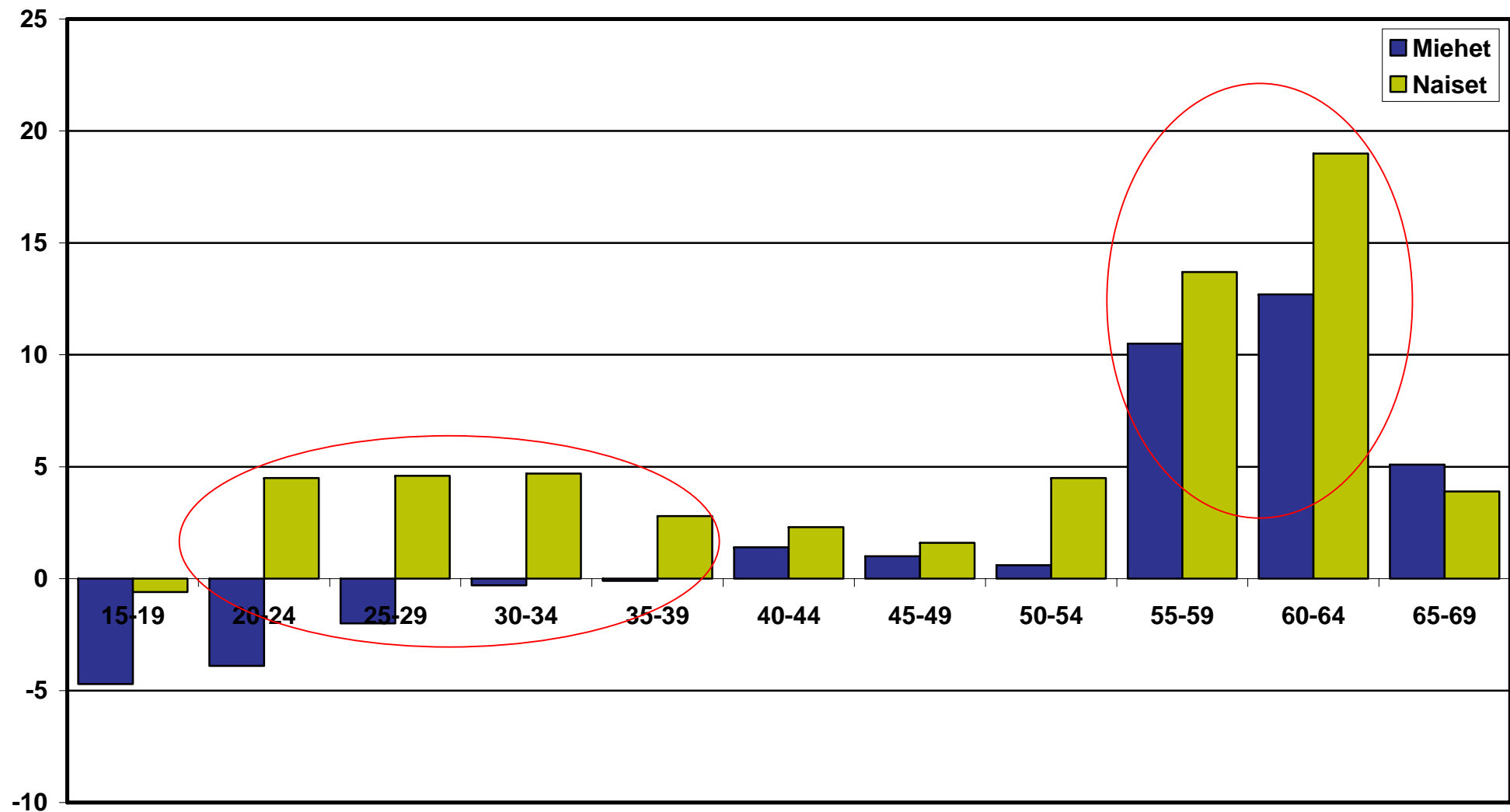
Lähde: Tilastokeskus

Työllisyysaste (%) keskimäärin vuodessa vuonna 2009



Lähde: Tilastokeskus

Työllisyysasteen muutos (%-yksikköä) vuosien 2000 ja 2009 välisenä aikana



Lähde: Tilastokeskus

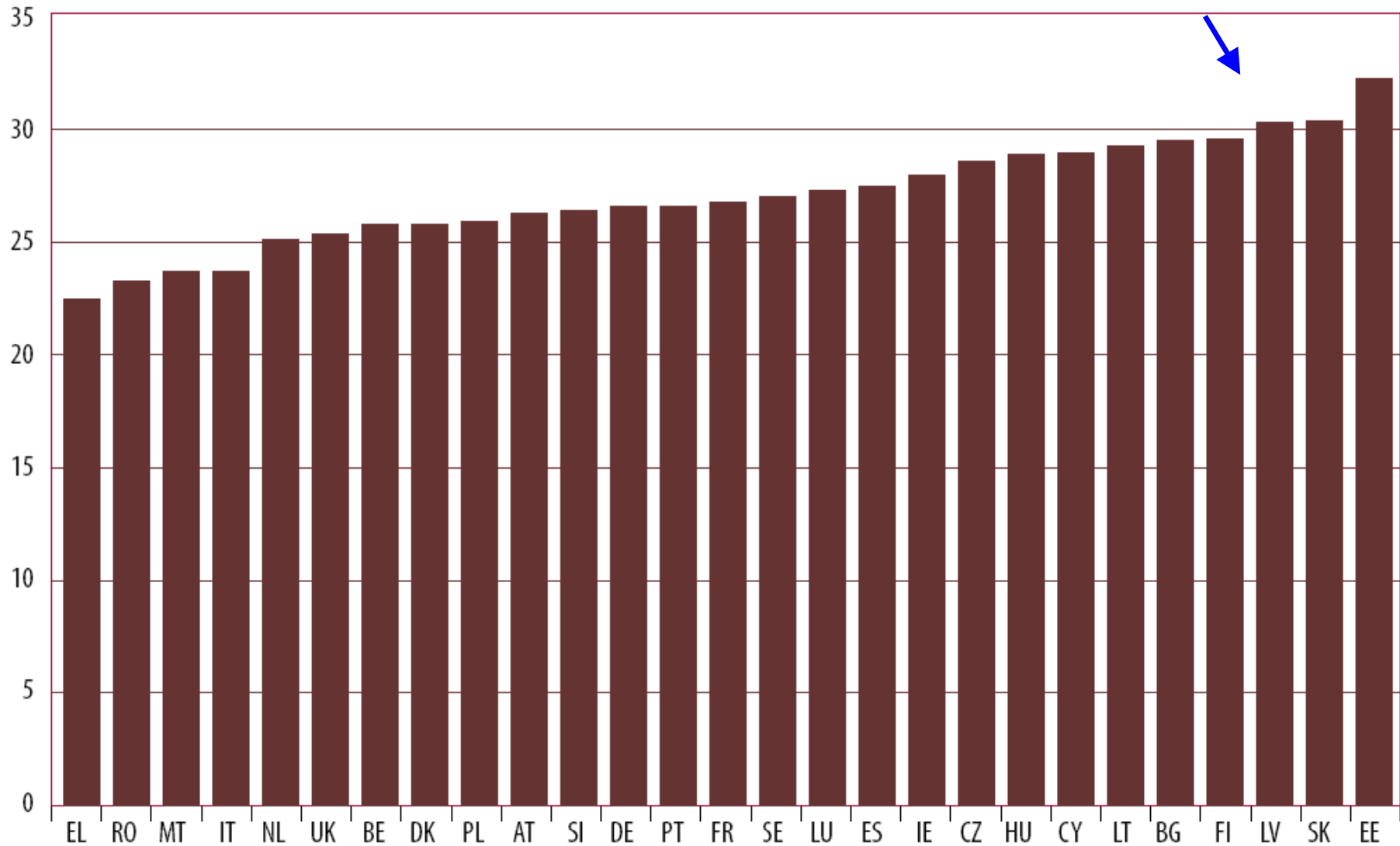
**Suomalaisten työmarkkinoiden
sitkeä ongelma:
työmarkkinat edelleen eriytyneet
sukupuolen mukaan**

Julkinen nainen – yksityinen mies

- Suomen työmarkkinat jakautuvat edelleen jyrkästi naisten ja miesten aloihin ja töihin (segregaatio)
- Ammatillinen segregatio Suomessa Euroopan 4. voimakkainta; ei juurikaan muutosta viime vuosina
 - muissa pohjoismaissa segregatio purkautunut nopeasti, sijoittuvat nyt EU-maiden vertailussa puoliväliin
- Miehistä valtaosa työskentelee yksityisellä sektorilla, julkisen sektorin työntekijöistä selvä enemmistö on naisia (kuntien työntekijöistä naisia on lähes 80 %)
- Miksi segregatiota pitäisi purkaa?
 - ylläpitää naisten ja miesten palkkaeroja
 - aiheuttaa osaamiskapeikkoja ja työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaamisongelmia
 - vaikeuttaa naisten etenemistä yritysten johtotehtäviin, ”ei ole mistä ottaa”

EU-maiden vertailu: ammatillinen segregaatio 2007

Naisten ja miesten osuuksien erot eri ammateissa (ISCO-luokitus) on painotettu yhteen kuvaamaan työmarkkinoiden kokonaissegregaatiota



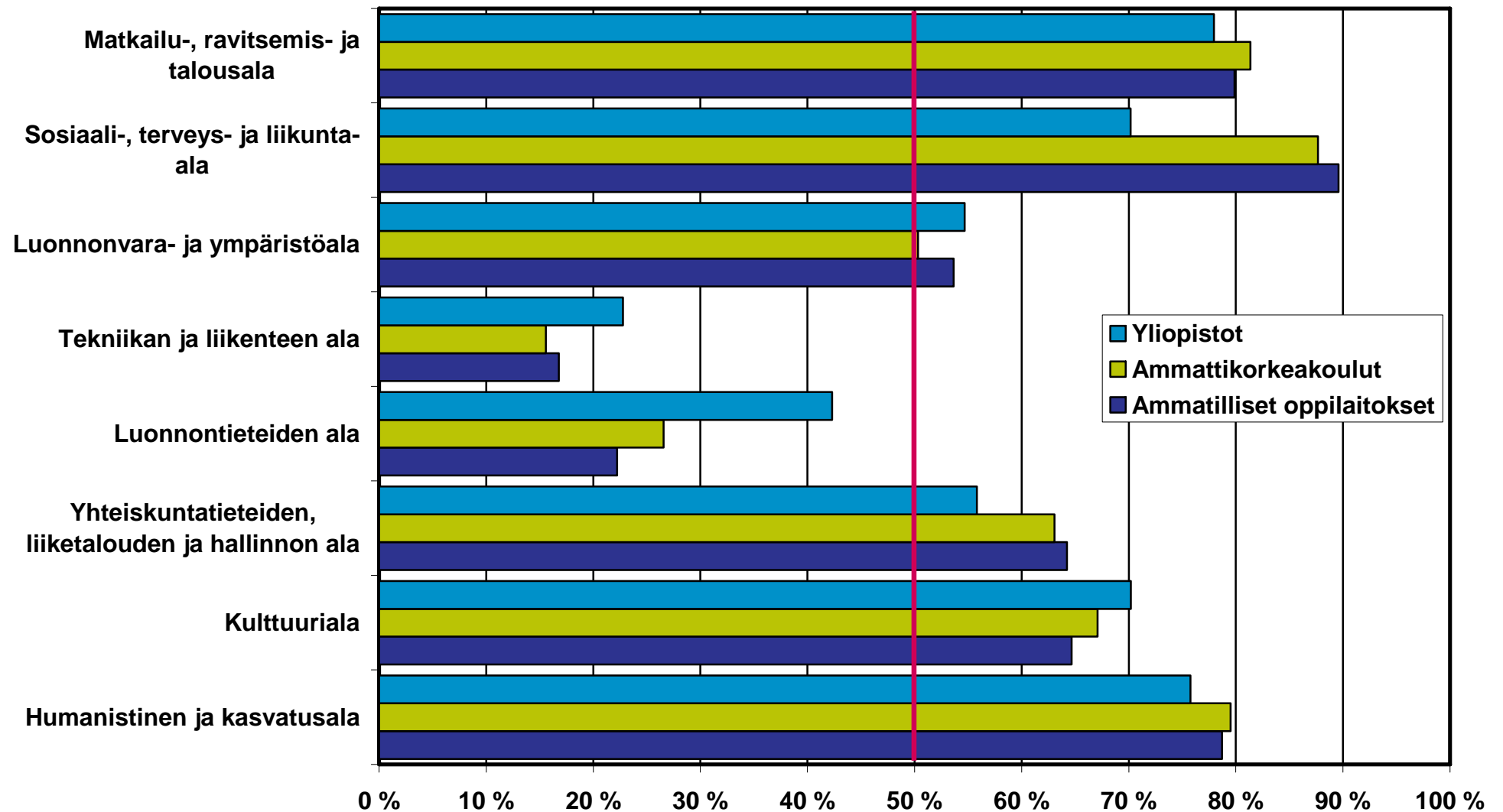
Työmarkkinoiden jakautuminen ei näytä purkautuvan lähivuosina koulutusvalintojen tietä

Koulutus- ja uravalinnat

Naiset koulutetumpia kuin miehet, mutta tekevät erilaisia valintoja

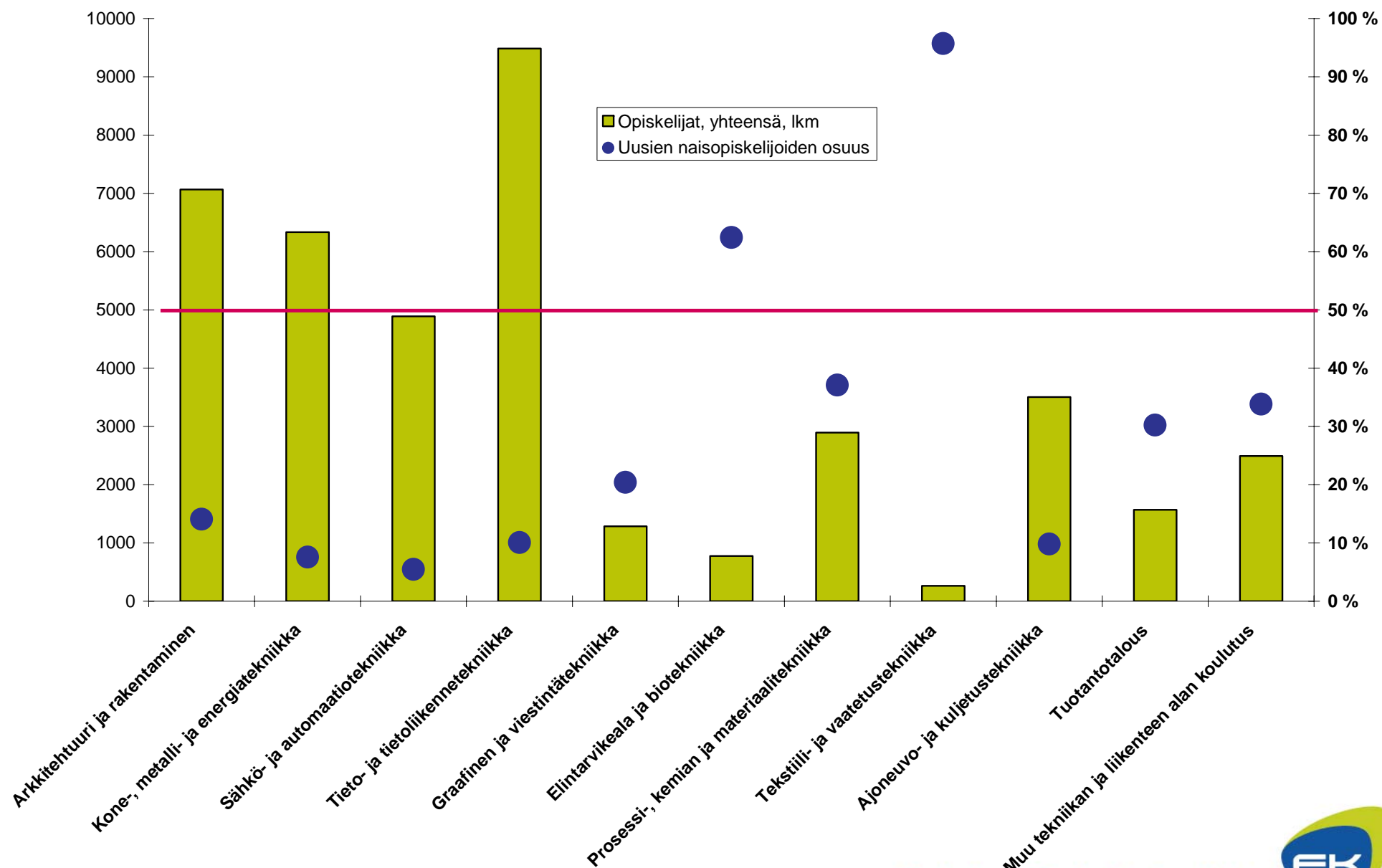
- Naisten koulutustaso on nykyisin selvästi korkeampi kuin miesten, koulutusero kasvaa koko ajan
- Työkäisistä naisista 47 % on suorittanut korkean asteen tutkinnon (miehistä 35 %; EU:n ka. 30 %)
- Naiset suorittavat opinnot loppuun miehiä useammin, koulupudokkaista valtaosa miehiä
- Koulutusala- ja suuntautumisvaihtoehdot oppilaitoksen ja oppiaineen sisällä edelleen eriytyneitä: johtaa siihen, että naiset päätyvät ”naisten aloille” ja ”naisten töihin”
 - esim. tekniikan alan opiskelijoista naiset suosivat tekstiili- ja vaatetustekniikkaa ja biotekniikkaa ja hyljeksivät kone-, metalli-, sähkö- ja energiatekniikkaa
- Koulutusvalintojen perusteella tilanne monilla aloilla kuitenkin muuttumassa: naiset ovat avartaneet valintoja ja tulevat perinteisille miesaloille, mutta miehet tekevät edelleen perinteisiä valintoja
- Tilanne muuttuu koko ajan, mutta muistettava, että koulutusvalintaratkaisut näkyvät vasta 5-10 vuoden viiveellä työmarkkinoilla – ei nopeita muutoksia

Naisten osuus opiskelijoista koulutusasteittain ja -aloittain vuonna 2008



Lähde: Tilastokeskus

Opiskelijoiden määrä yhteensä ja naisten osuus uusista tekniikan alan opiskelijoista ammattikorkeakouluissa vuonna 2007



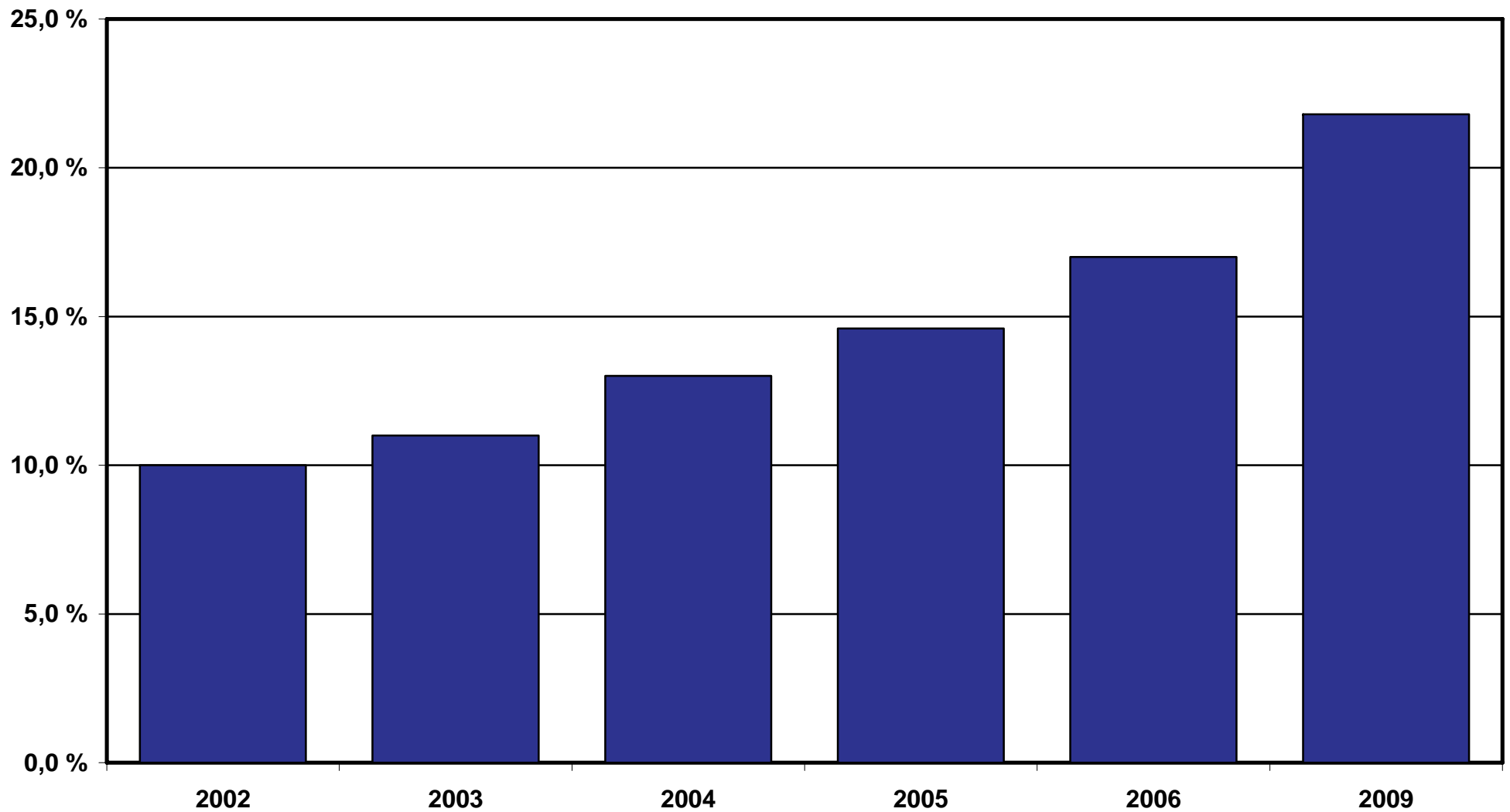
Naiset nousemassa elinkeinoelämän johtotehtäviin

Naisjohtajuus
Naiset pörssiyhtiöiden hallituksissa

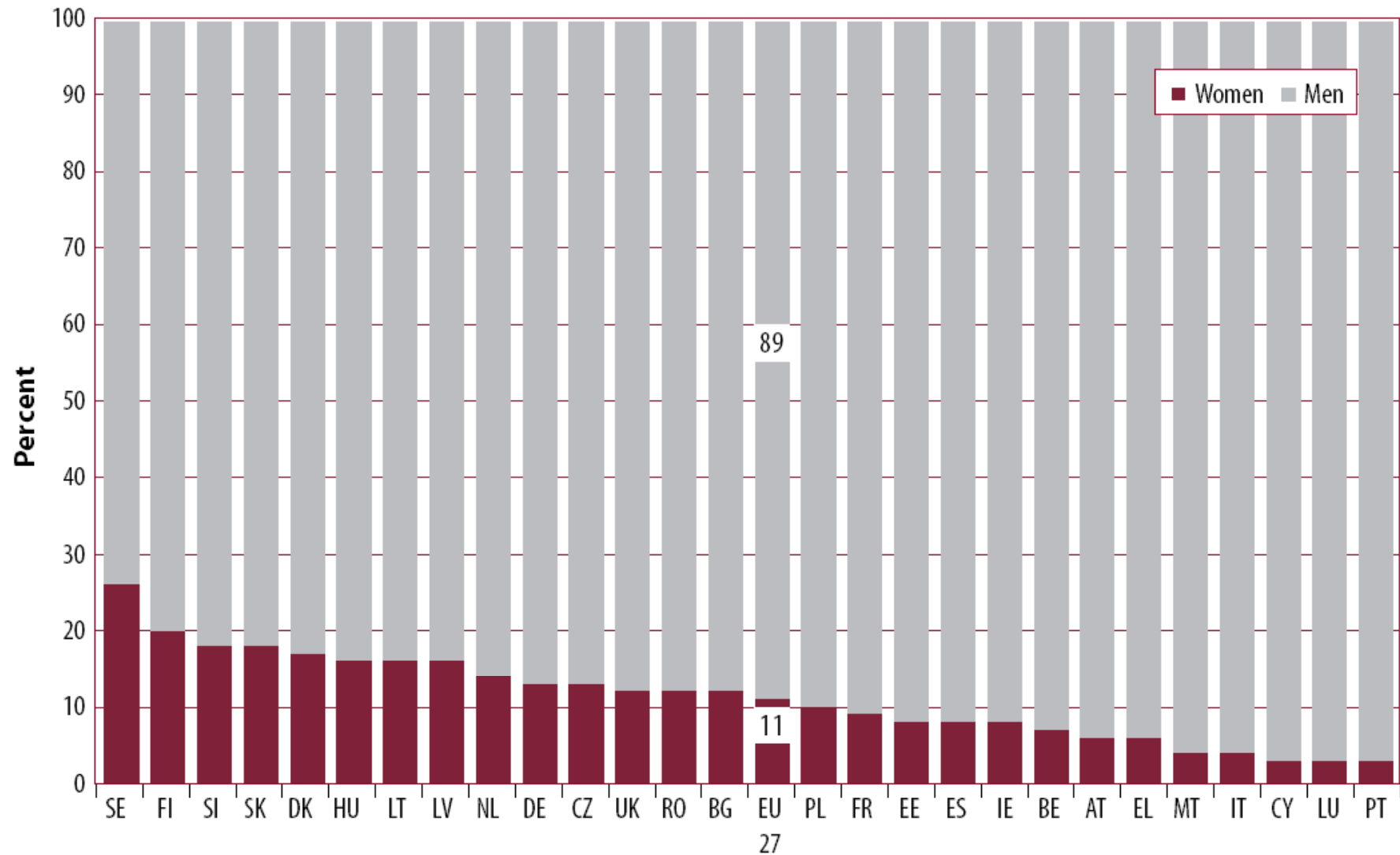
Naisten osuus esimies- ja johtotehtävissä selvässä kasvussa

- Elinkeinoelämässä naisia on johtotehtävissä vähemmän kuin politiikassa, mutta tilanne muuttumassa nopeasti
- Suurten ikäluokkien eläköityessä tapahtumassa suuri sukupolven ja sukupuolen vaihdos – tilaa naisjohtajille
- Suurimmissa pörssi-yhtiöissä naisten määrä on kaksinkertaistunut vajaassa 10 vuodessa (tämänhetkinen arvio on n. 22 %)
- Suomi pärjää hyvin eurooppalaisessa vertailussa: sijoittuu toiseksi Ruotsin jälkeen
- Segregaatio heijastuu myös johtajatasolle: naisjohtajia eniten naisvaltaisilla aloilla (kauppa, majoitus- ja ravitsemisala, pankki- ja vakuutusala), vähemmän teollisuudessa ja rakentamisessa
- Yritysten toimitusjohtajina naisia toistaiseksi vähän, mutta tilanne muuttumassa nopeasti elinkeinorakenteen muutosten vuoksi ja palvelusektorin painoarvon lisääntyessä

Naisten hallituspaikat 100 suurimmassa pörssiyhtiössä Suomessa 2009



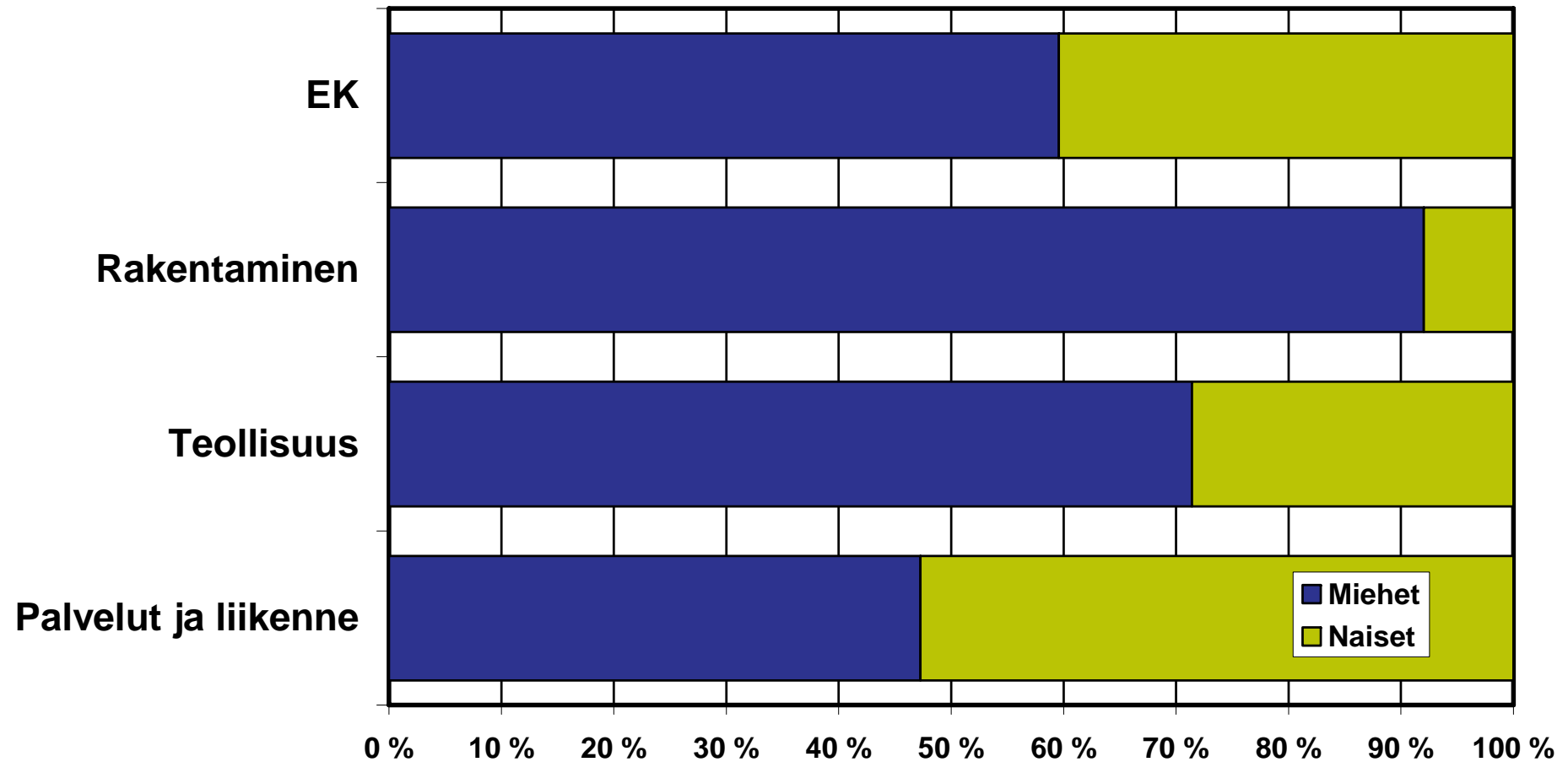
EU-maiden vertailu: suurimpien pörssinoteerattujen yritysten ylin päätöksenteko sukupuolen mukaan 2007



Naisten ja miesten osuudet tasapainottumassa EK:n jäsenyrityksissä, mutta segregatio näkyä edelleen

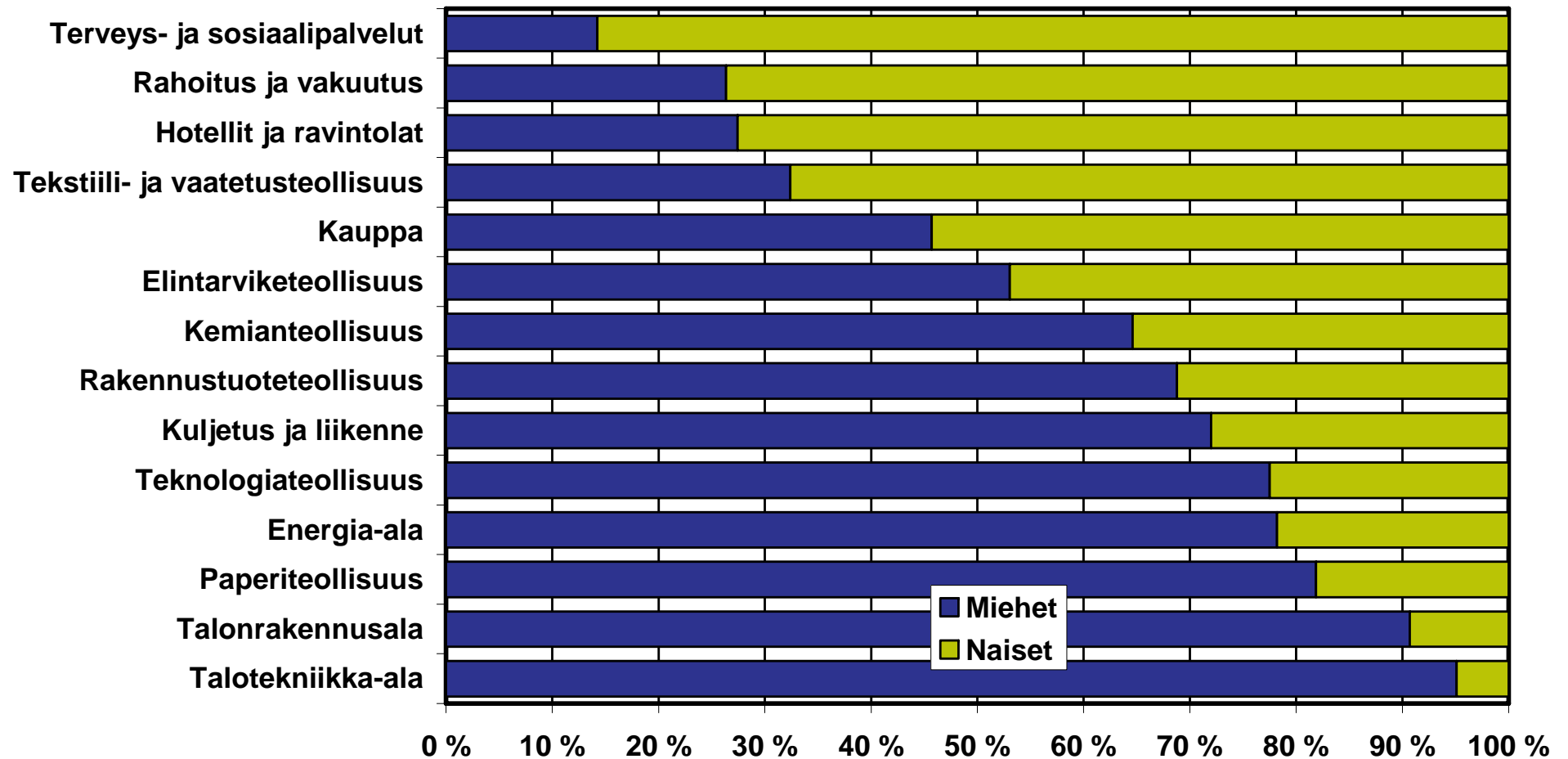
Naiset ja miehet EK:n jäsenyrityksissä
Ylemmät ja johtavat toimihenkilöt

Naisten ja miesten osuus EK:n jäsenyrityksissä vuonna 2009



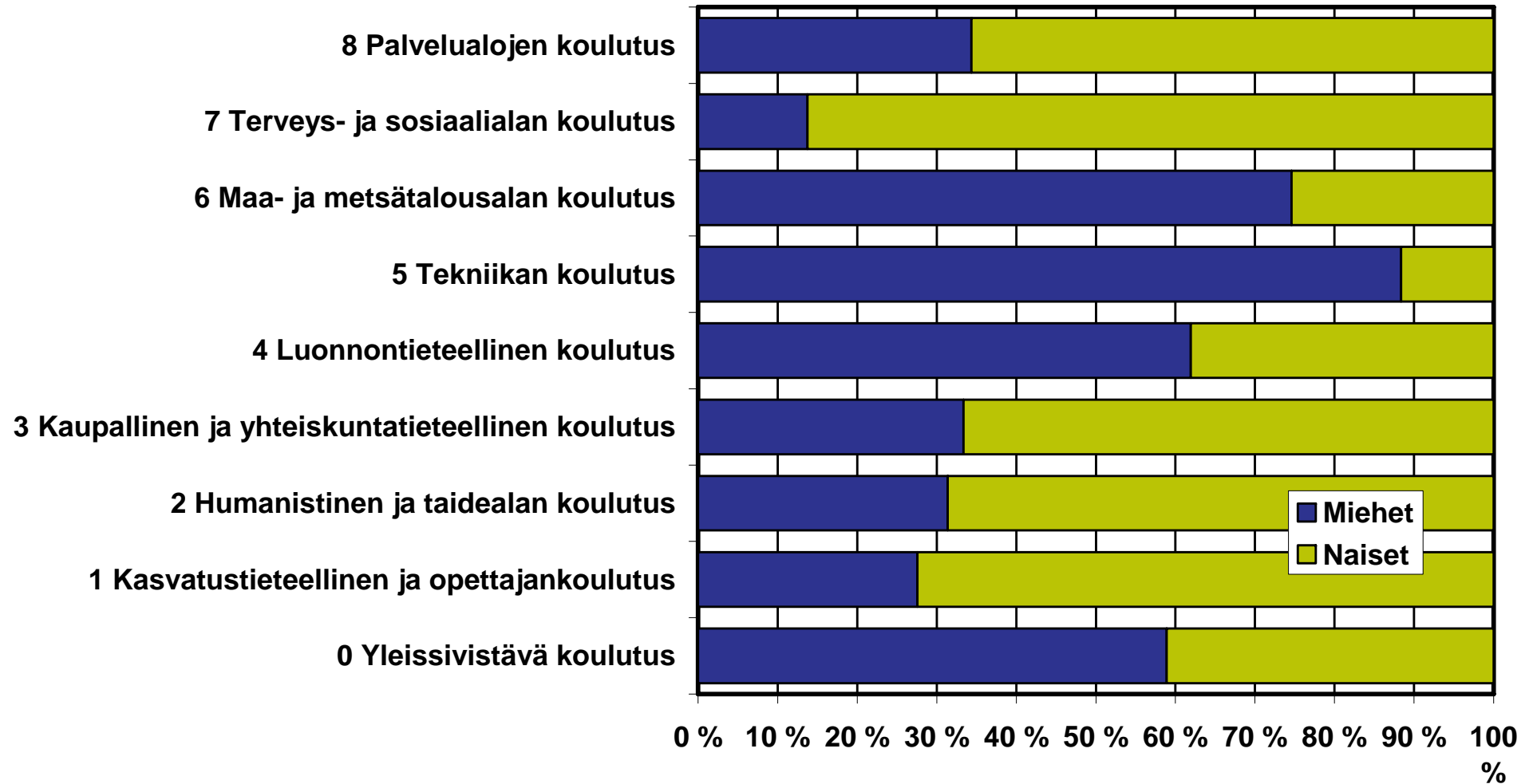
Lähde: EK

Naisten ja miesten osuus EK:n jäsenyrityksissä vuonna 2009, aloittainen jakautuminen



Lähde: EK

EK:n jäsenyritysten henkilöstön koulutusalarakenne 2009

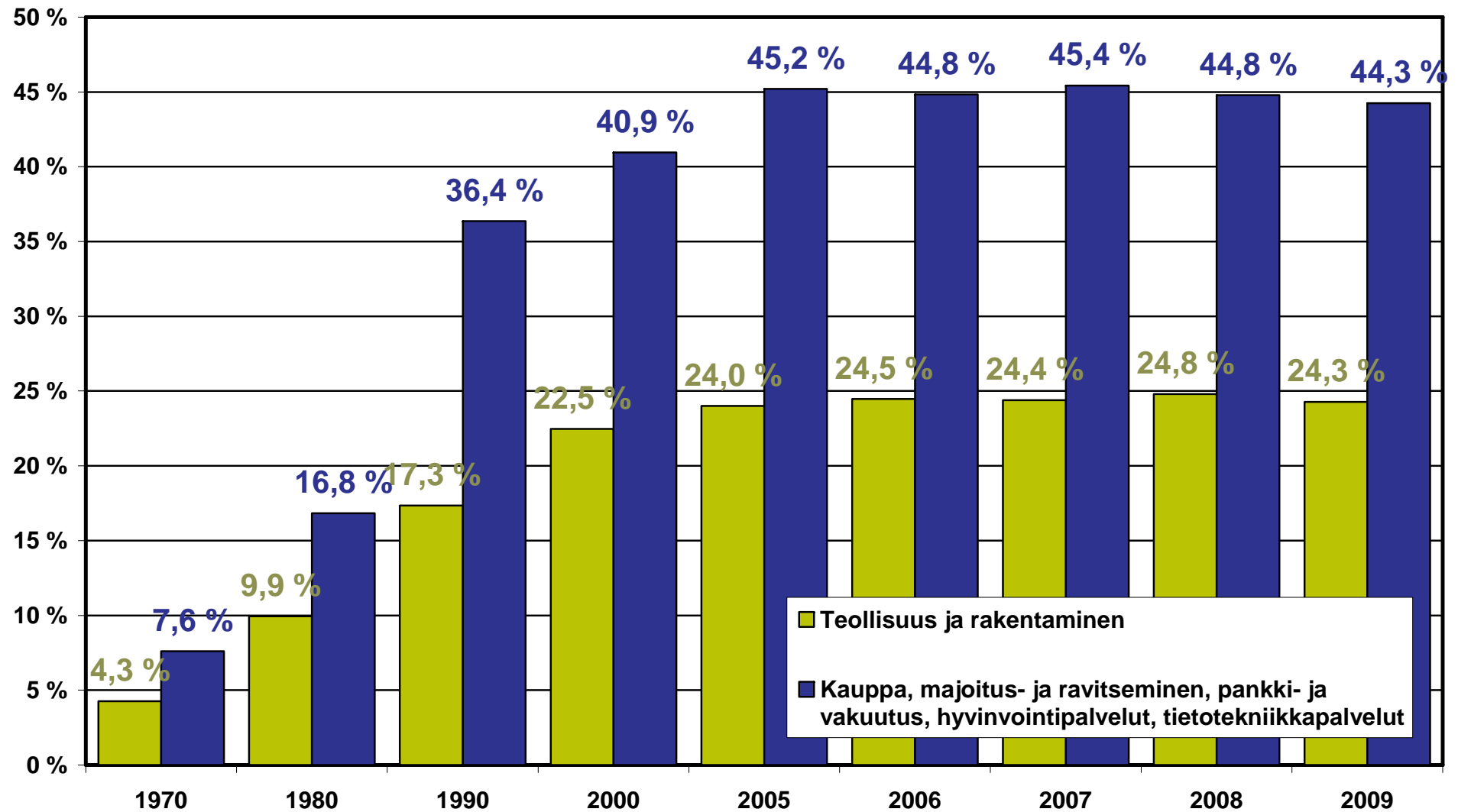


Lähde: EK

Nuoremista ikäluokista nousemassa tulevaisuuden johtajia

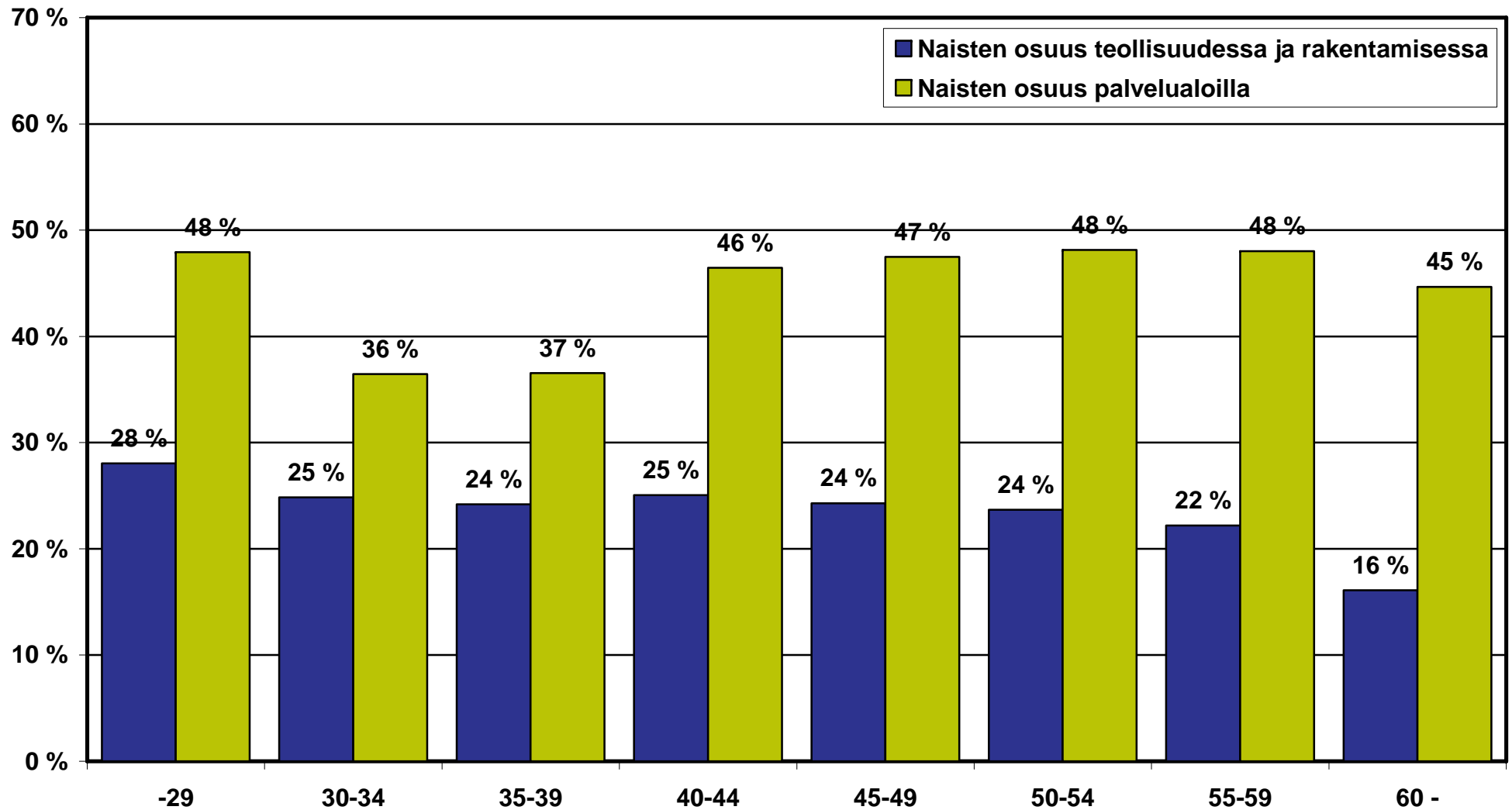
- Naisten osuus ylemmistä toimihenkilöistä selvästi kasvamassa, erityisesti nuoremmissa ikäluokissa
- Palvelualoilla jo lähes puolet (48 %) alle 30-vuotiaista ylemmistä toimihenkilöistä on naisia
- Rakennus- ja teollisuusaloilla vastaava luku lähentelee jo 30 %:a, heijastelee naisten kokonaismäärää näillä aloilla
- Taloudellinen taantuma ("lamakäyttäytyminen") selittänee viime vuoden alentuneita lukuja; naiset jäävät helpommin pois töistä (syntyvyys kasvaa)

Naisten osuus ylemmistä toimihenkilöistä EK:n jäsenyrityksissä



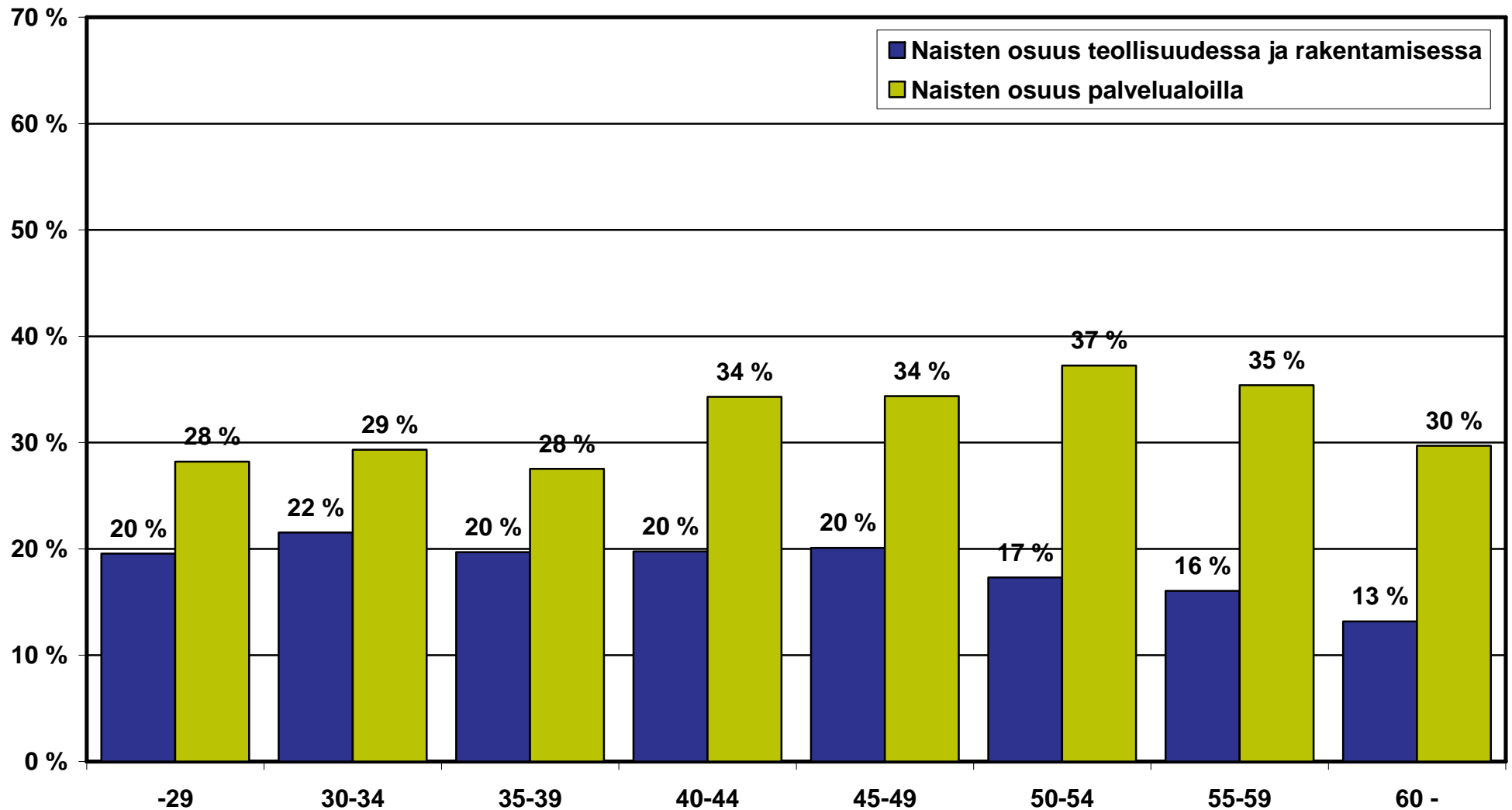
Lähde: EK

Naisten osuus ylemmistä toimihenkilöistä EK:n jäsenyrityksissä vuonna 2009



Lähde: EK:n palkkatilastot

Naisten osuus johtavista toimihenkilöistä EK:n jäsenyrityksissä vuonna 2009



Lähde: EK:n palkkatilastot

Miten naisista tehdään johtajia: elinkeinoelämän toimet monimuotoisuuden tukemiseksi

Listayhtiöiden hallinnointikoodi (Corporate Governance)

- Yritykset itse halunneet kiinnittää huomiota pörssiyhtiöiden hallitusten sukupuolijakaumaan itsesääntelyllä – hallinnointikoodin uudistaminen
- Suosituksessa nro 9 todetaan, että hallituksessa on oltava sekä naisia että miehiä:

”Hallituksen jäsenten lukumäärän ja hallituksen kokoonpanon on mahdollistettava hallituksen tehtävien tehokas hoitaminen. Kokoonpanossa tulee ottaa huomioon yhtiön toiminnan tarpeet ja yhtiön kehitysvaihe. Hallituksen jäseneksi valittavalla on oltava tehtävän edellyttämä pätevyys ja mahdollisuus käyttää riittävästi aikaa tehtävän hoitamiseen. **Hallituksessa on oltava molempia sukupuolia.**”
- Yhtiön tulee noudattaa suositusta tai ilmoittaa ja perustella siitä poikkeaminen (“comply or explain”)
- Tuli voimaan 1.1.2010 – noudatetaan tämän jälkeen pidettävästä seuraavasta varsinaisesta yhtiökokouksesta lähtien
- Hallituksen jäsenten voitava hoitaa tehtävänsä tehokkaasti; jäsenet valittava jatkossakin pätevyyden ja asiantuntijuuden perusteella – ei pelkän sukupuolen mukaan

Naiset huipulle! –hanke (EVA)

- EVAn vuonna 2006-2007 toteuttaman hankkeen tarkoituksena oli parantaa naisten mahdollisuuksia edetä urallaan erityisesti elinkeinoelämän piirissä
- Hankkeeseen sisältyi koulutusohjelma, joka oli tarkoitettu keskijohdossa toimiville, johtotehtäviin valmentautuville naisille
- Hankkeen loppuraportissa esitetyt suositukset edelleen ajankohtaisia
- Seurantatutkimus v. 2009 siitä, miten suositukset ovat toteutuneet:
 - yrityksissä ei kannatusta erillisille sukupuolikiintiöille tai –ohjeistukselle
 - paljon erilaisia yhdenvertaisuussuunnitelmia, mutta seuranta ontuu
 - ongelmana naishakijoiden vähäisyys tietyn tyypissä tehtävissä (segregaatio)
 - naisten oma tahto ja halukkuus ratkaisevat – n/m samat mahdollisuudet

Naiset huipulle! – 10 toimenpidesuosituksia

- 1) Yhtiön hallitus tekee **strategisen päätöksen**, jolla parhaat voimat sukupuolesta riippumatta saadaan käyttöön.
- 2) Yritys laatii naisten ja miesten tasavertaisiin mahdollisuuksiin tähtäävän **suunnitelman**.
- 3) Isoissa yrityksissä nimetään **vastuuhenkilö** työstämään ideoita ja toimintamalleja henkilöstön monimuotoisuuden turvaamiseksi ja edistämiseksi.
- 4) Henkilöstön monimuotoisuuden toteutuminen huomioidaan jo **hakuprosessissa**.
- 5) Erityisesti **uran alkuaikoina** naisia ohjataan hakemaan monipuolista työkokemusta ja ottamaan vastaan linjatehtäviä.
- 6) **Yksityisyrittäjinä** toimivat naiset pääsevät johtotehtäviin. Pieniä ja keskisuuria yrityksiä kannustetaan kasvamaan sopivin toimin.
- 7) Yritys tarjoaa **rekrytointivaiheessa** tasapuoliset mahdollisuudet kummallekin sukupuolelle.
- 8) Headhuntereiden kokoamiin **ehdokaslistoihin** kiinnitetään rekrytointiprosessin alkuvaiheessa huomiota.
- 9) **Mentori- ja tutorjärjestelmät** ovat hyvä tapa seuloa ja kouluttaa mahdollisia uralla etenijöitä.
- 10) **Tyttöjen ajatusmaailmaan** pyritään vaikuttamaan jo varhain.

Miten saadaan lisää naisjohtajia?

- Vaikutettava koulutusvalintoihin ja asenteisiin: jos naiset ja miehet tekisivät monipuolisempia koulutus- ja uravalintoja, sijoittuisivat myös tasapuolisemmin eri aloille ja eri tehtäviin
- Naisten osuutta johtotehtävissä on kasvatettava
 - tukemalla naisten urakehitystä suunnitelmallisesti, tavoitteellisesti ja pitkäjänteisesti
 - tukemalla, mentoroimalla ja verkostoimalla ainokaisia sekä koulutuksessa että työelämässä
 - lisäämällä miesalojen houkuttelevuutta mm. perheystävällisen henkilöstöpolitiikan avulla
 - kehittämällä edelleen työn ja perhe-elämän yhteensovittamiskäytäntöjä (esim. uudet perheiden palvelumuodot, joustavat työ- ja työaikakäytännöt)
 - parantamalla työelämätietoisuutta, jolla hälvennetään ennakkoluuloja nais/miesvaltaisten alojen töistä
 - vaikuttamalla asenteisiin sekä työyhteisön tasolla (esimiehet ja työtoverit) että perheen sisällä (hoito- ja huoltovelvoitteiden tasapuolisempi jakaminen)

Kommentti yritystasolta

”Naisten osuus yrityksen omassa esimies- ja johtamiskoulutuksessa on tasaisesti kasvussa, mikä varsin pian tulee heijastumaan myös naisjohtajien ja –esimiesten määrään”

Fountain Parkin raportti Parhaat henkilöt oikeille paikoille –
sukupuoleen katsomatta (2009)