

Tasa-arvoa johtajien urakehitykseen (TASURI) -hanke

Tutkimus: Sukupuolten tasa-arvo yritysten ylimmän johdon rekrytoinneissa

Tuija Koivunen, Tampereen yliopisto

Haastattelujen analyysi osoittaa, että monissa yrityksissä ylimmän johdon rekrytointien taustalla vaikuttaa käsitys meritokraattisesta tasa-arvosta. Meritokraattisen tasa-arvon perusoletus on, että vain yksilön osaaminen määrittelee hänen urakehityksensä. Tällöin osaaminen on ainoa ero, joka vaikuttaa yksilöiden sijoittumiseen yhteiskunnassa ja työelämässä. Meritokraattisen tasa-arvon käsityksen myötä erot naisten ja miesten rekrytoinnissa jäävät pääosin piiloon. Myös osaaminen jää avaamatta eikä keskusteluun nosteta sitä, mitä osaaminen pitää sisällään.

Useilla haastatelluilla, niin johtajilla kuin suorahakukonsulteilla on näkemys, jonka mukaan naisten ja miesten määrällinen ero yritysten ylimmässä johdossa poistuu jonkin ajan kuluttua itsestään, kun naisia hakeutuu enemmän sekä alan koulutukseen että yritysten alimpaan johtoon ja keskijohtoon. Näin voi tiettyyn pisteeseen asti tapahtuakin. Kuitenkaan mikään ei viittaa siihen, että naisten koulutusvalinnat tai alemmat johtotehtävät oleellisesti vähentäisivät tai kokonaan poistaisivat vertikaalisen segregaaation yritysten toimivasta johdosta tai hallituksista.

Tutkimukseen osallistuneissa yrityksissä on tehty paljon sukupuolten tasa-arvoon tähtääviä toimenpiteitä myös rekrytoinneissa. Tämä tuli esiin haastatteluissa, mutta yritysten verkkosivuilla tai sieltä ladattavissa olevissa dokumenteissa (esim. yritysraportit, vuosikertomukset) nämä toimenpiteet eivät tulleet esiin lainkaan tai vain pintapuolisesti. Tasa-arvon edistämiseen tähtääviä toimenpiteitä ei siis hyödynnetä yrityksen brändin ja työnantajakuvan luomisessa.

Rekrytointien perusteiden yhteydessä esiin tuotiin pyrkimys siihen, että niin yritysten toimiva johto kuin hallituskin olisivat kokoonpanoiltaan monimuotoisia sekä sukupuolen että muiden erojen suhteen. Kuitenkin rekrytoitavilta edellytetään hyvin yhtenäistä koulutus- ja kokemustaustaa sekä urapolkua. Tällöin voidaan kysyä, millaista monimuotoisuutta haetaan, mistä se koostuu ja mitä sillä loppujen lopuksi tarkoitetaan.

Edelliseen liittyen, rekrytoinneissa suuri painoarvo laitetaan sille, että hakija on toiminut urallaan tietyissä positioissa ja käynyt ennalta määritellyt vaiheet urallaan läpi. Esimerkiksi yritysten hallituksiin on perinteisesti haettu toimitusjohtajataustaisia jäseniä. Tämä käytäntö näyttäisi olevan muuttumassa niin, että yleisjohtajien sijaan hallituksiin haetaan tiettyä osaamista omaavia jäseniä. Tämä saattaa avata naisille lisää hallituspaikkoja, sillä toimitusjohtajatausta on vain harvalla naisella. Joissakin haastatteluissa kyseenalaistettiin laajemminkin tietynlaisen urapolun merkitys sille, miten henkilö menestyy johtotehtävissä.

Etenkin suorahakukonsulttien haastatteluissa toistuu kokemus, jonka mukaan osaavia ja halukkaita naisia löytyy yritysten hallituksiin helpommin kuin toimivaan johtoon. Tämän katsotaan johtuvan siitä, että hallitustyöskentely ei ole kokoaikaista eikä se siksi vaadi samanlaista ajallista panostusta kuin toimivassa johdossa työskenteleminen. Toisin sanoen halukkaita naisia on olemassa, eikä heitä tarvitse suostutella hallitustehtäviin samalla tavalla kuin toimivan johdon tehtäviin. Kysymys onkin enemmän siitä, onko heillä juuri sitä osaamista, jota yrityksen hallitukseen kaivataan.

Yhteistyö suorahakukonsulttien kanssa yritysten ylimmän johdon rekrytoinneissa näyttää olevan säännönmukaista. Monet yritykset edellyttävät, että suorahakukonsultti esittelee myös vähintään yhden potentiaalisen naisehdokkaan lyhyellä listalla toimivan johdon jäsenen haussa. Yrityksen omasta päätöksenteosta riippuu, valitseeko se lopulta nais- vai miesehdokkaan.

Lisätietoja:

Tutkija Tuija Koivunen, Tampereen yliopisto, p. 040 581 4592, etunimi.sukunimi(a)uta.fi
Projektipäällikkö Mia Teräsaho, sosiaali- ja terveysministeriö, TASURI-hanke, p. 02951 63415, etunimi.sukunimi(a)stm.fi

www.stm.fi/tasuri

