

## **FINDIX-indeksi: Suomalaisyritysten monimuotoisuudessa parantamisen varaa -**

### **Stora Enso, Finnair ja Rovio monimuotoisuusvertailun kärjessä**

Suurin osa suomalaisista yrityksistä on vielä alkutekijöissään monimuotoisuuskysymyksiä tarkasteltaessa. Ensimmäisen kerran julkaistu FINDIX-selvitys kertoo, että Suomessa on toistaiseksi vain muutama yritys, joiden johdossa ja hallituksessa monimuotoisuus toteutuu hyvin.

Kahdeksan parhaiten pisteitä keränneen yrityksen kärjessä ovat Stora Enso, Finnair ja Rovio. Mukaan mahtuvat myös Oriola, Paulig, Stockmann, Terveystalo ja Yleisradio. Vastedes vuosittain julkaistavassa FINDIX-indeksissä on tavoitteena tarjota hyödyllistä tietoa yritysten johdolle, sijoittajille, työntekijöille, päättäjille sekä muille sidosryhmille.

Monimuotoisuusselvityksen pohjana on kesäkuussa 2018 julkaistu TE500-lista ja sen 200 suurinta yritystä. Näistä vertailtaviksi seuloutui lopulta 89 yrityksen hallitukset ja johtoryhmät. Yritysten tiedot kerättiin 1.11.2018-31.1.2019 välisenä aikana. Tiedot perustuvat julkisiin lähteisiin, kuten muun muassa verkkosivuihin ja vuosikertomuksiin. Lista selvityksessä mukana olevista yrityksistä löytyy sivulta [findix.fi](http://findix.fi) ja tiedotteen liitteistä.

Selvityksessä tutkittiin monimuotoisuutta viiden eri muuttujan kautta. Nämä ovat johtoryhmien ja hallitusten sukupuolijakaumat, ikäjakaumat, kansainväliset taustat, koulutustaustat ja toimialakohtaiset ammattitaustat. Mitä enemmän diversiteettiä johtoryhmässä ja hallituksessa oli kunkin muuttujan kohdalla, sitä enemmän pisteitä yritys sai. Muuttujien valinta perustuu vuonna 2016 voimaan tulleeseen arvopaperiyhdistyksen hallinnointikoodiin, jossa muuttujat nostetaan esille monimuotoisuutta edistävinä tekijöinä.

Selvityksen laatineiden Susanna Saikkosen ja Suvi Halttulan mukaan monimuotoisuus on ollut ilahduttavasti esillä mediassa, mutta huomio on ollut enimmäkseen sukupuolten välisessä tasa-arvossa ja naisjohtajuudessa.

”Monet yritykset ovat havahtuneet monimuotoisuuden ja inklusion hyötyihin sekä liiketoiminnan että yrityksen maineen kannalta. Monimuotoisuutta ei enää nähdä pelkästään yritysvastuustandardien tai yhdenvertaisuuslain vaatimusten mukaisena toimintana”, Saikkonen sanoo.

”Yritysten johto toimii esimerkkinä muulle organisaatiolle. Jos monimuotoisuutta halutaan edistää, täytyy sen toteutua myös johdon tasolla”, Halttula huomauttaa.

FINDIX-pisteiden maksimipistemääräksi muodostui 100. Ainoastaan kolme yritystä sai 70 pistettä tai enemmän. Tämä kertoo tekijöiden mielestä siitä, että keskustelu monimuotoisuudesta on vasta alussa ja monimuotoisuuden tarjoamat mahdollisuudet ovat vielä pääosin hyödyntämättä. Keskiarvoksi tuli 52 pistettä.

### **Fazer-konsernille monimuotoisuus on välttämättömyys ja kilpailuetu**

Fazer-konsernin HR- ja Transformaatiojohtaja Lara Saulo näkee selvityksen tarpeellisenä ja ajankohtaisena. Fazerin liiketoiminnassa monimuotoisuus nähdään erittäin tärkeänä. ”Koen tervetulleeksi sen, että monimuotoisuuskeskustelu laajenee pelkästä naisjohtajakeskustelusta, vaikka sitäkään ei tietenkään voi väheksyä”, toteaa asiantuntijan näkökulmasta selvitykseen perehtynyt Saulo.

”Haluamme lisätä johtoryhmässämme esimerkiksi eri kansallisuuksien ja taustojen läsnäoloa. Olemme tehneet myös diversiteettisuunnitelman, jonka pohjalta on määritelty tiettyjä periaatteita rekrytointiin. Yhtenä ihan konkreettisena asiana on käyttää eri tyyppisiä haastattelihoita rekrytointiprosessissa”, Saulo täydentää.

### **Gloaalien yritysten puuttuminen kärjestä yllätti**

Saulo on yllättynyt, että FINDIX-selvityksen kahdeksan kärjessä eivät korostuneet maailmanlaajuisesti toimivat suomalaisyritykset. Sen sijaan vähän pienemmät ja keskikokoiset yritykset olivat pärjänneet hyvin. Hän uskoo, että monimuotoisuus kehittyy suomalaisissa yrityksissä kuitenkin vahvasti.

”Kyllä sitä välttämättä tarvitaan, jos halutaan menestyä kansainvälisessä kilpailussa. Esimerkiksi kuluttajat ovat entistä enemmän globaaleja. On hyvin vaikeata rajata bisnes omien tuttujen seinien ja rajojen sisälle”, Saulo luonnehtii.

Litteenä olevasta raportista löytyvät selvityksen metodologian esittelyn lisäksi päähuomiot tuloksista yleisellä ja muuttujakohtaisella tasolla, sekä parhaat pisteet saaneiden yritysten nimet. Selvityksen muu data on tilattavissa erikseen sivulta [www.findix.fi](http://www.findix.fi).

### **Lisätietoja:**

Susanna Saikkonen, Senior Advisor, Joosuanpuu Oy, 040-507 38 82

Suvi Halttula, Senior Advisor, 3bility Consulting, 040-509 11 77

### **Mitä on monimuotoisuus?**

- Organisaation henkilöstön, asiakaskunnan ja muiden sidosryhmien moninaisuus ja moniarvoisuus.
- Monimuotoisuuden määritteitä ovat ikä, sukupuoli, vammaisuus, terveydentila, etninen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus ja seksuaalinen suuntautuminen.
- Monimuotoisuuden määritteet ovat myös lakien määrittelemiä syrjintäperusteita, joiden vuoksi ihmisiä ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan työntekijänä tai asiakkaana.
- Työyhteisössä monimuotoisuuden ulottuvuuksia ovat myös työntekijöiden toisistaan poikkeava koulutus, kokemus, taidot, työnteon tapa, persoonallisuus ja arvot.
- Kansainvälisten tutkimusten mukaan monimuotoisuudesta on liiketoiminnallista hyötyä muun muassa lisääntyneen innovaatiokyvyn ja tuottavuuden kautta. Diversiteetti myös parantaa työnantajamielikuvaa ja on hyödyksi parhaiden osaajien rekrytoinnissa.