

Syrjinnänvastaisuutta, kilpailuetua ja maineenhallintaa.
Tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus Suomen suurimpien
työnantajien vastuullisuusraporteissa vuonna 2017

Anna Ruokamo
SPT-800 Pro gradu -tutkielma
Sukupuolentutkimuksen maisteriohjelma
Humanistinen tiedekunta
Helsingin yliopisto
Helmikuu 2019

Tiedekunta – Fakultet – Faculty Humanistinen tiedekunta		Koulutusohjelma – Utbildningsprogram – Degree Programme Sukupuolentutkimuksen maisteriohjelma	
Opintosuunta – Studieriktning – Study Track			
Tekijä – Författare – Author Anna Ruokamo			
Työn nimi – Arbetets titel – Title Syrjinnänvastaisuutta, kilpailuetua ja maineenhallintaa. Tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus Suomen suurimpien työnantajien vastuullisuusraporteissa vuonna 2017			
Työn laji – Arbetets art – Level Pro gradu -tutkielma		Aika – Datum – Month and year Helmikuu 2019	Sivumäärä– Sidoantal – Number of pages 60
Tiivistelmä – Referat – Abstract			
<p>Pro gradu -tutkielmassani tarkastelen, kuinka neljässä henkilöstömäärältään suurimman Suomeen rekisteröidyn yrityksen vuoden 2017 vastuullisuusraporteissa käsitellään henkilöstöön liittyviä tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja monimuotoisuuskysymyksiä. Tarkastelemani yritykset ovat: tietoliikennealalla toimiva Nokia Oyj; hissejä, liukuportaita ja -ovia valmistava KONE Oyj; metsäteollisuusyritys Stora Enso Oyj; ja vähittäistavarakaupan alalla toimiva Kesko Oyj. Lähdeaineistonani toimii neljän edellä mainitun yrityksen vastuullisuusraportit vuodelta 2017. Tieteen kentässä tutkielmani sijoittuu tutkimuskysymyksensä ja teorian osalta sukupuolentutkimuksen kenttään. Käyttämäni aineiston ja liike-elämään sijoittuneen toimintaympäristönsä vuoksi tutkielmani on myös viestinnällisesti ja kauppatieteellisesti orientoitunut.</p> <p>Olen analysoinut vastuullisuusraportteja teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla. Menetelmän avulla olen ensin kartoittanut, kuinka aineistossani käsitellään tasa-arvoon, yhdenvertaisuuteen ja monimuotoisuuteen liittyviä aiheita. Lisäksi olen kartoittanut, millaisiin sosiaalisiin luokitteluihin ja erontekoihin aineistossani on yhtäältä kiinnitetty huomiota ja toisaalta mihin ei ole kiinnitetty huomiota tai on ainakin päätetty vaieta käsiteltäessä tasa-arvoon, yhdenvertaisuuteen ja monimuotoisuuteen liittyviä teemoja. Tämän olen toteuttanut käymällä läpi vastuullisuusraportit ja saattamalla aineistoni vuoropuheluun intersektionaalisen teorian kanssa, joka on toiminut analyysiäni ohjaavana teorianani. Intersektionaalisuuden avulla olen analysoinut, tarkastellaanko sosiaalisia luokitteluja ja erontekoja samanaikaisesti ja suhteessa toisiinsa. Intersektionaalisuuden ja sisällönanalyysin lisäksi olen ammentanut diskursianalyttistä lähestymistapaa tavassani suhtautua aineistooni. En oleta raporttien kuvaavan todellisuutta sinänsä vaan samanaikaisesti myös tuottavan ja rakentavan kuvaamaansa ilmiötä. Johtopäätösosoiossa vertailen eri organisaatioiden dokumentteja keskenään ja etsin niistä yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia sekä selitän miksi toiset aiheet on nostettu esiin ja miksi tietyt teemat on jätetty vähemmälle huomiolle tai kokonaan huomiotta.</p> <p>Tutkielmani perusteella voidaan todeta, että tarkastelemini organisaatioiden raporteissa on kiinnitetty huomiota seuraaviin sosiaalisiin kategorioihin edes maininnan tasolla: sukupuoli, ikä, kansallisuus, "rotu", kulttuuri, etninen tausta, vammaisuus/kykenevyys, seksuaalinen suuntautuminen, kuuluminen sukupuolivähemmistöön, uskonto, mielipide, jäsenyys esimerkiksi ammattiyhdistysliikkeessä, taidot, koulutustausta, persoonallisuus tai muu henkilökohtaiseen taustaan liittyvä ominaisuus. Eniten huomiota kuitenkin kiinnitetään huomiota sukupuoleen ja siinä erityisesti naisten osuuteen henkilöstössä ja johtotason tehtävissä, ikään ja kansallisuuteen. Sukupuoleen, ikään ja kansallisuuteen on kiinnitetty huomiota todennäköisesti siksi, että ne ovat suhteellisen helposti tilastoitavissa olevia attribuutteja. Miesten ja naisten välinen tilastointi sukupuolten osalta korostaa naisten osuutta ja jättää kokonaan huomioimatta sukupuolivähemmistöt. Monimuotoisuus on monissa raporteissa ymmärretty ennen kaikkea naisten osuutena henkilöstössä. Sukupuolen, iän ja kansalaisuuden jälkeen eniten huomiota on kiinnitetty "rotuun", etnisyyteen tai kulttuuriseen taustaan, vammaisuuteen/kykenevyyteen ja seksuaaliseen suuntautumiseen. Yhteiskuntaluokkaan tai sosioekonomiseen luokkaan ei kiinnitetä aineistossani huomiota edes maininnan tasolla. Aineistossani ei juurikaan hyödynnetä intersektionaalista lähestymistapaa eli tarkastella monia eri sosiaalisia erontekoja tai luokitteluja samanaikaisesti ristiinvalottaen. Tarkastelemani organisaatiot vakuuttavat vain ansioiden ja osaamisen vaikuttavan henkilövalinnoissa ja palkkauksessa, joten ne haluavat profiloitua meritokraattisiksi organisaatioiksi.</p> <p>Tarkastelemani organisaatiot perustelevat tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden edistämistä syrjinnänvastaisuuden, maineenhallinnan ja kilpailuedun kautta. Kaikki neljä tarkastelemaani organisaatiota sanoutuvat irti syrjinnästä, joten ne eksplisiittisesti kertovat noudattavansa syrjintäkieltoa ja lakia ja siten kantavansa yhteiskuntavastuuta. Maineenhallinnan osalta organisaatiot tuovat esiin ulkoisten sidosryhmien ja etenkin asiakkaiden odotuksia yhteiskuntavastuun kantamiselle. Monimuotoisuuden edistäminen nähdään aineistossani myös keinona parantaa kilpailukykyä, sillä eri taustoista tulevien ihmisten ajatellaan ymmärtävän paremmin taustakulttuurejaan ja samoista taustoista tulevien asiakkaiden odotuksia ja toiveita tuotteille ja palveluille ja siten auttavan organisaatiota uusien markkina-alueiden saavuttamisessa ja vanhojen ylläpitämisessä.</p>			
Avainsanat – Nyckelord – Keywords yritysvastuuviestintä, vastuullisuusviestintä, yritysvastuuraportti, yritysvastuuraportointi, sosiaalinen vastuu, tasa-arvo, yhdenvertaisuus, monimuotoisuus			
Säilytyspaikka – Förvaringställe – Where deposited Helsingin yliopiston Kaisa-kirjasto			
Muita tietoja – Övriga uppgifter – Additional information			

Sisällysluettelo

1. JOHDANTO	1
2. TUTKIMUSTEHTÄVÄ	2
2.1. VASTUULLISUUSRAPORTIT LÄHDEAINEISTONA.....	2
2.2. INTERSEKTIONAALINEN NÄKÖKULMA SISÄLLÖNANALYYSIIN	6
2.3. TASA-ARVO, YHDENVERTAISUUS, SYRJINNÄNVASTAISUUS, MONIMUOTOISUUS, YRITYSVASTUU JA TYÖNANTAJAMIELIKUVA KÄSITTEINÄ SEKÄ GRI-OHJEISTO JA YK:N AGENDA 2030.....	8
3. TASA-ARVO, YHDENVERTAISUUS JA MONIMUOTOISUUS TYÖELÄMÄSSÄ	14
3.1. TYÖNANTAJAN VASTUUT YHDENVERTAISUUDEN JA TASA-ARVON EDISTÄMISESSÄ SEKÄ SYRJINNÄNVASTAISUUDESSA.....	14
3.2. MONIMUOTOISUUSTYÖ JA SEN FEMINISTISTÄ KRITIIKKIÄ	15
3.3. VASTUULLISUUSTYÖHÖN JA ULKOISTEN SIDOSRYHMIEN KÄSITYKSIIN PERUSTUVA AIEMPI VASTUULLISUUSVIESTINNÄN TUTKIMUS.....	16
4. MONIMUOTOINEN JA SYRJINTÄÄ VASTUSTAVA NOKIA	19
4.1. NOKIA JA <i>PEOPLE & PLANET REPORT 2017</i>	19
4.2. NOKIA JA SYRJINTÄKIELTO.....	20
4.3. MONIPERUSTEISESTI MONIMUOTOINEN NOKIA	22
4.3.1. <i>Naisten osuus</i>	22
4.3.2. <i>Ikä</i>	24
4.3.2. <i>Kansallinen monimuotoisuus ja Broad-Based Black Economic Empowerment Etelä- Afrikassa</i>	26
4.3.3. <i>Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt</i>	27
4.3.4. <i>Kehollinen kykenevyys</i>	28
5. MERITOKRAATTINEN JA ESSENTIALISTINEN KONE	29
5.1. KONE JA <i>KESTÄVÄMPÄÄ KAUPUNKIELÄMÄÄ</i>	29
5.2. SYRJIMÄTTÖMYYS KONEELLA	29
5.3. MONIMUOTOISUUDELLA YMMÄRRYSTÄ ERI MARKKINOISTA.....	31
6. LAIN NOUDATTAMISEEN TÄHTÄÄVÄ STORA ENSO	33
6.1. STORA ENSO JA <i>SUSTAINABILITY REPORT – PART OF STORA ENSO’S ANNUAL REPORT 2017</i>	33
6.2. SYRJIMÄTTÖMYYS STORA ENSOLLA.....	33
6.3. MONIMUOTOISUUDELLA KILPAILUKYKYÄ JA INNOVAATIOITA	34
7. MAINEENHALLINTAAN PYRKIVÄ KESKO	36
7.1. KESKO JA <i>UUDISTUVA K</i>	36
7.2. SYRJINNÄN KIELTO KESKOLLA MAINEENHALLINNAN VÄLINEENÄ	38
7.3. NAISTEN OSUUTEEN KESKITTYNYT MONIMUOTOISUUS.....	39
7.4. VALKOINEN KESKO.....	42
8. JOHTOPÄÄTÖKSET JA KESKUSTELU	44
KIRJALLISUUS	51

1. Johdanto

Vastuullisen liiketoiminnan päämääränä ovat yhteiskunnalliset hyödyt, kuten ympäristön tilan kohentuminen tai sosiaalinen hyvinvointi. Vastuullisuudella on kuitenkin myös yritystaloudellisia seurauksia; joko kustannusten kasvua tai taloudellista hyötyä. Etenkin yritysvastuun konsultit ja vastuuammattilaiset ovat markkinoineet voimakkaasti näkemystä, jonka mukaan eettistä tarkastelua kestävä liiketoiminta lisää ja parantaa yrityksen brändin arvoa ja markkina-asemaa, luo uudenlaista liiketoimintaa ja yleisesti ottaen tukee yrityksen voitontavoittelua (Joutsenvirta ym. 2011, 15–16). Myönteiset taloudelliset vaikutukset toimivat tärkeinä motivaattoreina vastuullisen liiketoiminnan harjoittamisessa. Tällaisia seurauksia ovat esimerkiksi kilpailukyvyyn parantuminen, tehokkuus ja kustannussäästöt, parantunut yritysmielikuva ja erottautuminen markkinoilla, parantuneet sidosryhmäsuhteet sekä riskien välttäminen. Vastuullisuus voi myös auttaa keksimään täysin uudenlaista liiketoimintaa esimerkiksi vastuullisuusosaamisen kaupallistamisen tai liiketoimintainnovaatioiden kautta (Lankoski & Halme 2011, 31–32, 35). Jotta vastuullisuutta voitaisiin käyttää kilpailuetuna, se edellyttää usein vastuullisuudesta viestimistä (Halme & Joutsenvirta 2011, 251).

Keskustelu liike-elämän eettisestä vastuusta virisi 1900-luvun alkupuolella työväenliikkeen alkaessa peräänkuuluttaa tuotevastuuta valmistamistaan tuotteista. Teollistumisen synnyttämät ympäristöhaitat saivat aikaan 1960- ja 1970-luvuilla eräänlaisen ympäristöherätyksen, ja kansalaiset alkoivat vaatia yrityksiin kohdistuvaa ja yrityksiä velvoittavaa ympäristölainsäädäntöä. 1980-luvun alussa alkoi yleistyä näkemys, jonka mukaan pelkkä lainsäädäntö ei riitä, vaan yrityksiltä alettiin vaatia aiempaa voimakkaammin vastuunkantoa aiheuttamistaan ympäristövahingoista. Yhteiskunnallinen paine sai yrityksiä myös muuttamaan toimintaansa, ja syntyi ympäristöasioita käsitteleviä oppaita, yhdistyksiä, standardeja, järjestelmiä, koulutusta ja työkaluja (Aaltonen ym. 2004, 30; Joutsenvirta ym. 2011, 11–12; Kopperi 2000, 39–40).

Vuosituhanne vaihteen maailmantalouden kriisit antoivat lisäpontta keskusteluihin liike-elämän etiikasta. Öljykriisin, laman sekä sijoittajien, kansalaisten ja kuluttajien kasvaneen tietoisuuden ja muuttuneiden vaatimusten myötä alkoi yleistyä näkemys, jonka mukaan yritys on vastuussa toiminnastaan omistajiensa lisäksi myös muille sidosryhmilleen, kuten henkilöstölle, asiakkaille, kilpailijoille, yhteistyökumppaneille, rahoittajille, alihankkijoille, tavaran-toimittajille, viranomaisille ja ympäristölle. Yhtenä vaikuttimena yhteiskuntavastuun painot-

tamiselle 2000-luvulle tultaessa ovat olleet myös globalisaatio ja siitä aiheutuneet kehityksen vinoumat, kuten hyvinvoinnin epätasainen jakautuminen. Myös hyvinvointivaltioiden rahoituksen ongelmat sekä julkitulleet yritysten sisäpiirisäännösten rikkomukset pörssikaupassa sekä kirjanpito- ja kilpailulainsäädännön rikkomukset ovat olleet omiaan nostamaan vastuullisen liiketoiminnan teemoja esiin aiempaa voimakkaammin (Aaltonen ym. 2004, 30; Joutsenvirta ym. 2011, 11–12; Kopperi 2000, 39–40).

Globalisaation, kansainvälisen ja transnationaalien liiketoiminnan sekä väestön globaalien ja kansallisten muuttoliikkeiden myötä henkilöstön monimuotoisuuteen liittyvät teemat ovat nousseet aiempaa enemmän tarkasteluun (Sippola 2007, 9). Työn sukupuolittuneisuutta tarkastelleen *Työelämän tutkimus* -journalin päätoimittaneiden Tuija Koivusen, Katri Otonkorpi-Lehtorannan ja Hanna Ylöstalón mukaan työelämän sukupuolittuneisuus ja epätasa-arvo ovat työelämän ja sukupuolen suhteita tarkastelevan tutkimuksen kestoosuusosikkeja (Koivunen ym. 2014). Työvoimapolitiikasta huolehtivan työ- ja elinkeinoministeriön mukaan henkilöstön monimuotoisuuden arvostaminen ja hyödyntäminen on osa yhteiskunta- ja yritysvastuuta (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010, 7). Kuten olen jo yllä kirjoittanut, hyödyntääkseen tekemäänsä vastuullisuustyötä esimerkiksi brändin tai kilpailukyvyyn nostamiseen yrityksen tulee yleensä viestiä siitä (Halme & Joutsenvirta 2011, 251).

Tämän vuoksi tarkastelen pro gradu -tutkielmassani, kuinka tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja monimuotoisuuskysymyksiä käsitellään henkilöstömäärältään Suomeen rekisteröityjen suurimpien yritysten vuoden 2017 vastuullisuusraporteissa. Näin ollen tarkastellessani vuosikerTomuksissa työnantajien vastuullisuuspuhetta henkilöstön tasa-arvosta, yhdenvertaisuudesta ja monimuotoisuudesta yhdyin myös feministisen työelämä tutkimuksen perinteeseen. Olen rajannut tarkasteluni sisäisiin sidosryhmiin eli henkilöstöön, koska yhtäältä yritykset näyttävät itse mieltäneen nämä teemat pääasiallisesti henkilöstöön liittyviksi ja toisaalta koska olen kiinnostunut ennen kaikkea henkilöstöhallintoon liittyvästä monimuotoisuusjohtamisesta.

2. Tutkimustehtävä

2.1. Vastuullisuusraportit lähdeaineistona

Yritysten toiminnan ja etiikan tarkastelu on keskittynyt pääasiassa suurten ja monikansallisten yritysten toimintaan, sillä niiden toiminnan vaikutuspiirissä on eniten sidosryhmiä (Halme & Lovio 2004, 286; Raivio 2005, 16). Vaikka pienempien yritysten tarkastelulle olisi varmasti

myös hyviä tutkimuksellisia perusteita, jatkan omassa tutkielmassani suuryritysten tutkimisen perinnettä, sillä niiden toiminnalla on volyyminsä ja toiminnan laajuutensa vuoksi määrällisesti suurimmat sidosryhmät. Sidosryhmillä tarkoitetaan sekä sisäisiä sidosryhmiä, kuten työntekijöitä, että ulkoisia sidosryhmiä, kuten asiakkaita, alihankkijoita, paikallisyhteisöjä ja kansalaisjärjestöjä. Laajasti ymmärrettynä sidosryhmillä voidaan tarkoittaa myös luonnonympäristöä ja tulevia sukupolvia (Könnölä & Rinne 2001, 18, 20).

Aineistonani toimii viimeisimmän saatavilla olleen eli vuoden 2017 tilinpäätösten perusteella henkilöstömäärältään neljän suurimman Suomeen rekisteröidyn yrityksen vuoden 2017 vastuullisuusraportit. Valitsin henkilöstömäärän nimittäväksi tekijäksi esimerkiksi liikevaihdon sijaan, sillä tässä tutkielmassa rajaan tarkasteluni yritysten sisäisiin sidosryhmiin eli henkilöstöön. Toki monimuotoisuus voi näkyä organisaation toiminnassa myös suhtautumisessa ulkoisiin sidosryhmiin, kuten asiakkaisiin tai paikallisyhteisöihin tai toimintaympäristöön. Asiakkaiden osalta voisi esimerkiksi tarkastella, kuinka saavutettavia kyseisen organisaation tarjoamat palvelut ovat. Paikallisyhteisöiden ja toimintaympäristön osalta voisi tarkastella esimerkiksi, kenen mailla yritykset toimivat, tuottavat tai harjoittavat liiketoimintaa. Harjoittavatko yritykset liiketoimintaa tai tuotantoa vaikkapa alkuperäiskansoilta pakkolunastetuilla maa-alueilla? Ylenkatsomatta tai vähättelemättä edellä mainittuja ulkoisten sidosryhmien monimuotoisuuteen liittyviä teemoja olen kuitenkin joutunut rajaamaan voimakkaasti tutkimuskysymystäni johtuen opinnäytteille asetetusta enimmäissivumäärästä. Tämän vuoksi olen päättänyt tarkastelemaan sisäisten sidosryhmien eli henkilöstön monimuotoisuutta.

Tarkastelemani yritykset ovat Nokia Oyj, KONE Oyj, Stora Enso Oyj ja Kesko Oyj. Keskoa suurempi työllistäjä vuonna 2017 oli Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin kuntayhtymä (Suurimmat työnantajat yhteensä – Suomi 2018). Päädyin kuitenkin rajaamaan sen tutkielmani ulkopuolelle johtuen organisaation erilaisesta luonteesta suhteessa muihin tarkastelemiini pörssiyrityksiin, joiden rahoitus, omistus pohja ja missio on hyvin erilainen. En kokenut mielekkääksi lähteä vertailemaan näin erityyppisiä organisaatioita keskenään, vaikka naisvaltaisena alana sosiaali- ja terveyspalveluita tarjoava organisaatio olisi itsessään ollut kiinnostava tutkimuskohde tutkimuskysymykseni kannalta.

Lähdeaineistonani toimivat siis Nokian, KONEen, Stora Enson ja Keskon vastuullisuusraportit vuodelta 2017 (Kesko 2018a; KONE 2018b; Nokia 2018b; Stora Enso 2018b). Olen käyttänyt aineistonani organisaatioiden internet-sivuilta saatavilla olevia versioita dokumenteista.

Aineisto on julkista ja alun perin julkiseksi tarkoitettua, joten sen käyttämiseen itsessään liity juurikaan tutkimusetiikan kannalta sensitiivisiä seikkoja.

Käyttämäni lähdeaineisto olisi ollut kokonaan saatavilla englanniksi (Kesko 2018b; KONE 2018c; Nokia 2018b; Stora Enso 2018b). KONE ja Kesko ovat julkaisseet dokumenttinsa sekä englanniksi että suomeksi (Kesko 2018a; Kesko 2018b; KONE 2018b; KONE 2018c). Kielikysymys on asettanut tietyn haasteen lähdeaineistolle; olisiko minun tullut käyttää ensisijaisesti suomen- vain englanninkielistä lähdeaineistoa? Kielivalinta ei yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa tarkastelevan tutkielman kohdalla ole ollut lainkaan yhdentekevä, sillä englannin kielessä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ei erotella samalla tavalla kuin suomen kielessä. Tätä problematiikkaa avaan tarkemmin edempänä käsitteiden määrittelyn yhteydessä. Joka tapauksessa organisaation valitsema kieli ja saatavilla olleiden käännösten määrä on jo itsessään tutkimustulos; suuntautuuko organisaatio ensisijaisesti suomenkieliseen markkinaan vai mieltääkö se raporttinsa ja vuosikertomustensa kohteeksi kansainvälisen yleisön? Molempien kielten tueksi olisi löytynyt tutkimuksellisia perusteita, mutta päädyin hyödyntämään ensisijaisesti suomenkielistä aineistoa, sillä kyseessä ovat suomalaiset yritykset ja haluan tutkielmallani osallistua nimenomaan suomalaiseen keskusteluun kirjoittamalla tutkielmani suomeksi. Nokian ja Stora Enson raportit olivat saatavilla ainoastaan englanniksi, joten näiden yritysten raporteista suomentamieni suorien lainausten yhteyteen olen laittanut alaviitteisiin alkupe- räisen tekstin ollakseni tulkinnassani mahdollisimman läpinäkyvä. Tutkielmaani lukiessa on kuitenkin hyvä suhtautua käännökseen tulkintana.

Vastuullisuusraportointi perustui pitkään vapaaehtoisuuteen, mutta 2000-luvun aikana vastuullisuusraportointi alkoi sulautua osaksi lakisääteistä raportointia esimerkiksi yritysten vuosikertomusten tai tilinpäätösten yhteyteen (Malmelin 2011, 16). Vuoden 2016 lopussa Suomessa tuli voimaan kirjanpitolainmuutos, joka edellyttää suuryrityksiä raportoimaan yritysvastuullisuudestaan. Raportointivelvoite koskee suuria, yleisen edun kannalta merkittävää yhtiöitä, kuten esimerkiksi listayhtiöitä, joiden tilikauden henkilöstömäärä on keskimäärin yli 500 henkeä ja jonka liikevaihto on yli 40 miljoonaa euroa tai tase 20 miljoonaa euroa. Lainsäädäntö pohjautuu EU-direktiiviin, joka velvoittaa muun muassa yllä mainitut ehdot täyttävät yhtiöt raportoimaan toimintalinjoistaan koskien ympäristöä, työntekijöitä ja sosiaalisia asioita, ihmisoikeuksia sekä lahjonnan ja korruption vastaisuutta. Lisäksi yhtiöiden tulee kuvata lyhyesti toimintaansa sekä siihen liittyviä riskejä ja niiden hallintaa. Vaikka lainsäädäntö edellyttääkin tiettyjen tietojen esittämistä, yhtiöillä on laaja liikkumatila esityksen muodon osalta.

Raportti tulee julkaista kuuden kuukauden kuluessa tilinpäätöspäivästä. Yhtiö voi antaa vastuullisuusraportin omana erillisenä selvityksenään tai osana toiminta- tai vuosikertomustaan (Laki kirjapitolain muuttamisesta 1376/2016, 3 a).

Vuoden 2016 lakimuutoksen myötä tarkastelemiani yhtiötä on siis lainsäädännön tasolla veloitettu raportoimaan vastuullisuuteen liittyvästä toiminnastaan ensimmäistä kertaa tilikauden 2017 osalta. Kaikki tarkastelemani yhtiöt ovat kuitenkin raportoineet vastuullisuudestaan jo ennen tätäkin (esim. Kesko 2009; KONE 2009; Nokia Siemens Networks 2009; Stora Enso 2009), joten formaattina vastuullisuusraportti on ollut jo entuudestaan tuttua tarkastelemilleni organisaatioille. Tarkastelemistani organisaatioista Nokian ja KONEen vastuullisuusraportit ovat vuosikertomuksesta erillisiä raportteja, kun taas Stora Enso ja Kesko ovat upottaneet vastuullisuusraporttinsa osaksi vuosikertomuksiaan (Kesko 2018a; KONE 2018b; Nokia 2018b; Stora Enso 2018b).

Vastuullisuusraportti on luonteeltaan ensisijaisesti markkinointityökalu, jonka avulla yritys pyrkii luomaan myönteistä mielikuvaa niin suurelle yleisölle kuin sidosryhmilleen, eli esimerkiksi potentiaalisille sijoittajille, osakkeenomistajille, henkilöstölle, asiakkaille, analyytikoille ja lehdistölle (Goodman 1994, 116). Vastuullisuusraporttien käyttäminen tutkimuksen lähdeaineistona sisältää näin ollen tiettyjä lähdekriittisiä haasteita. Dokumentit ovat toki organisaation itse tuottamia eli siinä mielessä primäärilähteitä. Lähdekriittisen haasteen asettaa vastuullisuusraporttien käyttötarkoituksellinen luonne; ne on laadittu julkisiksi dokumenteiksi markkinointiviestinnän tarkoituksiin, jolloin organisaation voi olettaa vaikeneman arkaluontoisista asioista sekä raportoivan ennen kaikkea organisaation yritysmielikuvan ja brändin kannalta edullisista seikoista ja pyrkivän esittämään itsensä myönteisessä valossa. Tutkimustuloksistani voi kuitenkin päätellä, mitä asioita yritys pitää tavoittelemisen arvoisena, millainen yritys haluaisi olla ja millaista yritystä ne pitävät ihanteellisena. Toisaalta on myös huomattava, että vastuullisuusraporttien kaltaiset dokumentit eivät välttämättä kerro organisaation todellisesta sisäisestä tilasta eivätkä niissä esitetyt asiat välttämättä edusta kaikkien organisaatioon kuuluvien näkemystä tai käsitystä niissä käsitellyistä aiheista. Hyvät viestijät eivät välttämättä ole parhaita tasa-arvon, yhdenvertaisuuden tai monimuotoisuuden edistäjiä.

Toki on myös huomattava, että yritysten vastuuviestintä on paljon muutakin kuin pelkät yritysvastuuraportit. Muita vastuuviestinnän kanavia ovat esimerkiksi henkilöstö- ja asiakaslehdet, yritys- ja palveluesitteet, tuotepakkaukset ympäristöselontekoiheen, asiakaspalvelutilan-

teet sekä vaihtelevat tilanteet sidosryhmäyhteistyössä ja -vuorovaikutuksessa sekä julkiseen keskusteluun osallistuminen (Halme & Joutsenvirta 2011, 251). Tässä tutkielmassa olen kuitenkin rajannut aineistoni vastuullisuusraportteihin, sillä tutkielmassani teen myös vertailevaa tutkimusta ja vastuullisuusraporttien suhteellisen vakiintunut muoto tekee niistä keskenään helpommin vertailtavia kuin monista eri kanavista kerätty vastuullisuusviestintä.

Henkilöstöön liittyvää tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta olisi ollut mahdollista tarkastella myös muunkin aineiston valossa esimerkiksi pyytämällä tarkastelemieni organisaatioiden henkilöstöhallinnosta henkilöstöraportteja tai muuta sisäistä materiaalia. Olen kuitenkin kiinnostunut henkilöstöön liittyvistä tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja monimuotoisuuskysymyksistä osana organisaation ulkoista viestintää, yritysvastuun kantamista ja työntajamielikuvamarkkinointia, minkä vuoksi myös päädyin käyttämään vastuullisuusraportteja lähdeaineistonani.

2.2. Intersektionaalinen näkökulma sisällönanalyysiin

Lähdeaineistonani käyttämäni vastuullisuusraportit olen kerännyt harkinnanvaraisesti tarkastelemalla suurimpia Suomeen rekisteröityjä työllistäjiä. Rajasin organisaatioiden määrän neljään ensinnäkin johtuen jo pro gradu -tutkielmille asetetun sivumäärän suppeudesta. Toiseksi samat teemat alkoivat toistua jo jopa näinkin pienessä aineistossa, eli aineistonkeruuni saavutti kylläntymisen pisteen, jossa merkittävällä tavalla uutta tietoa ei enää löytynyt. Kolmanneksi henkilöstömäärältään Suomeen rekisteröidyt suurimmat yksityisen sektorin työllistäjät vuonna 2017 olivat kaikki eri toimialoilla, jolloin otos on melko edustava. Vuoden 2017 raportit ja kertomukset valikoituivat tarkasteluni kohteeksi siitä syystä, että kyseisen vuoden raportit ovat tuoreinta saatavilla olevaa materiaalia. Toisaalta lainsäädäntömuutoksen vuoksi vuosi 2017 on myös ollut eräänlainen nivelkohta, vaikka se ei juurikaan ole vaikuttanut tarkastelemieni organisaatioiden raportointiin niiden tehtyä sitä jo aiempinakin vuosina.

Aineiston keräämisen jälkeen oli aika kerätä raporteista tutkimuskysymykseni kannalta olennainen sisältö. Tämän olen tehnyt käymällä silmäillen läpi tarkastelemieni organisaatioiden vastuullisuusraportit ja vuosikertomukset. En ole siis lukenut sanasta sanaan jokaista raporttia, sillä tutkimusekonomisista syistä se olisi ollut erittäin työläs tapa käydä läpi lähes 600-sivuinen aineisto. Erityisellä tarkkuudella olen käynyt kestävään kehitykseen, sosiaaliseen vastuuseen ja henkilöstöön liittyvät osiot. Lisäksi olen tehnyt aineistostani hakuja eri ha-

kusanoilla, kuten ”tasa-arvo”, ”equality”, ”yhdenvertaisuus”, ”diversiteet”, ”moninaisuus”, ”monimuotoisuus”, ”diversity”. Osa suomenkielisistä sanoista on katkaistu keskeltä, jotta hakutyökalu löytäisi myös sanojen mahdolliset taivutusmuodot.

Tutkimusaineiston analyysissäni olen hyödyntänyt puolestaan teoriaohjaavaa sisällönanalyysia. Sisällönanalyysi on menetelmä, jonka avulla voidaan systemaattisesti analysoida kirjallisuudessa muodossa olevia dokumentteja. Menetelmän avulla pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä selkeä, tiivistetty ja yleistetty sanallinen kuvaus kadottamatta kuitenkaan aineiston sisältöä. Analyysin avulla aineistoon luodaan selkeyttä, jotta tutkittavasta ilmiöstä voidaan tehdä selkeitä ja luotettavia johtopäätöksiä. Sisällönanalyysissä aineisto hajotetaan osiin, käsitteellistetään ja kootaan uudestaan uudella tavalla loogiseksi kokonaisuudeksi loogisen päättelyn ja tulkinnan avulla (Tuomi & Sarajärvi 2018, 117, 122). Teoriaohjaava sisällönanalyysi etenee aineiston ehdoilla jonkin valmiin ennalta tunnetun teorian avulla kuitenkaan pakottamatta aineistoaan teorian mukaiseksi. Teorialähtöisestä sisällönanalyysistä poiketen en siis testaa aineistoani jonkin teorian valossa, vaan teoria ohjaa ja auttaa analyysin toteuttamisessa (Tuomi & Sarajärvi 2018, 109, 133).

Sisällönanalyysiäni ohjaavana teorianani toimii intersektionaalisuus. Intersektionaalisuus on sekä aktivistien että akateemisessa tutkimuksessa hyödynnetty käsite, teoreettinen lähestymistapa, tutkimuksellinen näkökulma että metodi, jonka avulla voidaan tarkastella kuinka erilaiset sosiaaliset erontekojat tuottavat luokittelut risteävät ja kytkeytyvät toisiinsa samanaikaisesti ja hierarkkisesti tuottaen erilaisia marginaaleja ja etuoikeuspositioita suhteessa ympäristöönsä. Tällaisia luokitteluja ovat muun muassa sukupuoli, seksuaalinen suuntautuminen, ikä, ”rotu”/etnisuus, yhteiskuntaluokka, kasti ja kykenevyys (Ilmonen 2011 4–5; Jyrkinen & McKie 2012; Karkulehto ym. 2012, 16).

Lisäksi olen hyödyntänyt diskurssianalyysiä tavassani suhtautua aineistooni. Intersektionaalisuuden tavoin diskurssianalyysikään ei ole selvärajainen tutkimusmenetelmä, vaan pikemminkin väljä teoreettinen viitekehys, jossa lähtökohtaisena oletuksena on näkemys kielen käytön sosiaalista todellisuutta rakentavasta ja seurauksia tuottavasta luonteesta (Jokinen ym. 1993, 17–18). Kielen käytön sosiaalista todellisuutta rakentavalla luonteella tarkoitetaan sitä, että käytetty kieli ”[–] ei ainoastaan kuvaa maailmaa, vaan merkityksellistää ja samalla järjestää ja rakentaa, uusintaa ja muuntaa sitä sosiaalista todellisuutta, jossa elämme” (Jokinen ym. 1993, 18). Kielen käytön seurauksia tuottavalla luonteella puolestaan tarkoitetaan sitä,

että lausumien todellisuutta kuvaavan luonteen lisäksi kieli rakentaa kuvaamaansa todellisuutta (Jokinen ym. 1993, 41). Aineistoni kannalta tämä tarkoittaa sitä, etten oleta vastuullisuusraporttien pelkästään kuvaavan organisaation sisäistä tilaa ja henkilöstöä sellaisenaan. Sen sijaan oletan raporttien luovan mielikuvia organisaatioiden ja niiden henkilöstön tilasta.

Teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla tarkastelen, kuinka aineistossani käsitellään tasa-arvoon, yhdenvertaisuuteen ja monimuotoisuuteen liittyviä teemoja. Lisäksi kartoitan, millaisiin sosiaalisiin erontekoihin ja luokitteluihin lähdeaineistoissani yhtäältä on kiinnitetty huomiota ja toisaalta mihin ei ole kiinnitetty huomiota tai ainakin on päätetty vaieta käsiteltäessä tasa-arvoon, yhdenvertaisuuteen ja monimuotoisuuteen liittyviä teemoja. Tämän teen käymällä läpi valitsemani vastuullisuusraportit ja saattamalla aineistoni vuoropuheluun intersektionaalisen teorian kanssa. Ensin tarkastelen, mitä sosiaalisia luokitteluja ja erontekoja raporteissa tuodaan esiin ja tarkastellaanko niitä samanaikaisesti ja suhteessa toisiinsa. Toiseksi intersektionaalisuuden avulla kiinnitän huomiota niihin sosiaalisiin luokitteluihin, joita ei ole nostettu aineistossani esiin. Johtopäätöksissä vertailen eri organisaatioiden dokumentteja keskenään etsien niistä yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia. Lisäksi selitän miksi toiset teemat on haluttu nostaa esiin ja toisaalta miksi tietyistä teemoista on päätetty vaieta.

2.3. Tasa-arvo, yhdenvertaisuus, syrjinnänvastaisuus, monimuotoisuus, yritysvastuu ja työnantajamielikuva käsitteinä sekä GRI-ohjeisto ja YK:n Agenda 2030

Tutkielmassani esiintyy joitain erityiskäsitteitä, jotka haluan tässä yhteydessä esitellä. Ne ovat *tasa-arvo*, *yhdenvertaisuus*, *syrjinnänvastaisuus* ja *syrjimättömyys*, *monimuotoisuus*, *yritysvastuu* ja *työnantajamielikuva*. Kaikki tarkastelemani organisaatiot noudattavat Global Reporting Initiativen (GRI) G4-standardinmukaista ohjeistusta vastuullisuusraportoinnissaan. Kolme neljästä tarkastelemastani organisaatiosta hyödyntää vastuullisuustyössään Yhdistyneiden kansakuntien (YK) kestävän kehityksen Agenda 2030 -tavoitteita, minkä vuoksi avaan tämän alaluvun lopuksi lyhyesti sekä GRI:n taustaa että Agenda 2030 -ohjelman sisältöä.

Tasa-arvo on suomen kielessä oikeudellinen käsitteily, joka sisältää yhdenvertaisuuden ja yhdenmukaisen kohtelun periaatteen, syrjinnän kieltämisen ja tasa-arvon edistämisen. Verrattuna moniin muihin kieliin suomen kieli on erikoinen siten, että suomessa tasa-arvolla tarkoitetaan yhdenmukaista kohtelua ennen kaikkea naisten ja miesten välillä (Nousiainen 2012a, 32–33). Tämä määritelmä on sikäli ongelmallinen, että se sulkee ulos sukupuolivähemmistöi-

hin kuuluvia, kuten nais- ja mieskategorioiden ulkopuolella tai välissä olevia ja eläviä, kuten transsukupuolisia ja sukupuolettomia.

Yhdenvertaisuudella puolestaan viitataan muihin syrjintäperusteisiin kuin sukupuoleen, kuten ikään, seksuaaliseen suuntautumiseen, uskontoon, yhteiskuntaluokkaan, etniseen taustaan, kykenevyyteen ja niin edelleen. Esimerkiksi englannissa, ranskassa ja saksassa käsitteillä *equality*, *égalité* ja *Gleichheit* viitataan molempiin suomenkielisiin vastineisiin, sekä tasa-arvoon että yhdenvertaisuuteen (Nousiainen 2012a, 32–33).

Syrjinnänvastaisuus ja *syrjimättömyys* ovat eräänlaisia keskenään limittyviä yhdenvertaisuusperiaatteen sovellutuksia. Syrjinnänvastaisuudella viitataan ennen kaikkea julkilausuttuihin syrjintäkieltoihin ja syrjinnänvastaiseen lainsäädäntöön. Syrjimättömyydellä viitataan puolestaan enemmän periaatteisiin ja normeihin. Molempien avulla pyritään estämään yleiseksi tiedetty, tiettyyn ihmisryhmään kohdistuva huono kohtelu ja syrjintä (Nousiainen 2012a, 34).

Monimuotoisuudella tarkoitan tässä yhteydessä organisaation sidosryhmien moninaisuutta ja moniarvoisuutta liittyen esimerkiksi henkilöiden ikään, sukupuoleen, kykenevyyteen, terveydentilaan, etniseen alkuperään, kansalaisuuteen, äidinkieleen, uskontoon, vakaumukseen, seksuaaliseen suuntautumiseen, koulutukseen, kokemukseen, taitoihin, työnteon tapoihin, persoonallisuuteen ja arvoihin (Rauramo [toim.] 2016, 3, 22).

Yritysvastuu on käänнос englanninkielisestä käsitteestä *corporate social responsibility* (CSR). Eri yhteyksissä saattaa nähdä käytettävän samasta asiasta termejä *yritysvastuu* ja *(yrityksen) yhteiskuntavastuu*. Selkeyden vuoksi käytän itse tutkielmassani kuitenkin termiä *yritysvastuu*. Siitä kenelle ja missä määrin yritys on vastuullinen sekä yritysvastuun vaatimuksista on eräviä mielipiteitä tutkijoiden, liike-elämän toimijoiden, kuluttajien ja aktivistien kesken ja välillä. Kapeimmillaan yrityksen voidaan nähdä olevan vastuussa vain sen omistajille. Tällaista määritelmää kannatti muun muassa Nobel-palkittu ekonomisti ja yhteiskuntafilosofi Milton Friedman (1912–2006), jonka mukaan ainoastaan yksilöt voivat kantaa sosiaalista vastuuta. Hänen mukaansa liiketoiminnalla ei voi olla sosiaalista vastuuta, sillä tällöin liiketoiminta sekoitettaisiin politiikkaan, jolloin yhtiöiden johtajat tulisi valita demokraattisesti (Friedman 2007, 173–178). Kapeimman määritelmän mukaista näkemystä edustaa myös osakeyhtiölaki, jossa on määritelty osakeyhtiön toiminnan tarkoitus seuraavasti: ”Yhtiön toiminnan tarkoituksena on tuottaa voittoa osakkeenomistajille, jollei yhtiöjärjestyksessä määrätä toisin” (Osake-

nyhtiölaki 21.7.2006/624 5 §). Hieman laajempaa tarkastelutapaa edustaa näkemys, jonka mukaan liiketoiminta on vastuullista silloin, kun liiketoimintaa toteutetaan lakeja noudattaen (Kalpala 2004, 15). Laajimmillaan yritysten vastuullisuudesta puhuttaessa tarkoitetaan yrityksen vastuuta suhteessa sen sidosryhmiin. Yritysten toiminnalla on vaikutuksia ympäristöönsä, jolloin sen voidaan ajatella olevan myös vastuussa niistä sidosryhmilleen ja toimintaympäristölleen (Takala 2004, 212). Sosiaalisen vastuun eri määritelmistä ja sisällöistä johtuen eri tahoilla on erilaiset odotukset, tavoitteet ja intressit suhteessa yritysvastuuseen.

Yritysten globaaleja vaikutuksia tutkivan suomalaisen kansalaisjärjestö Finnwatchin mukaan nykyinen yrityksiä koskeva lainsäädäntö ei ole tarpeeksi kattavaa tai velvoittavaa. Tämän vuoksi monet kansalaisjärjestöt ja yritykset ovat halunneet, että erityisesti yritysten ihmisoikeusvastuusta tehtäisiin aiempaa velvoittavampaa lainsäädännön keinoin. Esimerkiksi Ranskassa tuli vuonna 2017 voimaan huolellisuusvelvoitelaki ehkäisemään ihmisoikeusloukkauksia ja ympäristöhaittoja (Finnwatch ry 2018, 10, 37–38). Tätä kirjoittaessani Finnwatch on koordinoimassa *#ykkösketjuun*-kampanjaa, jonka tavoitteena on saada myös Suomeen yritysvastuulaki, joka velvoittaisi yritykset välttämään ja vähentämään toimintansa kielteisiä ihmisoikeusvaikutuksia (*#ykkösketjuun* 2018). Tarkastelemistani organisaatioista Kesko on mukana kampanjassa (*#ykkösketjuun – Tietoa meistä* 2018).

Yritysvastuu on klassisesti jaettu kolmeen eri osa-alueeseen: taloudelliseen, ympäristö- ja sosiaaliseen vastuuseen (Elkington 1994). Nämä eivät ole toisistaan erotettavia osa-alueita, vaan ovat keskenään limittyviä ja rinnakkaisia teemoja (Raivio 2005, 22). Taloudellisella vastuulla tarkoitetaan taloudellisesti kestäväää liiketoimintaa, jossa huolehditaan veronmaksusta ja toimitaan korruption vastaisesti. Välittömällä taloudellisella vastuulla tarkoitetaan yrityksen omistajien voiton maksimointia osakeyhtiön lain mukaisesti. Lisäksi sillä voidaan tarkoittaa vieraan pääoman intressien tyydyttämistä esimerkiksi maksamalla rahoittajien lainojen korkoja ja lyhennyksiä (Ketola 2005, 32). Organisaatiot kantavat välillistä taloudellista vastuuta esimerkiksi maksamalla osinkoja osakkeenomistajille, palkkaa työntekijöilleen ja veroja toiminnastaan sekä suoraan että välillisesti osakkeenomistajiensa ja työntekijöidensä kautta. Myös erilaisilla yrityksen tekemillä alihankkijasopimuksilla on vastaavia välillisiä työllistäviä sekä verotukseen ja sitä kautta kansantalouteen liittyviä vaikutuksia (Rohweder 2004, 97–98). Ympäristövastuu kattaa organisaatioiden vastuun ympäristöstä, jossa se toimii ja johon sillä on välittömiä tai välillisiä vaikutuksia. Tähän kuuluu esimerkiksi organisaation ekologinen jalanjälki sen käyttämien luonnonvarojen ja raaka-aineiden kautta (Ketola 2005, 46–47).

Tutkielmani kannalta olennaisimmalla osa-alueella, sosiaalisella vastuulla, tarkoitetaan avointa toimintaa, hyviä hallintotapoja ja sidosryhmien eettisten käsitysten kunnioittamista. Yrityksen sisäisellä sosiaalisella vastuulla viitataan vastuulliseen henkilöstöpolitiikkaan ja toimintaan työnantajana. Yrityksestä ulospäin suuntautuva sosiaalinen vastuu velvoittaa yritystä osallistumaan lähiyhteisönsä ja yhteiskunnan kehittämiseen suhtautumalla vastuullisesti ulkosiin sidosryhmiin (Takala 2004, 212).

Tutkielman kirjoittajana ja kuluttajana suhtautumiseni yritysvastuuseen on laajimman määritelmän mukaista. En ajattele vastuullisen yritystoiminnan olevan ainoastaan lain minimivaatimusten täyttämistä tai harkinnanvarainen lisä yritystoimintaan. En ajattele, että kysymys tuottamisen tai kuluttamisen vastuullisuudesta tulisi ulkoistaa kuluttajille, mutta ajattelen kulutusvalinnoillani voivani vaikuttaa markkinoihin edes mikrotasolla kysynnän ja tarjonnan kautta tukemalla ostovalinnoillani vastuullisen tuotannon ja palvelutarjonnan kysyntää tai vastaavasti boikotoimalla vastuuttomasti tuotettuja tuotteita tai palveluita. Vastuullinen kuluttaminen kiinnostaa yhä useampia kuluttajia, ja eettinen tuotanto on monelle yritykselle keino erottautua kilpailijoistaan. Ajattelen sosiaalisesti ja ekologisesti kestävästä liiketoiminnasta olevan myös taloudellisesti kestävästä etenkin pitkällä aikavälillä yrityksen maineenhallinnan korostuessa kuluttajien valinnoissa entisestään. Mitään erityisiä sitoumuksia minulla ei ole suhteessa tarkastelemiini organisaatioihin; toisinaan saatan kuluttajana hyödyntää kyseisten yhtiöiden palveluita ja tuotteita. Nimenomaan tiedostavaan ja vastuulliseen kuluttamiseen liittyvät seikat ovat saaneet minut kiinnostumaan yritysvastuuseen liittyvistä kysymyksistä.

Työnantajamielikuva on käsitteenä limittyvä organisaation ja työnantajan maineen, tunnettuuden ja vetovoimaisuuden kanssa. Työnantajamielikuvamarkkinointi on nippu keinoja, joiden avulla organisaatio pyrkii viestimään nykyisille ja potentiaalisille työntekijöille ja hakijoille organisaation olevan mielekäs työnantaja (Tkalac Verčič 2018, 446). Näin ollen yritysvastuun kantaminen sekä tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja monimuotoisuuskysymyksistä raportointi voi toimia myös työnantaja- ja rekrytointiviestinnän välineenä.

Global Reporting Initiative on Bostonissa vuonna 1997 perustettu kansainvälinen ja riippumaton organisaatio, joka auttaa organisaatioita hahmottamaan yritysvastuuseen liittyviä seikkoja ja raportoimaan niistä. Tällaisia seikkoja ovat muun muassa ilmastonmuutos, ihmisoikeudet, hallintotapa ja sosiaalinen hyvinvointi. GRI:n perustamisen taustalla on yhdysvaltalaisia voittoja tavoittelemattomia järjestöjä ja YK (GRI 2018a; GRI 2018b).

YK:n Kestävän kehityksen Agenda 2030 koostuu 17:stä päätavoitteesta, joiden grafiikka on esitetty alla. Päätavoitteista on johdettu 169 alatavoitetta. Vuonna 2015 hyväksytty, jäsenmaiden neuvottelema Agenda 2030 oli jatkumoa YK:n vuonna 2000 hyväksymille vuosituhatvuotuisille, jotka olivat ensimmäinen globaali sosiaalista oikeudenmukaisuutta koskenut sopimus. Sopimus ei tosin ollut juridisesti velvoittava. Agenda 2030:n tavoitteena on ollut määrittellä toimintaehdot sosiaalisesti ja ekologisesti kestävänsä talouskasvun takaamiseksi. Agenda 2030 -tavoitteiden kohdalla on haluttu alusta lähtien osallistaa mukaan jäsenmaiden valtiollisten toimijoiden lisäksi kansalaisjärjestöjä ja yritysmaailman edustajia (Halonen 2017, 8, 13–14). Lisäksi toiveissa olisi saada julkishallinnon, kansalaisyhteiskunnan, yritysmaailman ja tieteen tekijöiden välille aiempaa enemmän yhteistyötä. Tämä voisi avata uudenlaisia mahdollisuuksia taloudellisesti, sosiaalisesti ja ekologisesti kestävälle liiketoiminnalle, toteavat presidenttikausiensa jälkeen YK-foorumeilla kestävänsä kehityksen kysymyksiin keskittynyt presidentti Tarja Halonen ja tulevaisuustutkija Aleksi Neuvonen Agenda 2030 -tavoitteita käsittelevän yleistajuisen kirjan artikkelissaan (Halonen & Neuvonen 2017, 197). Edellä mainituista sidosryhmistä yritysmaailman edustus on oman tutkielmani kannalta erityisen kiinnostava.



YK:n kestävänsä kehityksen Agenda 2030 -tavoitteet. Lähde: <https://www.ykliitto.fi/yk70v/yk/kehitys/post-2015>.

Agenda 2030 17:stä päätavoitteesta tavoitteet numero 5 ja 10, sukupuolten tasa-arvo ja eriarvoisuuden vähentäminen, ovat tutkimuskysymykseni kannalta erityisen kiinnostavia. Sukupuolten väliseen tasa-arvoon liittyvän tavoitteen alla on listattuna yhdeksän alatavoitetta, jotka liittyvät muun muassa kaikkinaiseen syrjinnän lakkauttamiseen, sukupuolistuneeseen väkivaltaan, seksuaali- ja lisääntymisterveyteen sekä palkattoman hoivatyön ja kotityön tasaisempaan jakautumiseen ja niiden arvon tunnustamiseen. Lisäksi sukupuolten välisen tasa-arvon yhtenä alatavoitteena on taata naisille ”[– –] täysivaltainen ja tehokas osallistuminen sekä yhtäläiset johtamismahdollisuudet kaikilla päätöksenteon tasoilla politiikassa, taloudessa ja julkisessa elämässä” (Ahola 2017, 219). Viimeksi mainitsemani tavoite on kiinnostava tarkastellessani kuinka yritykset raportoivat naisten osuudesta johtotehtävissä. Alatavoitteiden osalta on vielä mainittava, että sukupuolten tasa-arvo ja erityisesti naisten asema nousee esiin monien Agenda 2030 alatavoitteiden yhteydessä esimerkiksi koulutuksen, köyhydentorjunnan sekä ravinnon ja puhtaan veden saatavuuteen liittyvissä teemoissa (Ahola 2017, 214–215, 218, 220).

Tavoite numero 10, eriarvoisuuden vähentäminen, on kiinnostava tutkimuskysymykseni kannalta tarkastellessani yritysten raportointia yhdenvertaisuuskysymyksiin liittyen. Alatavoitteiden osalta eriarvoisuuden vähentäminen vaikuttaisi liittyvän ennen kaikkea taloudellisten resurssien tasaisempaan jakautumiseen globaalisti. Alatavoitteissa mainitaan kuitenkin myös tavoitteena olevan ”[e]distää vuoteen 2030 mennessä kaikkien sosiaalista, taloudellista ja poliittista osallistumista ja kannustaa siihen iästä, sukupuolesta, vammaisuudesta, rodusta, etnisyydestä, alkuperästä, uskonnosta tai taloudellisesta tai muusta asemasta riippumatta.” Yhtenä alatavoitteena on myös ”[t]aata yhtäläiset mahdollisuudet ja vähentää eriarvoista kohtelua muun muassa poistamalla syrjinnän mahdollistavat lait, politiikat ja käytännöt [– –]” (Ahola 2017, 223–224).

Monikansallisia yhtiöitä ajatellen on laadittu monia kansainvälisiä suosituksia vastuullisen liiketoiminnan harjoittamiseen. Myös monet kansalaisjärjestöt, kuten yllä mainittu Finnwatch, vahtivat yritysten toimintaa poistaakseen huonoja toimintatapoja (Halme & Lovio 2004, 288). Kaikilla tarkastelemillani organisaatioilla on kansainvälistä liiketoimintaa vähintään globaalien toimitus- ja hankintaketjujen sekä sidosryhmien kautta. Tämän vuoksi lienee luontevaa ja riskienhallinnan kannalta jopa tarpeellista, että ne hahmottavat vastuullisuustyötään YK:n kaltaisen globaalien oikeudenmukaisuutta ja ihmisoikeuksia edistävän järjestön mukaisesti.

3. Tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus työelämässä

3.1. Työnantajan vastuut yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämässä sekä syrjinnänvastaisuudessa

Työsyrynnästä ja työnantajan velvollisuudesta edistää toiminnallaan yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista säädetään Suomessa lailla. Työsyrynnää säätelevä laki kattaa koko palvelussuhteen ajan lähtien aina työpaikkailmoituksesta ja rekrytoinnista. Työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää tai painavaa syytä asettaa työnhakijaa tai -tekijää epäedulliseen asemaan

[– –] 1) rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen [sic] tai terveydentilan taikka 2) uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muuhun näihin rinnastettavan seikan perusteella [– –] (Työrikoslaki 2004).

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai niiden ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Lisäksi sen on määrä edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa ja tätä kautta parantaa erityisesti naisten asemaa työelämässä (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609). Yhdenvertaisuuslain tavoitteena puolestaan on estää muiden kuin sukupuolen perusteella tapahtuva syrjintä, edistää yhdenvertaisuutta ja parantaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Yhdenvertaisuuslaissa mainitut mahdolliset syrjintäperusteet ovat: ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 8 §).

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslait velvoittavat vähintään 30 henkilöä säännöllisesti työllistävät työnantajat laatimaan palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskevat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat vähintään kahden vuoden välein. Niissä tulee selvittää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilaa sekä määrittellä tavoitteet ja keinot tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja saavuttamiseksi (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609 6 §; Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 7 §).

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaltuutettu ovat itsenäisiä ja riippumattomia viranomaisia, jotka valvovat ja seuraavat oman lainalansa toteutumista ja syrjintäkieltojen noudattamista. Lisäksi valtuutetut antavat ohjeita ja neuvoja edistääkseen valvomiensa lakien toteutumista, antavat tietoa liittyen valvomiinsa lakeihin ja niiden tulkintaan, selvittävät erilaisia kanteluita sekä

seuraavat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista yhteiskunnan eri aloilla (Laki tasa-arvovaltuutetusta 30.12.2014/1328 2 §; Laki yhdenvertaisvaltuutetusta 1326/2014 3 §).

3.2. Monimuotoisuustyö ja sen feminististä kritiikkiä

Varsinainen organisaatioiden monimuotoisuuden tutkimus alkoi kunnolla 1980–1990-lukujen taitteessa. Erityisesti Yhdysvalloissa oli toki aiemminkin kiinnitetty työelämä tutkimuksessa huomiota ”rotujen” ja sukupuolen vaikutuksiin johtamisessa, mutta tällaista tutkimusta ei vielä tuolloin mielletty monimuotoisuustutkimukseksi (Bell ym. 2011, 132). Kimmokkeena monimuotoisuustutkimukselle toimi vuonna 1987 julkaistu yhdysvaltalaisista työvoimaa luonnehtinut tulevaisuusselonteko *Workforce 2000. Work and Workers for the 21st Century*, jossa ennustettiin naisten, ei-valkoisten eli etnisten vähemmistöjen ja maahanmuuttajien osuuden kasvavan työvoimassa valkoisten miesten kustannuksella vuoteen 2000 mennessä (Johnston ym. 1987, 85–95). Myöhemmin on käynyt myös ilmi, että rodun ja sukupuolen lisäksi työvoima on monimuotoistunut myös iän, uskonnon, perhesuhteiden osalta sekä sen suhteen kuinka avoimesti seksuaalista suuntautumista tuodaan esiin työpaikoilla (Bell ym. 2011, 132).

Vaikka monimuotoisuuteen kiinnitetään nykyisin aiempaa enemmän huomiota sekä tutkimuksessa että käytännön työelämässä, tietyt monimuotoisuuden aspektit saavat herkästi toisia enemmän huomiota. Tällaisia kategorioita ovat erityisesti ”rotu”/etnisyyden ja sukupuoli. Tämän on tulkittu johtuvan yhtäältä siitä, että etnisyyden ja sukupuolen on ajateltu olevan sellaisia attribuutteja, jotka on kohtalaisen helppo tunnistaa yksilön ulkoisista piirteistä, verrattuna esimerkiksi seksuaaliseen suuntautumiseen, jota on pidetty niin sanottuna näkymättömänä attribuuttina verrattuna esimerkiksi etnisyyteen ja sukupuoleen. Toisena selittävänä tekijänä voi olla naisten ja etnisten vähemmistöjen ihmisoikeuksiin liittyneet ihmisoikeustaistelut ja aktivismi, jotka ovat historiassa onnistuneesti mobilisoineet väkijoukkoja ja saaneet aikaan tuloksia esimerkiksi saavuttamalla poliittisia oikeuksia (Dworkin & Dworkin 1999).

Kuten lähdeaineiston esittelyn yhteydessä totesin, vastuullisuusraportit eivät välttämättä kerro organisaation todellisesta sisäisestä tilasta, eikä niissä esitetyt näkemykset edusta välttämättä kaikkien organisaation työntekijöiden mielipiteitä tai kantoja. Saman havainnon on tehnyt myös brittiyliopistojen monimuotoisuustyöntekijöitä haastatellut feministitutkija Sara Ahmed.

Ahmed kertoo tekemiensä haastattelujen myötä tullessa tietoiseksi, kuinka monimuotoisuus on joillekin organisaatioille markkinointiväline. Iso-Britanniassa monimuotoisuustyöstä on tehty aiempaa velvoittavampaa, sillä lainsäädäntö edellyttää organisaatioita laatimaan erilaisia linjauksia ja toimintasuunnitelmia esimerkiksi suhtautumisessa etniseen monimuotoisuuteen (Ahmed 2017, 103). Erään Ahmedin haastatteleman monimuotoisuusasioiden parissa työskentelevän henkilön mukaan termi *monimuotoisuus* on jossain konteksteissa helpommin lähestyttävä kuin *rasismi*. Samassa yhteydessä Ahmed vertaa monimuotoisuutta institutionaaliseksi kiillotetuksi pinnaksi, joka näyttää katsojalleen vain kiiltokuvamaisen pinnan samalla estäen meitä näkemästä peilin toiselle puolen. Tämän mekanismin avulla organisaatio voi monimuotoisuusviestinnän avulla heijastaa hyvää kuvaa itsestään ja viedä huomio pois organisaatiossa mahdollisesti piilevästä epätasa-arvosta (Ahmed 2017, 102). Ahmedin tekemien haastattelujen perusteella vaikuttaa monimuotoisuustyön olevan ennen kaikkea dokumentointia sekä selvitysten ja suunnitelmien laatimista, mikä on Ahmedin mukaan ongelmallista mikäli monimuotoisuustyön onnistumista mitataan aiheesta laadittujen dokumenttien perusteella eikä varsinaisen tehdyn monimuotoisuustyön perusteella (Ahmed 2017, 103–105).

3.3. Vastuullisuustyöhön ja ulkoisten sidosryhmien käsityksiin perustuva aiempi vastuullisuusviestinnän tutkimus

Yritysvastuuta käsittelevää tutkimusta on tehty viljalti, mutta yritysvastuuviestintää käsittelevä tutkimuskirjallisuus on myös kansainvälisellä tasolla harvinaista. Etenkin poikki- ja monitieteellinen yritysvastuuviestintää koskeva tutkimus on ollut vähäistä (Ihlen ym. 2011, 3). Tieteen kentässä tutkielmani paikantuu sukupuolentutkimuksen, viestinnän ja kauppatieteiden risteykseen. Tasa-arvoon, yhdenvertaisuuteen ja monimuotoisuuteen liittyvä tutkimuskysymykseni ja analyysiäni ohjaava intersektionaalinen teoria kytkee tutkielmani sukupuolentutkimukseen, kun taas aineistoni on ennen kaikkea viestinnällistä. Yritysvastuun teemoja puolestaan on perinteisesti tarkasteltu osana kauppatieteellisiä aineita. Yritysvastuuta käsittelevä kirjallisuus sisältää paljon erilaista liike-elämän tarpeisiin laadittua käsikirjanomaista ammatikirjallisuutta siihen, mihin vastuullisuustyössä kannattaa, voi ja pitää kiinnittää huomiota. Lisäksi niissä tarjotaan neuvoja vastuullisuusraportin laatimiseen ja vastuullisuuden hyödyntämiseen maineenhallinnassa ja myönteisen yrityskuvan rakentamisessa (esim. Ketola 2005; Könnölä & Rinne 2001; Rohweder 2004).

Tämän tutkielman kannalta relevanttia yritys vastuullisuusviestinnän tutkimusta on tehty melko vähän. Yritysvastuuta koskevassa tutkimuksessa on keskitytty ennen kaikkea yritysjohdon käsityksiin vastuullisuudesta. Tällaista tutkimusta ovat tehneet esimerkiksi Johanna Raivio sosiaalipolitiikan pro gradussaan sekä Johanna Kujala ja Elisa Juholin väitöskirjoissaan (Juholin 2003; Kujala 2001; Raivio 2005). Maija-Leena Uimonen on puolestaan yhteiskuntapolitiikan väitöskirjassaan tarkastellut yritys vastuun merkitystä ulkoisten sidosryhmien osalta (Uimonen 2006). Vuosituhannen vaihteen jälkeen sosiaalisen vastuun teemat ovat nousseet aiempaa voimakkaammin esiin, minkä myötä yritys vastuu on noussut etenkin opinnäytteiden aiheiksi. Itsenäisen tutkimuksen puutteen vuoksi olen perehtynyt myös aiheesta tehtyihin pro gradu -tutkielmiin. Esimerkiksi Antti Järventaus on sosiaalietiikan pro gradussaan analysoinut yrityksen yhteiskuntavastuun käsitteen taustaa, sisältöä ja arviointia suhteessa globalisaatioon (Järventaus 2002).

Edellä mainitut tutkielmat ja väitöskirjat ovat toimineet hyvinä oppaina yritys vastuun tutkimuksen maailmaan ja auttaneet rajaamaan tutkimuskysymystäni. Hyödyllisimpiä tutkielmia oman tutkimuskysymykseni ja tutkielman kannalta ovat olleet yritys vastuullisuusviestintää tarkastelevat tutkimukset. Koska en tarkastele itse vastuullisuustyötä vaan siihen liittyvää raportointia ja viestintää, vastuullisuusviestintää tarkastelevat tutkimukset ovat olleet hyödyllisiä etenkin niiden aineiston valintaan, tutkimustehtävään ja metodologiaan liittyvien rajausten sekä niissä esitetyn lähdekritiikin vuoksi.

Karoliina Malmelin on viestinnän väitöskirjassaan tarkastellut, kuinka suomalaiset suuryritykset oikeuttavat ja perustelevat olemassaoloaan vastuullisuuspuheen kautta (Malmelin 2011). Suomalaisyritysten vastuullispuhetta on tarkasteltu jonkin verran diskursiivisesta ja retorisesta näkökulmasta. Tämänkaltaisen tutkimus on metodologiansa puolesta ollut oman työni kannalta erityisen hyödyllistä. Kauppätieteilijät Eero Vaara ja Janne Tienari tarkastelevat yhteisartikkelissaan, kuinka mediateksteissä oikeutetaan suomalaisyritysten yhdistymisiä ja yritys kauppoja kolmen merkittävän yritys järjestelyn kautta (Vaara & Tienari 2002). Vaara on yhteistyössä kauppätieteilijä Joutsenvirran kanssa puolestaan tarkastellut suomalaisten mediatekstien legitimaation ja delegitimaation diskursseja liittyen Metsä-Botnian päätökseen avata sellutehdas Uruguayhyn (Joutsenvirta & Vaara 2009). Kauppätieteilijä Marjo Siltaoja sekä yhteiskunta- ja kauppätieteilijä Meri Vehkaperä ovat yhteisessä artikkelissaan tarkastelleet, kuinka suomalaisessa talousmediassa rakennettiin ja tuotettiin vuosina 2002–2007 diskurssien keinoin kyseenalaista ja lainvastaista liiketoimintaa kartelliutisoinnissa (Siltaoja &

Vehkaperä 2009). Kansainvälistä liiketoimintaa tutkinut Erkama on tarkastellut väitöskirjassaan, kuinka tuotannon uudelleenjärjestelytilanteissa organisaatio ja media retorisesti ja diskursiivisesti oikeuttavat organisaatioiden päätöksiä (Erkama 2010).

Vastuullisuusraportointiin liittyviä pro gradu -tutkielmia on 2000-luvulla tehty viljalti. Esimerkiksi Simo Laakso on sosiologian pro gradussaan tarkastellut elintarviketuottajien vastuullisuuspuheen diskursseja elintarvikkeiden tuotantoketjujen osalta (Laakso 2014). Elina Lauttamäki on yleisen sosiologian pro gradussaan tarkastellut retorisen analyysin avulla, kuinka Kesko, Valio ja S-Ryhmä retoriikan keinoin tekevät vastuullisuuspuheestaan uskottavaa ja pyrkivät herättämään sidosryhmissä luottamusta heidän vuoden 2003 vastuullisuusraporteissaan (Lauttamäki 2006). Sakari Lauriala on hallinto-opin pro gradussaan tarkastellut toiminnan yhteisöllisyyttä S-Ryhmän ja Keskon vuoden 2006 vastuullisuusraporteissa yhteiskuntavastuullisuuden sopimusteorian valossa (Lauriala 2008). Tuomas Soveri puolestaan on laskentatoimen pro gradussaan tarkastellut, minkälaisia hyötyjä ja haasteita ja mitä merkitystä vastuullisuusraportoinnista on yrityksille ja analyytikoille tarkastelemalla ilmiötä Keskon vastuullisuusraportin kautta (Soveri 2016). Stora Enson vastuullisuustyö ja -raportointi on ollut monien pro gradu -tutkielmien aiheina. Sen vastuullisuustyötä on tarkasteltu esimerkiksi yleisesti metsäteollisuuden vastuullisuusraportoinnin ja -työn implementoinnin osalta (Lempiäinen 2011). Lisäksi vastuullisen liiketoiminnan harjoittamista on tarkasteltu strategisena keinona lisäarvon luomiseen sidosryhmien silmissä (Lindfelt 2004). Ina Liukkonen on tarkastellut englantilaisen filologian pro gradussaan, millaista kuvaa Stora Enso rakentaa itseään ja yritys vastuutyötään suhteessa ihmisiin, ympäristöön ja talouteen (Liukkonen 2016).

Aiemmassa yritysten sosiaalista vastuuta käsittelevässä tutkimuksessa on keskitytty pääasiallisesti yrityksen ulkoisten sidosryhmien käsityksiin ja odotuksiin vastuullisuudesta (esim. Uimonen 2006). Esimerkiksi Kerttu Tanhuanpää on poliittisen historian pro gradussaan tutkinut yrityksen yhteiskuntavastuuta tarkastelemalla Stora Enson Kemijärven sellutehtaan sulkemiseen liittynyttä keskustelua (Tanhuanpää 2012). Sisäisten sidosryhmien osalta tarkastelu on keskittynyt pitkälti johdon käsityksiin vastuullisuudesta (esim. Raivio 2005). Yritys vastuullisuutta suhteessa sen sisäisiin sidosryhmiin sen sijaan on tutkittu huomattavasti vähemmän (Davila-Gomez & Crowther 2011). Kia Kalliola on tehnyt tämän tyyppistä tarkastelua viestinnän pro gradussaan, jossa hän on tarkastellut olemassa olevan ja potentiaalisen henkilöstön käsitystä Stora Enson yritys vastuusta ja sen merkityksestä työnantajamielikuvaan ja henkilöstön sitoutumiseen (Kalliola 2012).

Aineistohauista huolimatta en ole törmännyt tutkimukseen tai tutkielmaan, jossa nimenomaan henkilöstöön liittyvät tasa-arvo, yhdenvertaisuus- ja monimuotoisuuskysymykset olisivat tarkastelun kohteena osana organisaation sosiaalista vastuuta puhumattakaan siitä, että analyysissä olisi hyödynnetty intersektionaalista lähestymistapaa. Olen tehnyt aineistohakuja muun muassa hakusanoilla ”CSR/corporate social responsibility and diversity”, ”CSR and equality”, ”CSR and diversity”. Näillä hakusanoilla ei juurikaan löydy vastuullisuusviestintää koskevaa tutkimusta. Oman tutkimuskysymyksen kannalta hyödyllisin näillä hakusanoilla löytämäni artikkeli on ollut isobritannialaisten yritysten vastuullisuusraportointia suhteessa sukupuoleen tarkastellut artikkeli (Grosser & Moon 2008). Kenties aineistosta johtuen artikkelissa sukupuolten välinen tasa-arvo ymmärretään ennen kaikkea naisten osuudeksi organisaatioissa. Miehiä tai muita sukupuolia ei huomioida, jolloin sukupuoli tarkastelun linssinä jää artikkelissa hieman ohueksi. Paikatakseni aihetta käsittelevän aiemman tutkimuskirjallisuuden vähyden olen hyödyntänyt intersektionaalista työelämä tutkimusta ja syrjintää työelämässä käsittelevää tutkimusta ja soveltanut sitä tutkielmassani analysoidessani tarkastelemiani organisaatioiden vastuullisuusraportointia (esim. Jyrkinen & McKie 2012; Bell ym 2011).

4. Monimuotoinen ja syrjintää vastustava Nokia

4.1. Nokia ja *People & Planet Report 2017*

Nokia Oyj tutkii, kehittää, tuottaa, markkinoi, myy ja toimittaa teleoperaattoreille ja muille yrityksille toimitettavia verkkoja, esineiden internetiin, terveyteen ja hyvinvointiin, multimediaan, big dataan ja analytiikkaan, matkaviestimiin sekä puettavaan ja muuhun elektroniikkaan liittyviä tuotteita, ohjelmistoja ja palveluita sekä kuluttajille että yrityksille (Kauppalehti 2018a). Vuonna 2017 Nokia työllisti globaalisti keskimäärin 101 731 henkilöä (Nokia 2018a, 152; Suurimmat työnantajat yhteensä – Suomi 2018). Vuoden 2017 vastuullisuustoiminnasta Nokia raportoi 177-sivuisella englanninkielisellä *Nokia People & Planet Report 2017* -dokumentilla. Dokumenttia ei ole julkaistu kenenkään nokialaisen nimissä eikä siinä ole listattuna yhteyshenkilöitä (Nokia 2018b). Nokia on hyödyntänyt vastuullisuusraportoinnissaan YK:n Kestävän kehityksen Agenda 2030 -ohjelman tavoitteita sekä Global Reporting Initiative:n (GRI) G4-mallia (Nokia 2018b, 2, 28, 32).

Nokia on sijoittanut tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta käsittelevät osuutensa *People and Planet Report 2017* -vastuullisuusraporttinsa otsikon *People* alle (Nokia 2018b, 109–134). Nokian visiona on tuotteidensa ja palveluidensa avulla parantaa ihmisten elämää,

jotta he voisivat elää parempaa ja terveempää elämää puhtaammalla planeetalla. Visionsa Nokia on jakanut vastuullisuusraportissaan kolmeen prioriteettiosa-alueeseen: Ympäristön suojeleminen, liiketoiminnan hoitaminen eettisesti kestäväällä tavalla ja ihmisten kunnioittaminen¹ (Nokia 2018b, 13). Nokia ei kuitenkaan ole valinnut YK:n Agenda 2030 -tavoitteista prioriteettitavoitteekseen saatavilla ollutta sukupuolten tasa-arvoa tai eriarvoisuuden vähentämistä. (Nokia 2018b, 13). Toisaalta on huomattava, ettei valinta kuitenkaan tarkoita sitä, etteikö näitä tavoitteita tai arvoja voisi siitä huolimatta edistää.

Mainittakoon vielä, että suomalaista yhteiskunnallisesti ja taloudellisesti kestäväää liiketoimintaa edistävä *Finnish Business & Society* -yhdistys (FIBS) palkitsi Nokian vuoden 2017 parhaana vastuullisuusraportoijana. Raati kiitti Nokian vastuullisuusraporttia erityisesti sen selkeydestä ja helppolukuisuudesta. Lisäksi tuomaristo arvosti Nokian rohkeutta raportoida myös niistä tavoitteista, joita ei ainakaan vuoden 2017 aikana ollut saavutettu. Kokonaiskilpailun lisäksi Nokia voitti sarjan, jossa arvioitiin yritysten tapaa käsitellä YK:n kestävään kehityksen tavoitteita. Tuomariston mielestä Nokia oli raportissaan kuvannut tasapainoisesti ja kokonaisvaltaisesti yrityksen toiminnan kannalta olennaisimmat YK:n kestävään kehityksen tavoitteet. Edellä mainittujen kategorioiden lisäksi Nokia voitti Sijoittajan valinta -sarjan raporttinsa tasapainoisuuden ja vertailtavuuden ansiosta (FIBS 2018).

4.2. Nokia ja syrjintäkielto

Vastuullisuusraportin mukaan Nokian toiminnan kannalta olennaisin YK:n Agenda 2030 -tavoitteista on Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua -tavoite, jonka Nokia on raportissaan yhdistänyt ihmisten arvostamisprioriteettiinsa. Tuon ensisijaisen tavoitteen alle Nokia on listannut vielä neljä muuta toissijaisempaa tavoitetta, jotka liittyvät ihmisten arvostamiseen. Ne ovat: 3. Terveyttä ja hyvinvointia; 4. Hyvä koulutus; 5. Sukupuolten tasa-arvo; ja 10. Eriarvoisuuden vähentäminen (Nokia 2018b, 111). Ihmisten kunnioittaminen on jaoteltu kolmeen eri aiheeseen: työtyytyväisyys, sitoutuminen ja kehittyminen; monimuotoisuus ja syrjinnänvastaisuus; sekä terveys, turvallisuus ja hyvinvointi (Nokia 2018b, 111–112). Näistä teemoista sukupuolten tasa-arvo sekä monimuotoisuus ja syrjinnänvastaisuus ovat kiinnostavia tutkimuskysymyksiäni kannalta.

¹ Nokian visio englanniksi on: *Improve people's lives*, ja heidän vastuullisuusustyönsä prioriteetit ovat: *Protect the environment*, *Conduct our business with integrity* ja *Respect our people* (Nokia 2018b, 13).

Syrjinnänvastaisuudesta Nokian vastuullisuusraportista kirjoitetaan seuraavaa:

Emme hyväksy syrjintää missään sen muodossa tai millään tavalla. Kiellämme kaiken työsuhteisiin liittyvän syrjinnän, liittyen esimerkiksi rekrytointiin, ylennyksiin, kouluttamiseen ja palkkatasoon. Syrjintää ei sallita, liittyipä se mihin tahansa henkilökohtaiseen ominaisuuteen, kuten ikään, sukupuoleen, kansallisuuteen, mielipiteeseen, jäsenyyteen (kuten kuuluminen tai kuulumattomuus ammattiyhdistykseen), uskontoon tai vammaisuuteen (Nokia 2018b, 122).²

Muutamaa sivua myöhemmin raportissa toistetaan sama asia luetellen lisää sosiaalisia luokitteluja ja mahdollisia syrjintäperusteita:

Kuten aiemmin on todettu, emme hyväksy syrjintää. Kiellämme syrjinnän kaikkiin henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, kuten rotuun, etniseen alkuperään, ihonväriin, kansallisuuteen, kykenevyyteen, uskontoon, ikään, sukupuoleen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai sukupuoliseen identiteettiin, piirteisiin tai ilmaisuun perustuen. Syrjintä on kielletty kaikissa työsuhteisiin liittyvissä vaiheissa sisältäen rekrytoinnin, ylennykset, koulutuksen ja palkkauksen (Nokia 2018b, 128).³

Yllä olevien lainausten perusteella voi todeta, että Nokialla ainakin tunnetaan ja tunnistetaan monia mahdollisia syrjintäperusteita ja erilaisia sosiaalisia luokitteluja.

Rodun käsitettä osana etnisten suhteiden tarkastelleen valtiotieteilijä Nina Vuolajärven mukaan ”[s]uomalaisessa tutkimuksessa ja viranomaispuheessa on pitkälti omaksuttu ajatus, että roduista ei tulisi puhua lainkaan”, sillä termin käyttämisen on ajateltu herättävän mielleyhtymiä rasismiin (Puuronen 2011, 29 viite 1; Vuolajärvi 2014, 275). Termi on historiansa vuoksi herkkä ja latautunut, sillä rodun käsitteeseen pohjautuneen rasismin avulla tuotetaan ihonväriin ja fyysiseen ulkomuotoon perustuvaa sosiaalisten erontekojen järjestelmää. Feministisessä tutkimusperinteessä tutkijat kirjoittavat kyseisen termin usein lainausmerkeissä osoittaakseen irtisanoutuvansa biologisesta tieteellisestä rasismista ja korostaakseen ”rodun” olevan ruumiillisesti materiaallinen sosiaalinen konstruktio (Vuolajärvi 2014, 265–266, 282). Rodun sijaan antropologisessa ja sosiaalipsykologisessa tutkimuksessa käytetään nykyisin termejä *kulttuuri* ja *etnisyys* (Huttunen 2005, 121–127). Edellä kirjoittamani perusteella onkin hieman yllättävää nähdä vastuullisuusraportin kaltaisessa markkinointimateriaalissa käytettävän ter-

² ”We do not tolerate discrimination in any way, shape, or form. We prohibit discrimination based on any personal attribute such as age, gender, nationality, opinions, memberships (such as membership or non membership of a trade union), religion, or disabilities in all employment practices, including recruitment, promotions, training, and pay levels” (Nokia 2018b, 122).

³ ”As stated earlier we do not tolerate discrimination. We prohibit discrimination based on any personal attribute such as race, ethnic origin, color, nationality, disability, religion, age, gender, sexual orientation, gender identity, characteristics, or expression, in all employment practices, including recruitment, promotions, training, and pay levels” (Nokia 2018b, 128).

miä ”rotu”. Toki on huomattava, että heti sen perään yhtenä kiellettynä syrjintäperusteena mainitaan *etninen alkuperä*. Ja toisaalta tässä yhteydessä ja tällä tavalla listattuna Nokia irtisanoutuu rasismista todetessaan, ettei kyseisellä sosiaalisella eronteolla saa olla merkitystä.

Ehdottoman syrjintäkiellon jälkeen raportissa käydään läpi palkkauksen perusteet, joiksi mainitaan suoriutuminen, kokemus tai taidot (Nokia 2018b, 128). Tämän perusteella Nokiolla palkkaukseen eivät vaikuta työssä suoriutumisen, kokemuksen tai taitojen lisäksi muut seikat, minkä perusteella Nokia antaa ymmärtää kompensaaion olevan täysin ansioihin perustuvaa. Raportissa ei kuitenkaan ole palkkaselvitystä tai muuta numeraalista dataa väitteen tueksi.

4.3. Moniperusteisesti monimuotoinen Nokia

4.3.1. Naisten osuus

Ihmisten kunnioittaminen kaikessa toiminnassa on yksi Nokian kolmesta prioriteettitavoitteesta ympäristön suojelemisen ja eettisesti kestäväen liiketoiminnan lisäksi. Ihmisten kunnioittamiseen liittyen Nokian yhtenä sisällöllisenä aiheena on ollut syrjinnänvastaisuus ja monimuotoisuus. Näitä edistääkseen Nokia oli ottanut tavoitteekseen kouluttaa vuoden 2017 aikana 2 000 ylempään ja keskijohtoon sekä työntekijäportaaseen kuuluvaa henkilöä *Gender Balance* -koulutuksessa. Tavoite saavutettiin ja jopa ylitettiin, sillä vastuullisuusraportin mukaan 2 300 työntekijää tai johdon jäsentä oli käynyt koulutuksen vuoden 2017 aikana. Etenkin esihenkilöitä (*managers*)⁴ ja johdon edustajia kerrotaan koulutetun huomaamaan alitajuntaista syrjintää, johtamaan monimuotoisia tiimejä sekä luomaan sukupuolineutraalia ja inklusiivista kulttuuria, viestintää ja prosesseja (Nokia 2018b, 112, 129). Raportissa ei kuitenkaan avata tämän enempää koulutuksen sisältöjä tai toteutustapaa.

Gender Balance -koulutuksen lisäksi toisena numeraalisena tavoitteena Nokiolla raportin mukaan on naisten prosentuaalisen osuuden kasvattaminen johtotehtävissä 2,5 prosentilla suhteessa vuoden 2016 tasoon. Tämän osalta Nokia ei kuitenkaan ollut itselleen asettamansa tavoitteen tahdissa, sillä naisten osuus johtotehtävissä oli jopa laskenut hieman vuodesta 2016, jolloin naisten osuus johdossa oli ollut 15,5 prosenttia, kun vuonna 2017 se oli 15,2 prosenttia. Tämän osalta raportissa kuitenkin todettiin Nokian jatkavan viisivuotissuunnitelmansa

⁴ Olen käyttänyt tutkielmassani englanninkielisestä sanasta *manager* suomenoksensa sukupuolineutraalia termiä ”esihenkilö”, sillä englannin kielessä termi ei ole ainakaan julkilausutun kielen tasolla samalla tavalla sukupuolittunut kuin suomen kielessä. Suomen kielessä usein näkee ja kuulee käytettävän sukupuolittunutta termiä esimies. Katso lisää suomen kielen ammattinimikkeiden sukupuolittuneisuudesta Mila Engelbergin artikkelista *Sukupuolittuneet ammattinimikkeet* (1998).

toteuttamista kohti vuotta 2020 (Nokia 2018b, 112). Koko Nokian työvoiman osalta naisten osuus oli 22 prosenttia. Linjaesihenkilöistä 17 prosenttia oli naisia. Ylemmän johdon naisedustus ohjaus- ja johtoryhmissä oli 13 prosenttia. Kymmenhenkisessä johtoryhmässä kerrotaan olleen kolme naista (Nokia 2018b, 167). Johtoryhmän monimuotoisuuden todetaan raportissa syntyvän yksilöllisistä eroista sisältäen sukupuolen, sukupolven, kansallisuuden, kulttuuri- ja koulutustaustan, taidot ja kokemuksen. Johtoryhmän monimuotoisuuden todetaan itseisarvon sijaan olevan Nokian tulevaisuuden visiota ja liiketoiminnallisia tavoitteita palveleva asianmukainen yhdistelmä. Johtoryhmän monimuotoisuus ei ole tavoite itsessään, vaan keino kehittyä ja parantaa toimintaa (Nokia 2018b, 129). Nokia kertoo vastuullisuusraportissaan Nokialle panostetun ja panostettavan naisjohtajien rekrytointiin mm. sisäisen koulutusohjelman ja mentoroinnin kautta (Nokia 2018b, 129).

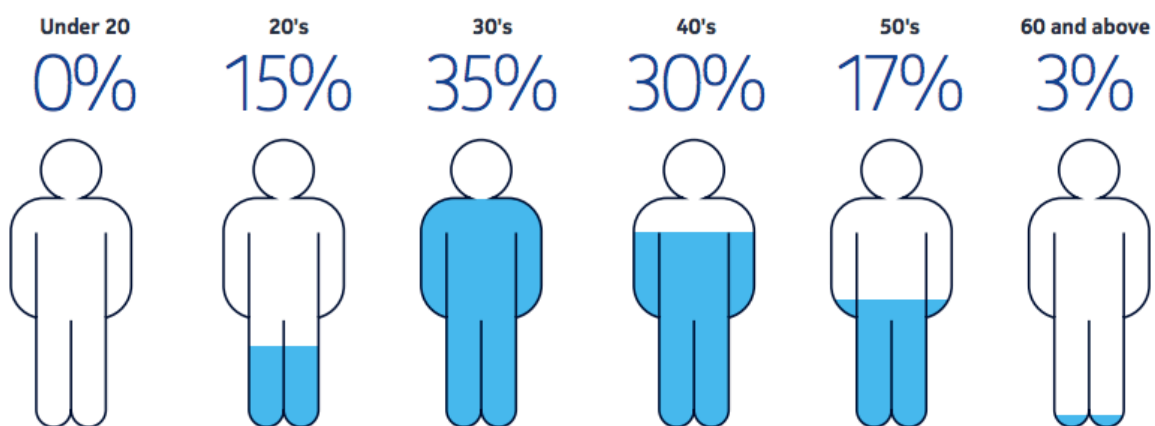
Vastuullisuusraportin infograafissa Nokia on nostanut monimuotoisuuden osalta seuraavat kolme teemaa: sukupuolten tasapainoinen osuus henkilöstössä ja tietoisuus aiheesta; inklusiivisuus ja syrjinnänvastaisuus; sekä tyttöjen määrä STEM-aloilla (*science, technologies, engineering* ja *mathematics*), eli luonnontieteissä, tekniikan alalla, insinööritieteissä ja matemaattisilla aloilla (Nokia 2018b, 115). Rekrytoinnin osalta Nokialla kerrotaan edistetyn tietoisuutta monimuotoisuudesta esittämällä rekrytoiville esihenkilöille *Diversity in Recruitment* -videota. Videon tarkoituksena on ollut auttaa rekrytoivia henkilöitä tunnistamaan ja ehkäisemään mahdollisia rekrytointiprosessin aikana esiintyviä ennakkoasenteita (Nokia 2018b, 124). Sukupuolten monimuotoisuuden (*gender diversity*) osalta Nokia toteaa olevansa sitoutunut luomaan työympäristöjä, joissa arvostetaan monimuotoisuutta ja inklusiivisuutta, kunnioitusta ja uudistumista, asiakaslähtöisyyttä ja innovaatioita. Nokia antaa tästä konkreettisen esimerkin Intiasta, jossa Nokia on panostanut nimenomaan naisten rekrytointiin, koska ”[–] tiedostamme naistyöntekijöidemme menestyksen olevan avain meidän menestykseemme ja olemme sitoutuneet tukemaan naiskollegoidemme ammatillisia tavoitteita ja ponnisteluja” (Nokia 2018b, 124). Tämän lisäksi Nokian raportissa luetellaan liuta muita paikallisia projekteja, kuten esimerkiksi nykyisten työntekijöiden tyttärille suunnatut työpajat, joiden avulla tyttöjä kannustetaan STEM-aloille (Nokia 2018b, 129). Kiinnostavaa on, että sukupuolen monimuotoisuuteen viittaavan otsikon alla (*Gender diversity focused recruitment programs*) käsitellään ainoastaan naisten rekrytointia ja vaietaan kokonaan sukupuolen moninaisuudesta esimerkiksi sukupuolivähemmistöjen osalta.

Nokialla kerrotaan olevan myös sisäinen, työntekijöiden vuonna 2011 perustama StrongHer-verkosto, joka edistää sukupuolten moninaisuutta Nokian työntekijöiden keskuudessa. Verkosto haluaa auttaa naisia saavuttamaan potentiaalinsa liiketoiminnassa sekä kasvattaa naisten osuutta kaikilla sektoreilla ja työntekijätasolla voimaannuttamalla naisia. Tammikuussa 2018 verkostolla kerrotaan olleen yli 2 600 jäsentä 70 maassa ja viidessä maanosassa. Jäsenistä lähes neljäsosan kerrotaan olevan miehiä (Nokia 2018b, 130).

4.3.2. Ikä

Naisten osuus on Nokian vastuullisuusraportissa suuressa osassa, mutta raportissa kiinnitetään huomiota myös muihin eroihin, kuten ikään. Ikäjakauman osalta Nokia on kuvannut henkilöstönsä monimuotoisuutta alla näkyvän infograafin avulla (Nokia 2018b, 128). Ikään liittyvää monimuotoisuutta ei kuitenkaan tämän enempää avata tai kommentoida leipätekstin tasolla.

Average age range of Nokia employees in 2017



Kuvakaappaus Nokian henkilöstön ikäjakaumaa kuvaavasta infograafista. Lähde: Nokia People & Planet Report 2017, 128.

Infograafista käy ilmi Nokian ikäjakauman noudattavan pitkälti normaalijakaumaa; alle 20-vuotiaiden prosentuaalinen osuus Nokian työntekijöistä on olematon, ja 20–29-vuotiaita on 15 prosenttia. Prosentuaalisesti eniten työntekijöitä löytyy 30–39-vuotiaiden ryhmästä, heitä on 35 prosenttia. Toiseksi eniten on 40–49-vuotiaita, joita on 30 prosenttia työvoimasta. 50–59-vuotiaita on 15 prosenttia henkilöstöstä, ja yli 60-vuotiaita 3 prosenttia (Nokia 2018b, 128). Yli 60-vuotiaita on kuitenkin selvästi vähemmän kuin 20–29-vuotiaita, ja 30–59-vuotiaiden osuus painottuu selvästi nuorempiin. Alle 20-vuotiaiden olematon määrä selittynee koulutuksen puutteella, sillä työt edellyttänevät jonkintasoista koulutusta. Ikäjakauman monimuotoi-

suutta ei kuitenkaan tarkastella samanaikaisesti muiden sosiaalisten kategorioiden tai eronte-kojen kautta. Intersektionaalisen tarkastelun ja näkökulman avulla tämä olisi mahdollista.

Johtavissa asemissa olevia skotlantilaisia ja suomalaisia naisia tutkineet Marjut Jyrkinen ja Linda McKie ovat artikkelissaan *Gender, age and ageism* (2012) todenneet ikäsyryjinnän olevan sukupuolittunutta. Tämä käy ilmi esimerkiksi siinä, että ikä ja ikääntyminen sekä jälkimäisen keholliset ja ulkonäköön liittyvät muutokset vaikuttavat eri tavalla naisten ja miesten urakehitykseen. Hoivan sukupuolittuneisuuden vuoksi erityisesti nuoret naiset kokevat kohtaavansa miehiä enemmän sukupuoleen liittyvää syrjintää, sillä heidän saatetaan olettaa olevan potentiaalisessa lastenhankkimisissä, minkä vuoksi potentiaaliset työnantajat saattavat pelätä heidän jättäytyvän pois työelämästä hoivavastuiden vuoksi (Jyrkinen & McKie 2012, 73–74). Määräaikaisten työsuhteet kasautuvat tyypillisesti nimenomaan nuorille naisille (Lammi-Taskula & Salmi 2013, 187), ja yhdeksi selittäväksi tekijäksi tälle ilmiölle on tarjottu juurikin jättäytymistä pois työelämästä perhesyiden vuoksi. Jyrkinen ja McKien artikkeli käsittelee nimenomaan johtavissa asemassa olevia naisia Suomessa ja Skotlannissa, joten se ei sinällään ole suoraan yleistettävissä esimerkiksi suorittavan tason työntekijöihin vaikkapa Aasiassa. Ikäsyryjinnän sukupuolittuneisuuden vuoksi olisi kuitenkin kiinnostavaa nähdä Nokian henkilöstön ikäjakaumaa sukupuolen perusteella sekä toistaiseksi voimassa olevien ja määräaikaisten työsuhteiden mukaan jaoteltuna.

Visuaalisesti infograafissa huomiota kiinnittää hahmojen sukupuolittuneisuus. Nokian työntekijöistä toki 78 prosenttia on raportin mukaan miehiä (Nokia 2018b, 167), mikä osaltaan puoltaa tätä valintaa. Vaihtoehtoja ikäjakauman kuvaamiseen graafisesti ikäjakaumaa olisi lähes rajattomasti, joten on kiinnostavaa että juuri tämä fyysisten tilojen sukupuolittuneisuutta kuvaava hahmo on valittu edustamaan koko Nokian henkilöstöä. Harva lukija tuskin tulee luke-neeksi 177-sivuista vastuullisuusraporttia alusta loppuun huolella, vaan moni aiheesta kiin-nostunut lukija todennäköisesti ainoastaan silmäilee raportin läpi, jolloin hän tulee leipäteks-tin sijaan kiinnittäneeksi eniten huomiota otsikoihin, kuviin, kainaloteksteihin ja infograafei-hin. Tämän vuoksi ei ole yhdentekevää, minkälaisia kuvallisia ja graafisia representaatioita yritysten markkinointimateriaaleissa käytetään.

4.3.2. Kansallinen monimuotoisuus ja Broad-Based Black Economic Empowerment Etelä-Afrikassa

Nokian mukaan he painottavat vahvasti monimuotoisen potentiaalin ja osaamisen kehittämistä koko organisaatiossa. Sukupuoli ja naisten osuus ovat suurimmassa osassa Nokian vastuullisuusraportin monimuotoisuutta käsittelevässä osuudessa, mutta näiden lisäksi Nokian raportissa kiinnitetään huomiota ja tuodaan esiin myös muita sosiaalisia erontekoja, kuten edellä käsiteltyä ikää sekä kansallista monimuotoisuutta ja ihonväriä (Nokia 2018b, 128). Kansallisen monimuotoisuuden osalta Nokia on tuonut raportissaan esiin lukuja. Viisitoistahenkisessä johtoryhmässä kerrotaan olevan kahdeksaa eri kansallisuutta, ja 93 prosenttia johtoryhmän jäsenistä oli muita kuin suomalaisia (Nokia 2018b, 167).

Etelä-Afrikassa Nokia on sitoutunut noudattamaan hyvää hallintotapaa ja läpinäkyvyyttä Broad-Based Black Economic Empowermentin (B-BBEE) ehtojen mukaisesti. B-BBEE on Etelä-Afrikan hallituksen vuonna 2003 perustama positiivisen diskriminaation ohjelma. B-BBEE:n tavoitteena on parantaa vuosina 1948–1991 Etelä-Afrikassa voimassa olleen rotuerottelupolitiikan, eli apartheidin, jäljiltä syrjittyjen ja edelleen rakenteellisen syrjinnän kohteina olevien henkilöiden taloudellista ja yhteiskunnallista asemaa (What is BBEE? 2016). Positiivinen diskriminaatio on eräänlainen erityistoimi, jossa syrjinnän kohteena oleva henkilö asetetaan erityisasemaan tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi (Nousiainen 2012b, 163). Vuoden 2015 lakiuudistuksen jälkeen B-BBEE:n noudattaminen on ollut isoille toimijoille lähes pakottava (What is BBEE? 2016), joten Nokialla tuskin on ollut vaihtoehtoa olla noudattamatta B-BBEE:tä, mikäli se on halunnut jatkaa toimintaansa Etelä-Afrikassa.

Toimiessaan Etelä-Afrikassa Nokian velvollisuutena on noudattaa B-BBEE:n ohjelmia ja huolehtia siitä, että yrityksen muut monimuotoisuusohjelmat ovat linjassa B-BBEE:n tavoitteiden ja toiminnan kanssa. Vastuullisuusraportissaan Nokia on halunnut nostaa esiin kolme B-BBEE:n kannalta olennaista painopistettä: omistajuuteen liittyvä monimuotoisuus, johdon monimuotoisuus ja osaamisen kehittäminen (Nokia 2018b, 130–131). Omistajuuden monimuotoisuuden osalta Nokia kertoo jatkavansa työtään, jotta mustien naisten osuus omistuksesta pysyisi samalla 31 prosentin tasolla. Johdon monimuotoisuutta halutaan kasvattaa mustien ja erityisesti mustien naisten osalta. Tähän kiinnitetään huomiota rekrytoinneissa ja ylennyksissä, minkä apuna Nokialla on ulkoinen yhteistyökumppani valvomassa tämän tavoitteen toteutumista. Tässä yhteydessä Nokia mainitsee myös panostaneensa vastavalmistuvan työvoiman houkuttelemiseen erityisesti naisten osalta, jotta he voisivat taata osaavan työvoiman

saatavuuden tulevaisuudessakin. Nokia on myös panostanut Etelä-Afrikassa paikallisten nais-työntekijöidensä kouluttamiseen, jotta he voisivat edetä urallaan johtotehtäviin yrityksessä (Nokia 2018b, 131). B-BBEE -toiminnan osalta Nokia kiinnittää huomiota risteäviin eroihin kiinnittämällä samanaikaisesti huomiota sekä etnisyyteen että sukupuoleen.

Aiemmin tarkastellessani Nokian vastuullisuusraportin syrjinnänvastaisuutta toin esiin, kuinka raportissa todettiin ettei *rodulla* ole tai saa olla merkitystä esimerkiksi palkkauksessa, rekrytoinnissa tai uralla etenemisessä. Samassa yhteydessä totesin Nokian haluavan kenties irtisanoutua rasismista käyttäessään eksplisiittisesti termiä *rotu* luetellessaan syrjintään mahdollistavia sosiaalisia luokitteluja. Tämän vuoksi on merkille pantavaa, että monimuotoisuutta käsiteltäessä kyseistä termiä puolestaan ei käytetä. Toisaalta tässä yhteydessä ei myöskään käytetä termejä *etnisyys* tai *monikansallisuus*. Etnisyyteen liittyen raportissa puhutaan pelkästään ”mustista” (eng. *blacks*) *Black economic empowerment* -otsikon alla. Termillä *blacks* viitataan afrikkalaistaustaiseen identiteettiin tai ihonväriin, muttei eksplisiittisesti puhuta *rodusta*. Monimuotoisuudesta puhuttaessa kenties halutaan joko tietoisesti tai tiedostamatta välttää uusintamasta rassistisia mielle yhtymiä, joita termin *rotu* eksplisiittinen käyttö saattaisi lukijassa herättää. Mustista puhuminen toisaalta osoittaa mustien olevan poikkeus Nokiolla, joten organisaatio itsessään lienee melko valkoinen, vaikkei sitä erikseen tuodakaan esiin. Kiinnostavaa on myös, että tässä yhteydessä käsitellään ainoastaan mustia (eng. *blacks*), eikä ole samassa yhteydessä nostettu esiin muita rodullistettuja etnisyyksiä tai värillisiä (eng. *coloured people*).

4.3.3. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt

Vastuullisuusraportissaan Nokia kertoo olevansa ylpeä saatuaan ensimmäistä kertaa parhaan mahdollisen arvosanan yhdysvaltalaisen Human Rights Campaign'n Corporate Equality Index Scoressa. Corporate Equality Index Score mittaa, kuinka hyvin yrityksen henkilöstölinjat ja -käytännöt huomioivat LGBTQ-ihmisiä, eli seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä. Nokiolla kerrotaan olevan sisäinen EQUAL!-niminen tukiryhmä ja verkosto. Ryhmään ovat tervetulleita henkilöt, jotka itse identifioituvat lesboiksi, homoiksi, biseksuaaleiksi, transsukupuolisiksi tai queereiksi, sekä henkilöt, joilla on edellä mainittuihin ryhmiin kuuluvia kollegoja, ystäviä tai perheenjäseniä (Nokia 2018b, 131). Vuoden 2017 kerrotaan olleen erityisen aktiivista aikaa ryhmälle, sillä sen jäsenmäärä lähes kaksinkertaistui, minkä lisäksi ryhmän jäsenten blogikirjoituksia julkaistiin yhtiön sivuilla. Ryhmä järjesti myös neljä yhtiönlaajuista tapahtumaa sisältäneen LGBTQ-tietoisuuskuukauden, jossa ryhmä pyrki kasvattamaan työn-

tekijöiden tietoisuutta LGBTQ-terminologiasta ja parhaista käytännöistä kohdata seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvia kollegoja ja sidosryhmiä (Nokia 2018b, 131).

Työntekijöiden verkostoituminen organisaatioiden sisällä on tullut yhdeksi seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen inklusion keinoksi aloitelaatikoiden, epäkohtien julkituomisen, työehtosopimusten, avointen ovien politiikan ja osallistavan työkuulttuurin ja tietokonevälitteisen anonyymin kommunikaation ohelle. Tällaiset ryhmät ovat työnantajan tunnustamia työntekijävetoisia ryhmiä, joiden jäseniä yhdistää samankaltainen identiteetti, piirteet tai mielenkiinnon kohteet (Bell ym. 2011, 134). Nokian EQUAL!-ryhmä on tämänkaltainen identiteettiin perustumaton eturyhmä, sillä siihen liittyäkseen ei edellytetä henkilön itse identifioituvan LGBTQ-ihmisiin. Näin ollen ryhmä tarjoaa mahdollisuuden solidaarisuuteen ja liittolaisuuteen myös eri tavalla identifioituvien välillä ja kesken.

4.3.4. Kehollinen kykenevyys

Saksassa ja Ranskassa Nokia on panostanut vammautuneiden työntekijöiden rekrytointiin. Saksassa yhtäläisten työmahdollisuuksien tarjoamisen vammautuneille henkilöille kerrotaan olevan Nokialla vakiintunut käytäntö. Yrityksen ja työntekijöiden edustajien kerrotaan ponnistelevan yhdessä sen eteen, että vammautuneet työntekijät ja -hakijat huomioitaisiin paremmin. Kehittämistyössä panostetaan kouluttamiseen ja tiedonlisäämiseen esimerkiksi rekrytointitilanteissa, työpaikkailmoitusten laatimisessa, työympäristöön liittyen sekä yhteistyössä ulkoisten kumppaneiden kanssa. Vammaisten työntekijöiden osuuden Saksassa mainitaan olevan 5 prosenttia (Nokia 2018b, 131).

Ranskassa Nokia on mukana vuonna 2006 perustetussa *Mission Handicap* -ohjelmassa, jonka tavoitteena on nostaa vammaisten työntekijöiden määrä Ranskassa toimivissa yrityksissä lain vaatimalle tasolle (Nokia 2018b, 131). Vuodesta 2012 lähtien Ranskassa yli 20 henkilöä työllistävien yritysten työvoimasta vähintään 6 prosenttia tulee olla vammaisia (European Directory of Equality Bodies 2014). Ohjelma tarjoaa muun muassa vammaisten rekrytointiin liittyvä tukea, työympäristön esteettömyyteen liittyvää neuvontaa, esihenkilöille ja muille työntekijöille suunnattua tiedottamista ja tietoisuutta lisääviä toimia. Vuoden 2017 lopussa Ranskan Nokialla vammaisten työntekijöiden osuus oli 4,5 prosenttia (Nokia 2018b, 131). Kuten BBEE:n kohdalla, *Mission Handicap* -ohjelmaan osallistuminen ei ole vapaaehtoista, vaan lainsäädännön keinoin velvoittavaa.

Jotta yritystä voi kutsua vastuulliseksi, sen tulee ainakin noudattaa voimassa olevia lakeja (Kalpala 2004, 15). Tästä näkökulmasta on kiinnostavaa, että lain noudattamatta jättäminen on sellainen seikka, josta yhtiön kannattaa tai se edes voi mainita vastuullisuusraportissaan. Ilmeisesti *Mission Handicapin* noudattamatta jättäminen ei ole ensinnäkään rangaistava teko ja toisaalta kovinkaan harvinaista. Mikäli Nokian 4,5 prosentin kiintiö olisi huono suoritus, se tuskin mainitsisi lukua lainkaan julkiseksi dokumentiksi tarkoitettussa raportissaan.

Mission Handicapin lisäksi Nokia on Ranskassa mukana @talentEgal-ohjelmassa, johon kuuluu Nokian lisäksi kolme yritystä ja useita ranskalaisia yliopistoja. @talentEgal auttaa vasta valmistuneita vammaisia pääsemään työelämään tarjoamalla heille harjoittelu- ja työpaikkoja sekä mentorointia. Vuonna 2017 järjestö auttoi 57:ä valmistunutta (Nokia 2018b, 131).

5. Meritokraattinen ja essentialistinen KONE

5.1. KONE ja *Kestävämpää kaupunkielämää*

KONE Oyj:n toimialana on metalliteollisuus, pääasiassa kone- ja sähkötekninen teollisuus sisältäen näiden tuotteiden kaupan ja liiketoiminnan (Kauppalehti 2018b). KONE työllisti vuonna 2017 keskimäärin 53 417 henkilöä ja vuoden lopussa 55 075 henkilöä (KONE 2018a, 13; Suurimmat työnantajat yhteensä – Suomi, 2018).

Nokian tavoin KONEella on vuosikertomuksesta erillinen yritysraportti, joka on otsikoitu *Kestävämpää kaupunkielämää* -nimellä (KONE 2018b). Julkaisu on laadittu KONEen viestintäjohtaja Liisa Kivelän, sijoittajasuhdejohtaja Sanna Kajeen, ympäristöjohtaja Hanna Uusitalon ja henkilöstöjohtaja Susanne Skipparin nimissä (KONE 2018b, 48). KONEen vastuullisuusraportti on saatavilla sekä suomeksi että englanniksi (KONE 2018b; KONE 2018c). KONE noudattaa yritysraportoinnissaan Nokian tavoin GRI:n G4-ohjeistoa ja YK:n Agenda 2030 -tavoitteita (KONE 2018b, 14).

5.2. Syrjimättömyys KONEella

KONE on valinnut YK:n kestävän kehityksen Agenda 2030 17:stä tavoitteesta seitsemän erityiseksi painopistealueikseen sen perusteella, mihin ”[– –] KONE voi vaikuttaa tehokkaimmin omilla toiminnoillaan [– –]” (KONE 2018b, 15). KONE on otannassani ainoa organisaatio, joka on valinnut tavoitteekseen YK:n kestävän kehityksen tavoitteen numero 5, eli sukupuol-

ten tasa-arvon (KONE 2018b, 5). Tämän vuoksi KONEen vastuullisuusraportti on tutkimuskysymykseni kannalta erityisen kiinnostava. Vastuullisuusraportissaan KONE linjaa monimuotoisuuden olevan heille vahvuus ja syrjinnän olevan kaikissa muodoissaan kiellettyä (KONE 2018b, 14, 34), ja ettei se erottele ”[–] työnhakijoita sukupuolen, rodun tai muun henkilökohtaisen taustan perusteella” (KONE 2018b, 36).

Työntekijöiden osalta sen sijaan tällaista erottelua ja tilastointia tehdään. GRI:n G4-indikaattoreiden mukaisesti KONE tilastoi koko henkilöstön ja sen hallintoelinten kokoonpanoa ja jakaumaa sukupuolen ja iän mukaan. Tämän lisäksi samojen luokittelujen perusteella tilastoidaan uutta palkattua henkilöstöä ja sen vaihtuvuutta, työterveysasioita sekä henkilöstön kouluttamista (KONE 2018b, 34). Lisäksi KONE on listannut miesten ja naisten välisen sukupuolijakauman näiden lisäksi myös markkina-alueittain EMEA-alueella (Eurooppa, Lähi-itä ja Afrikka), Aasian ja Tyynenmeren sekä Amerikkojen osalta. KONEen 55 075 kaikista työntekijästä vuonna 2017 12 prosenttia oli naisia. Johtoryhmissä naisia oli 17 prosenttia, johtokunnassa 7 prosenttia ja hallituksessa 38 prosenttia. Määräaikaisten ja toistaiseksi voimassa olleiden työsuhteiden osalta ei ole huomattavissa sukupuolten välisiä eroja, sillä sekä naisten että miesten kohdalla vakinaisia työsuhteita oli 97 prosentilla (KONE 2018b, 35).

Naisten prosentuaalinen osuus KONEen henkilöstössä on huomattavan aliedustettu, minkä vuoksi KONE on saattanut myös ottaa sukupuolten välisen tasa-arvon yhdeksi painopistealueeksi työnantajana. Vaikka työnantajalla on oikeus harjoittaa positiivista erityiskohtelua edistääkseen sukupuolten välistä tosiasiallista tasa-arvoa, tätä mahdollisuutta tai sen soveltamista käytäntöön ei ole ainakaan eksplisiittisesti mainittu tässä vastuullisuusraportissa (KONE 2018b). Positiivisella erityiskohtelulla tarkoitetaan ”[–] sellaisia ’väliaikaisia, suunnitelmaan perustuvia erityistoimia tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi’, joilla pyritään tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamiseen.” Tätä periaatetta noudatettaessa tällaisen positiivisen erityiskohtelun tulee kuitenkin olla oikeasuhteista (Nousiainen 2012b, 163).

Merkillepantavaa KONEen soveltamassa mies–nainen-akselilla raportoinnissa on, ettei siinä huomioida sukupuolen moninaisuutta. Raportointimalli tulee GRI-standardeista, jossa ohjeistuksena on tilastoida työntekijät ”sukupuolen mukaan”⁵. Eksplisiittisesti ohjeistuksessa ei ole

⁵ ”In addition, Disclosure 102-8 in *GRI 102: General Disclosures* requires information on employees and other workers performing an organization’s activities, such as the total number of employees by employment contract

tässä yhteydessä mainittu miehiä ja naisia, mutta esimerkiksi palkkavertailun kohdalla palkitsemista tulee GRI:n ohjeistuksen mukaan tarkastella miesten ja naisten välillä (GRI 405, 2016), mikä antaa olettaa ettei GRI-standardeissa huomioida muita kuin binäärisiä sukupuolia. Tässä yhteydessä lienee siis paikallaan kysyä, tulisiko raportointimallia muuttaa inklusivisemmaksi muiden sukupuolien osalta. Raportista ei myöskään käy ilmi, kuinka jaottelu miehiin ja naisiin on toteutettu; onko se päätelty työntekijän sosiaaliturvatunnuksesta vai onko kukin saanut määritellä sen itse esimerkiksi hänelle luotaessa profiilia yrityksen henkilöstöjärjestelmään. Huomionarvoista on myös, että KONEen raportissa käytetään Nokian tavoin termiä *rotu* syrjinnänvastaisuuden ja syrjimättömyyden yhteydessä. Kuten Nokian kohdalla jo totesin, on yllättävää nähdä käytettävän kyseistä termiä vastuullisuusraportin kaltaisessa markkinointimateriaalissa, sillä historiansa vuoksi se synnyttää miellelyhtymiä rasismiin. Toki tässä yhteydessä KONE irtisanoutuu syrjinnästä ja toteaa ettei rodulla ole merkitystä työnhakutilanteissa.

5.3. Monimuotoisuudella ymmärrystä eri markkinoista

”Haluumme olla paras työnantaja ja houkuttaa uusia osaajia” on yksi KONEen neljästä yritysvastuun painopisteestä. Tähän tavoitteeseen KONE on yhdistänyt Agenda 2030 -ohjelman tavoitteen numero 5: sukupuolten tasa-arvo (KONE 2018b, 14–15). Vastuullisuusraportissaan KONE linjaa: ”Monimuotoisuus on meille vahvuus, ja syrjintä kaikissa muodoissaan on kiellettyä” (KONE 2018b, 14, 34). Otsikon *Monimuotoisuus ja yhdenvertaisuus* alla KONE linjaa korkeiden eettisten periaatteiden ohjaavan kaikkea heidän toimintaansa (KONE 2018b, 36).

Raportin mukaan KONE noudattaa työnantajana ”[–] tasavertaisuusperiaatetta, jonka mukaan työntekijät sijoitetaan heidän kykyjään parhaiten vastaaviin tehtäviin” (KONE 2018b, 36). Hallintotapaa, jossa syntyperän, sukupuolen, etnisyyden, perheaseman, suosion, iän tai yhteiskunnallisen aseman sijaan yleneminen tapahtuu ansioiden perusteella kouluttautumisen, kompetenssien, kykyjen tai pätevyyden perusteella, kutsutaan meritokratiaksi (Kolbe 2018, 100–101).⁶ Tekstin perusteella kyvyt määrittävät KONEella työtehtäviin sijoittamisen, minkä perusteella KONEtta voi kuvailla meritokraattiseksi organisaatioksi.

(permanent and temporary), by gender”. <https://www.globalreporting.org/standards/gri-standards-download-center/gri-401-employment-2016/>.

⁶ Käsitteen on muotoillut sosiologi ja poliitikko Michael Young (1915–2002) dystooppisessa ja satiirisessa teoksessaan *The Rise of the Meritocracy* (1958).

KONE kertoo edistävänsä aktiivisesti monimuotoisuutta; ”Vahvistaaksemme globaalia näkemystämme ja ymmärrystämme asiakkaista ja markkinoista olemme asettaneet tavoitteita pääkonttorimme tiimimme kulttuuriselle monimuotoisuudelle.” Tämän jälkeen raportissa mainitaan KONEella työskennelleen vuoden 2017 aikana 129 kansallisuuden edustajia (KONE 2018b, 36). Tässä yhteydessä monimuotoisuus näyttää koostuvan ennen kaikkea kulttuureista ja kansallisuuksista. Edellisessä alaluvussa toin esiin, kuinka syrjimättömyyden ja syrjinnänvastaisuuden yhteydessä KONEen vastuullisuusraportissa puhutaan *rodusta*. Henkilöstön monimuotoisuudesta puhuttaessa sen sijaan käytetään termejä *kulttuurinen* ja *kansallinen monimuotoisuus*. Sitä minkälaisia nämä yllä mainitut kulttuuriselle monimuotoisuudelle asetetut tavoitteet ovat, ei kuitenkaan avata tarkemmin.

Yllä olevasta lainauksesta käy myös ilmi, ettei kulttuurinen monimuotoisuus ole KONEelle itseisarvo vaan välinearvo. Kulttuurista monimuotoisuutta edistetään, jotta sen avulla voidaan globaalissa toimintaympäristössä saada parempaa näkemystä ja ymmärrystä asiakkaista ja markkinoista, eli kohderyhmistä ja toimintaympäristöstä. Tämä näkemys puolestaan pohjautuu essentialismiin, jolla tarkoitetaan olemusajattelua. Essentialistisen ihmiskuvan mukaan esimerkiksi jollain kansallisuudella on omia lajityypillisiä ominaisuuksia, joita tämän ryhmän ulkopuoliset eivät ymmärrä yhtä hyvin kuin ryhmään kuuluvat (Salonen 2008, 76).

Liukuportaiden, hissien ja automaattiovien valmistaminen on KONEen liiketoiminnan ydintä. KONEen vastuullisuusraportissa todetaan sen tuotteiden parantavan tilojen esteettömyyttä ja helpottavan muun muassa ikääntyvän väestön, liikuntarajoitteisten ja lastenrattaiden kanssa liikkuvien henkilöiden liikkumista (KONE 2018b, 28). Vammaistutkimuksessa (*disability studies*) tarkastellaan erilaisten kulttuuristen ja yhteiskunnallisten mekanismien vaikutusta vammaisiin kohdistuvien eriarvoisuuksien synnyttämisessä. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi, että yhteiskunta on suunniteltu niin sanotuille normaaleille ja kykeneville ihmisille, jolloin yhteiskunnalliset, sosiaaliset, kulttuuriset ja materiaaliset rakenteet itse asiassa tuottavat vammaisuutta. Tämän vuoksi vammaiset tarvitsevat esimerkiksi erilaisia apuvälineiden kaltaisia materiaalisia hyödykkeitä (Vehmas 2018, 46–47). Kun ottaa huomioon KONEen liiketoiminnan ja ydinosaamisen, on kiinnostavaa ettei se ole nostanut esteettömyyttä ja tilojen saavutettavuutta esiin suhteessa henkilöstöönsä. Oletetaanko heidän olevan kehollisesti kykeneviä, jolloin esimerkiksi työskentelytilojen esteettömyyteen ja saavutettavuuteen tarvitse samalla tavalla kiinnittää huomiota kuin asiakasprojekteissa? Vai onko asia niin sisäänraken-

nettu KONEen kulttuuriin sen liiketoiminnan kietoutuessa tämän teeman ympärille, ettei siitä ole ajateltu tarvittavan eksplisiittisesti mainita?

6. Lain noudattamiseen tähtäävä Stora Enso

6.1. Stora Enso ja *Sustainability Report – Part of Stora Enso’s Annual Report 2017*

Stora Enso Oyj toimii paperin, kartongin ja pahvin valmistuksen toimialalla; se harjoittaa metsä-, konepaja-, kemian ja muun tehdasteollisuutta, maa- ja metsätaloutta, kauppamerenkulkua sekä kaivosteollisuutta, vesivoiman hankintaa ja rakentamista sekä rahoittamista. Lisäksi se myy ja markkinoi palveluitaan ja suorittaa toimialaansa liittyviä rakennus- ja käyttötehtäviä (Kauppalehti 2018c). Stora Enso työllisti vuonna 2017 keskimäärin 26 200 henkilöä ja vuoden lopussa 25 700 henkilöä (Stora Enso 2018a, 15; Suurimmat työnantajat yhteensä – Suomi 2018). Myös Stora Ensolla on oma englanninkielinen 72-sivuinen vastuullisuusraporttinsa osana yhtiön vuosiraporttia (Stora Enso 2018b). Stora Enso ei ole nimennyt raporttinsa toimittajia tai antanut tiedoksi yhteyshenkilöitä. Nokiasta ja KONEesta poiketen Stora Enso ei ole vastuullisuusraportoinnissaan käyttänyt YK:n Agenda 2030 -tavoitteita (Stora Enso 2018b), mutta raportoinnissaan se noudattaa GRI:n G4-standardia (Stora Enso 2018c).

Nokian tavoin Stora Enso sai tunnustusta FIBS:n vastuullisuusraportointikilpailussa. Median edustajat palkitsivat Stora Enson raportin sen käytettävyyden ja työntekijöiden vastuullisuuden liittyvien omakohtaisten kokemusten vuoksi (FIBS 2018). Stora Ensolla on kuitenkin takanaan useita yrityksen sosiaaliseen vastuuseen ja ihmisoikeuksien toteutumattomuuteen liittyviä mainekriisejä 2010-luvulla. Stora Enso on muun muassa yhdistetty alihankintaketjun kautta Pakistanissa lapsityövoiman käyttöön pahvinkeräyksessä kaatopaikoilla, minkä lisäksi sitä on arvosteltu kiistanalaisten maavuokrasopimusten teettämisestä puuviljelmillään (STT 2014; Sutinen 2014). Kesällä 2014 yhtiön toimitusjohtaja kertoi Stora Enson jatkossa panostavan aiempaa enemmän resursseja vastuullistamiseen, sillä hänen näkemyksensä mukaan vastuullisuuskysymykset ovat yhtiölle strategisesti tärkeitä (STT 2014).

6.2. Syrjimättömyys Stora Ensolla

Syrjimättömyyden osalta Stora Enson vastuullisuusraportissa todetaan: ”Kaikkien Stora Enson yksiköiden odotetaan työskentelevän systemaattisesti varmistaakseen, että kaikkia työntekijöitä kohdellaan reilusti ja kunnioituksella” (Stora Enso 2018b, 17). Kaikkien yksiköiden

tulee mukautua olosuhteiden osalta työlainsäädännön minimivaatimuksiin. Näihin lukeutuvat muun muassa työaika, työntekijän perusoikeudet, työskentelyolosuhteet ja syrjimättömyys. Vuonna 2017 tehdyn sisäinen auditoinnin perusteella suuri enemmistö yhtiön tuotantoyksiköistä noudatti näitä vaatimuksia. Yksiköt, joilla on todettu olevan puutteita näillä osaluilla, ovat kuitenkin Stora Enson vastuullisuusraportin mukaan laatineet toimintasuunnitelman minimivaatimusten täyttämiseksi (Stora Enso 2018b, 17).

Verrattuna muihin tarkastelemiini raportteihin Stora Enson raportissa käsitellään syrjimättömyyttä tai syrjinnänvastaisuutta melko vähän. Stora Enso toteaa myös eksplisiittisesti tavoittelevansa lain minimivaatimusten saavuttamista ja täyttämistä. Raportista käy myös ilmi, etteivät kaikki Stora Enson yksiköt yltäneet vuonna 2017 lain vaatimalle tasolle, joten tämän huomioon ottaen on vain luontevaa että Stora Ensolla halutaan saada perusasiat ensin kuntoon ennen kuin aletaan miettiä seuraavia askeleita. Toisaalta Stora Enso osoittaa avoimuutta viestissään yritys vastuun osalta toistaiseksi saavuttamattomista tavoitteistaan.

Stora Enso on kantapään kautta joutunut oppimaan avointa viestintää ja toimintaa. Kansainvälinen ympäristöjärjestö Greenpeace painosti Stora Ensoa 1990-luvun alussa toimimaan vastuullisemmin etenkin ympäristöasioissa Stora Enson laajennettua hakkuitaan Itä-Suomessa ja Karjalassa. Greenpeace puolestaan halusi vaikuttaa metsien hoitoperiaatteiden uusimiseen ja vanhojen metsien suojelemiseen. Kauppatieteilijöiden Minna Halmeen ja Raimo Lovion mukaan Stora Enso oppi Greenpeacen painostuskampanjasta vähintäänkin sen, että ollakseen uskottava yhtiön on oltava toiminnassaan ja viestinnässään avoin (Halme & Lovio 2004, 288). Kenties tästä oppineena Stora Enso ei ole lähtenyt tekemään niin sanottua valkopesua, eli peittelemään tai salaamaan virheitään.

6.3. Monimuotoisuudella kilpailukykyä ja innovaatioita

Vastuullisuusraporttinsa sosiaaliseen vastuuseen keskittyvässä osiossa Stora Enso kertoo uskovansa monimuotoisuuden olevan avaintekijä innovaatioiden keksimisessä ja kilpailukykyyn vahvistamisessa. Sama teksti on leipätekstin lisäksi nostettu seuraavalla sivulla myös kainalotekstiksi (Stora Enso 2018b, 16–17). Tämän jälkeen raportissa avataan tarkemmin, mitä Stora Ensolla tarkoitetaan puhuttaessa monimuotoisuudesta: ”Puhuessamme monimuotoisuudesta tarkoitamme monimuotoisuuden monia eri puolia sisältäen sukupuolen, iän, taidot, koulutus-

tason, kulttuurin ja persoonallisuuden”⁷ (Stora Enso 2018b, 16). Tässä yhteydessä mainitaan henkilöstön tyytyväisyys monimuotoisuusjohtamiseen, sillä vuosittaiseen henkilöstökyselyyn vastanneista 81 prosentin kerrotaan olleen tyytyväisiä johdon kykyyn rakentaa monimuotoisia tiimejä (Stora Enso 2018b, 16).

Sukupuolen monimuotoisuuteen (*gender diversity*) liittyen raportissa kerrotaan Stora Enson tavoitteista liittyen naisten osuuteen henkilöstöstä ja johtajistosta. Naisten osuus koko henkilöstöstä vuonna 2017 oli 26 prosenttia. Stora Enson vuoden 2018 tavoitteena on nostaa naisten osuus ylemmässä johdossa vuoden 2017 21 prosentin tasolta 30 prosenttiin. 12-henkisessä johtoryhmässä naisia kerrotaan olevan viisi. 9-henkisessä ohjausryhmässä naisia puolestaan on kolme (Stora Enso 2018b, 16, 19). Näiden tietojen lisäksi henkilöstön sukupuolijakaumaa on taulukoitu maakohtaisesti Stora Enson suurimmissa toimintamaissa, eli Kiinan, Suomen, Saksan, Puolan, Venäjän ja Ruotsin osalta. Suomessa, Saksassa, Puolassa, Venäjällä ja Ruotsissa naisten osuus on noin 20 prosentin paikkeilla, kun taas Kiinassa naisten osuus on peräti 48 prosenttia (Stora Enso 2018b, 19). Tilasto on kiinnostava, sillä etenkin Pohjoismaita on pidetty niin kutsuttuina tasa-arvon mallimaina, joissa tasa-arvo olisi jo saavutettu (Jauhola & Kantola 2016). Pelkästään tätä tilastoa katsomalla Kiina vaikuttaisi kuitenkin huomattavasti tasa-arvoisemmalta työyhteisöltä kuin Euroopan maat. Maiden välinen vertailu ei kuitenkaan ole näin yksioikoista, vaan osa eroista selittynee myös tehtävien erilaisuudella. Kiinassa toiminta painottunee ennen kaikkea tuotantoon, kun taas hallinnollinen ja asiantuntijatyö painottunee Kiinaa enemmän Eurooppaan.

Sukupuolen lisäksi maakohtaisesti on tarkasteltu henkilöstön ikäjakaumaa sekä palkkajakaumaa suhteessa miesten ja naisten ansaitsemiin palkkoihin samojen palkkakatgorioiden tasoisesta työstä sekä organisaation sisäisiin pakkaeroihin suhteessa mediaaniansiotuloon ja eniten ansaitsevan palkkatasoon. Kiinassa palkkaero mediaanitulojen ja eniten ansaitsevan välillä oli suurin; eniten ansaitseva henkilö sai 63-kertaisen palkan verrattuna mediaaniin. Saksassa puolestaan ero oli pieni eniten ansaitsevan saadessa 6-kertaisen palkan suhteessa mediaaniin. Palkkatasa-arvon suhteen naiset ansaitsivat samansuuruisia palkkaa miehiin verrattuna yhtä vaativista tehtävistä Kiinassa ja Ruotsissa. Puolan ja Venäjän osalta kyseistä tilastoa ei ole saatavilla. Suomessa ja Saksassa naisten kerrotaan tienävän 97 prosenttia vaativuudeltaan samankaltaisesta työstä miesten ansiotasosta (Stora Enso 2018b, 19).

⁷ ”When we refer to diversity, we mean various aspects of diversity including gender, age skills, educational level, culture and personality” (Stora Enso 2018b, 16).

Sukupuolta ja ikää lukuun ottamatta muihin sosiaalisiin kategorioihin liittyvää monimuotoisuutta ei avata yllä lainaamaani listausta tarkemmin Stora Enson vastuullisuusraportissa. Nokian ja KONEen osalta olen yllä kiinnittänyt huomiota heidän raportissaan käytettyihin termeihin suhteessa rotuun/ihonväriin/etnisyyteen/kansallisuuteen ja kulttuuriin. Rasismia ja monikulttuurisuutta tutkineen yhteiskuntatieteilijä Anna Rastaaan mukaan Suomessa rasismista puhutaan muilla kuin rotuun ja rodullistettuun sortoon suoraan viittaavalla rasismien käsitteellä. Rasismien sijaan usein puhutaan muukalaispelosta, syrjinnästä tai suvaitsemattomuudesta. Rodun sijaan puolestaan saatetaan puhua etnisyydestä tai kulttuurista (Rastas 2005, 82). Näin myös Stora Enson vastuullisuusraportissa, jossa on käytetty termiä *kulttuuri* listatessa monimuotoisuuteen vaikuttavia sosiaalisia luokitteluja. Tähän liittyvää monimuotoisuutta ei käsitellä sisällöllisesti tämän enempää.

7. Maineenhallintaan pyrkivä Kesko

7.1. Kesko ja *Uudistuva K*

Kesko Oyj harjoittaa tukkukauppaa kulutustavaroilla ja tuotantohyödykkeillä. Lisäksi se valmistuttaa kulutustavaroita ja muita tuotteita sekä välittää, raaka-aineita, koneita ja laitteistoja. Keskon toimintaan kuuluu myös jakelu, huolinta, tavaratalo- ja muu vähittäiskauppa sekä ravintolatoiminta (Kauppalehti 2018d). Keskon vuoden 2017 keskimääräinen henkilöstömäärä oli 22 077 henkilöä (Kesko 2018a, 5; Suurimmat työnantajat yhteensä – Suomi 2018). Keskolla vastuullisuusraportti on sisällytetty osaksi yhtiön 296-sivuista *Uudistuva K* -vuosiraporttia. Vuosikertomukseen on listattu 30 yhteyshenkilöä, joilta saa ensisijaisesti lisätietoa raportin eri osa-alueilta. Raportin laatimiseen mainitaan osallistuneen muitakin keskolaisia (Kesko 2018a, 142).

Nokian ja KONEen tavoin Kesko on jäsentänyt ja visualisoinut vastuullisuustyötään YK:n Agenda 2030 -tavoitteiden mukaan. Oman toimintansa ja sidosryhmiensä kannalta Kesko on valinnut olennaisimmiksi tavoitteikseen seuraavat: 8. Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua; 12. Vastuullista kuluttamista; ja 13. Ilmastotekoja (Kesko 2018a, 127). Keskon vastuullisuusohjelma on rakennettu kuuden teeman varaan: Hyvä hallinto ja talous; Asiakkaat; Yhteiskunta; Työyhteisö; Vastuullinen hankinta ja kestävät valikoimat; ja Ympäristö (Kesko 2018a, 52). Näiden yhteydessä on nostettu esiin aina kunkin osa-alueen kannalta relevantit tavoitteet. Näiden yhteydessä jokainen YK:n kestävä kehityksen tavoite tulee mainituksi, mutta oman tutkielmani kannalta olennaisimmat nostot liittyvät tavoitteisiin numero 5 ja 10, eli eriarvoi-

suuden vähentämiseen ja sukupuolten väliseen tasa-arvoon. Edellä mainittuja käsitellään hyvän hallinnon ja talouden, asiakkaiden, yhteiskunnan, työyhteisön sekä vastuullisten hankintojen ja kestävien valikoimien yhteydessä (Kesko 2018a, 56, 70, 74, 81, 95, 107). Nokian, KONEen ja Stora Enson tavoin Kesko noudattaa raportoinnissaan GRI:n standardeja (Kesko 2018a, 131–139). Keskon vuoden 2017 vastuullisuusraportti on saatavilla sekä suomeksi että englanniksi (Kesko 2018a; Kesko 2018b). Nokian ja KONEen tavoin Kesko on toiminnassaan sitoutunut edistämään YK:n kestävän kehityksen tavoitteita (Kesko 2018a, 127).

Kesko on ollut ainoana suomalaisyrityksenä mukana Maailman sadan vastuullisimman yrityksen Global 100 -listalla joka vuosi listan perustamisesta eli vuodesta 2005 lähtien (Kesko Uutiset 2018). Nokian ja Stora Enson tavoin Keskon vastuullisuusraportti sai tunnustusta FIBSin vastuullisuusraportointikilpailussa, kun järjestöjen edustajana toiminut Baltic Sea Action Group valitsi Keskon vastuullisuusraportin kansalaisjärjestöjen valinnaksi. Perusteluisaan Baltic Sea Action Group totesi Keskon toimivan vastuullisuusasioissa ”reilussa etunojassa”. Kenties valitsijajärjestön oman taustan vuoksi he nostivat esiin Keskon tekemän työn Itämeren rehevöitymisen estämiseksi ja muovin välttämiseksi (FIBS 2018). Tämä työ on vuonna 2017 koostunut raportin mukaan tuotekehityksestä, tuotevalikoiman ja raaka-aineiden tarkistamisesta, kierrätyksestä ja muovipussien kulutuksen vähentämisestä (Kesko 2018a, 111–112). Tämän lisäksi valintaperusteissa todettiin monimuotoisuusasioiden olevan Keskon raportissa vahvasti esillä (FIBS 2018). Näin ollen Keskon raportin voi olettaa olevan korkealaatuinen erityisesti monimuotoisuuskyseksymysten osalta.

Vaikka Keskoa pidetään laajalti eräänlaisena hyvänä esimerkkinä vastuullisuusraportoinnin osalta yritysmaailmassa, sillä on taustallaan nimenomaan tasa-arvoon ja naisten asemaan liittyviä mainekriisejä. Viimeisin vuoden 2011 kohu nousi, kun julkisuuteen tuli tieto jonka mukaan Keskon pääjohtaja Matti Halmesmäki olisi sanonut tuolloista pääministeri Mari Kiviniemeä voitavan puhutella ”kokovartaloministerinä” hänen edustavan vartalonsa vuoksi (Ranta 2011). Vuonna 1995 yhtiön varajohtaja Timo Karake nostatti viikkoja kestäneen mediakohun vastatessaan *Ilta-Sanomien* toimittajan kysymykseen, miksi Keskon 43:n johtajan joukos- sa ei ollut yhtään naista. Karakeen mukaan ”[– –] monissa tapauksissa naisilla on se handicap, että [– –] perheasiat [– –] aiheuttavat [– –] omat hankaluutensa.” Karake täydensi lausuntoaan kommentoimalla perheen asuinpaikan menevän usein ”perheen pään” mukaan (IS Arkisto 2011), mikä Karakeen tulkinnan mukaan ilmeisesti aiheutti hankaluuksia naisten ja äitien urakehitykselle. Vuonna 2009 Keskon tytäryhtiön VW-Auto Groupin Audi-osaston toimitus-

johtaja Esko Kiesi nostatti niin ikään kohua rinnastamalla *Anna*-lehdelle haastattelussa naiset ja autot toisiinsa (Audi-Kiesi jättää tehtävänsä 2009). Näiden kohujen jälkeen saattaisi olettaa Keskon panostaneen erityisesti henkilöstön kouluttamiseen maineenhallinnan sekä tasa-arvoasioiden osalta minkä voisi olettaa näkyvän myös Keskon vastuullisuusraportissa.

7.2. Syrjinnän kieltö Keskolla maineenhallinnan välineenä

Tasa-arvon, oikeudenmukaisuuden, syrjimättömyyden ja yhdenvertaisuuden todetaan olevan tärkeitä Keskossa noudatettavia periaatteita, joita noudatetaan koko työsuhteen ajan. Tehtäviin kerrotaan valittavan ”[– –] soveltuvien ja kehityskykyisien henkilö [– –]” ja ihmisiä arvioitavan ”[– –] pätevyyden, taitojen ja saavutusten perusteella” (Kesko 2018a, 87, 89). *Syrjinnän kieltö* -otsikon alla syrjintätapauksista ja korjaavista toimenpiteistä Keskon vastuullisuusraportissa todetaan lyhyesti yhdellä virkkeellä seuraavaa: ”Vuonna 2017 ei ollut vireillä yhtään syrjintätapausta” (Kesko 2018a, 62).

Ihmisoikeuksien, joihin myös syrjinnän kieltö lukeutuu, osalta Keskolla kerrotaan vuoden 2017 aikana tehdyn kolme ihmisoikeusarviointia liittyen hankintaketjuihin ja sidosryhmiin (Kesko 2018a, 62). Keskon raportissa kerrotaan kunkin tavoitteen edistämistä kolmen edellisen vuoden ajalta vuosina 2015–2017. Osana vuonna 2015 Keskon tekemää ihmisoikeusarviointia Kesko on selvittänyt sidosryhmien näkemystä siitä, kuinka ihmisoikeudet toteutuvat esimerkiksi asiakastilanteissa. Vaikka Kesko arvioitiin hieman tavanomaista suomalaista yritystä paremmaksi ihmisoikeuksien toteutumisessa, erityisryhmien antamat arviot olivat joiltain osin selvästi muuta väestöä alemmat esimerkiksi esteettömyyden, saavutettavuuden ja henkilöstön monimuotoisuuden osalta. Vuonna 2016 kerrotaan selvitetyn saatujen ehdotusten toteuttamismahdollisuuksia, mutta erityisiä toimenpiteitä ei ole ainakaan raportissa mainittu toteutetun vielä vuonna 2017 (Kesko 2018a, 66).

Seksuaalista ahdistelua vastustava #metoo-kampanja nousi maailmanlaajuisesti sosiaalisen median ilmiöksi lokakuussa 2017. Kampanjassa kehoitettiin seksuaalista häirintää kokeneita naisia kertomaan kokemuksistaan aihetunnisteen #metoo-alla, jotta ilmiön laajuus kävisi ilmi (ks. esim. Hanhinen 2017). Tähän liittyen Keskolla kerrotaan joulukuussa 2017 julkaistun yhtiön intranetissä kirjoitus, jossa henkilöstöä on muistutettu jo olemassa olevasta Keskon sisäisen *K Code of Conductin* Kohtelemme toisiamme yhdenvertaisesti -toimintaohjeis-

tuksesta. Tämän lisäksi henkilöstöä on muistutettu siitä, kuinka tulee toimia havaitessaan häirintää tai epäasiallista käytöstä työyhteisössään (Kesko 2018a, 63).

Keskon vastuullisuusraportissa henkilöstön oikeudenmukaisen ja tasapuolisen kohtelun todetaan muiden vastuullisuusnäkökulmien ohella olevan asiakkaiden osalta aiempaa merkittävämmässä roolissa. Vastuullisen toimintatavan todetaan olevan ”[– –] välttämätöntä luottamuksen rakentamiseksi Keskon, K-kauppojen, asiakkaidemme ja yhteistyökumppaneidemme välille” (Kesko 2018a, 64). Isobritannialaisten yritysten vastuullisuusraportointia sukupuolten tasa-arvosta tutkineiden Kate Grosserin ja Jeremy Moonin havaintojen mukaan heidän tarkastelemissaan yritykset raportoivat tasa-arvoon ja naisten osuuteen liittyvistä kysymyksistä vastatakseen sidosryhmien, kuten potentiaalisten työntekijöiden, luottoluokittajien, sijoittajien sekä kansalaisyhteiskunnan ja valtiollisten toimijoiden, muuttuneisiin odotuksiin (Gross & Moon 2008, 194). Yllä olevan suoran lainauksen perusteella tasapuolisen kohtelun toteutuminen vaikuttaisi olevan myös Keskolle tärkeää ennen kaikkea maineenhallinnan ja ulkoisen paineen vuoksi, sen sijaan että se pitäisi kyseisiä teemoja itsessään tärkeinä ja tavoiteltavina.

7.3. Naisten osuuteen keskittynyt monimuotoisuus

Keskon vastuullisuusraportissa linjataan, että ”[m]oniarvoinen ja monimuotoisuutta tukeva organisaatio takaa yhdenvertaiset mahdollisuudet, oikeudet ja kohtelun kaikille” (Kesko 2018a, 89). Keskon tavoitteena on olla työtyytyväisyydessä kaupan alan paras työnantaja, ja tämän tavoitteen saavuttamista edistääkseen Keskolla kerrotaan yhteistyössä vastuullisuusverkosto FIBSin kanssa työstetyn vuonna 2016 monimuotoisuusjohtamisen lähtötila-analyysin, jonka tuloksia tullaan hyödyntämään Keskon toiminnan kehittämisessä. Vuoden 2017 ei kuitenkaan mainita, onko näitä tuloksia hyödynnetty ja jos on niin miten (Kesko 2018a, 79). Lain edellyttämät henkilöstö-, koulutus-, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat sekä niiden mukaiset parannustoimet toteutetaan konsernissa yhtiökohtaisesti (Kesko 2018a, 87). Keskon mainitaan olevan myös FIBSin alaisen Suomen monimuotoisuusverkoston jäsen ja siten sitoutunut noudattamaan ja edistämään verkoston laatimaa monimuotoisuussitoumusta (Kesko 2018a, 89).

Vuoden 2017 alussa Keskolle kerrotaan perustetun konsernin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita käsittelevä TASY-ryhmä, johon kuuluu niin työnantajan, henkilöstön kuin työsuojelutoiminnan edustajia. Selvitystoiminnassaan ryhmä käsittelee muun muassa rekrytointiin, ura-

kehitykseen, koulutukseen, palkkaukseen sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyviä kysymyksiä (Kesko 2018a, 87).

Kesko on käyttänyt paljon sivutilaa kuvataksaan sanallisesti sekä erilaisin tilastoin ja taulukoin naisten osuutta henkilöstöstä, henkilöstön ikäjakaumaa ja palvelusvuosia Keskona (Kesko 2018a, 88). Suomessa Keskon henkilöstöstä 55,5 prosenttia on naisia ja 44,5 prosenttia miehiä. Muissa maissa prosenttiosuudet ovat 46,7 ja 53,3. Hallituksen seitsenhenkisestä kokoonpanosta kaksi on naisia. Kahdeksanhenkisestä konsernijohtoryhmästä niin ikään kaksi on naisia. Raportissa todetaan, että Keskon ”[v]ähittäiskauppaa harjoittavissa Keskon tytäryhtiöissä Suomessa naisten osuus esimiestehtävissä on merkittävä”. Esimerkkinä tästä mainitaan K-Citymarket, jonka osastopäälliköistä 89 prosentin kerrotaan olevan naisia. Kaikista esimiehistä Suomessa 46 prosenttia kerrotaan olleen naisia ja miehiä 54 prosenttia. Muissa maissa luvut olivat lähes samat; 47 prosenttia naisia ja 53 miehiä (Kesko 2018a, 87–88).⁸ Naisten prosentuaalista osuutta eri henkilöstöryhmittäin on kuvattu erillisessä tilastossa. Vuonna 2017 työntekijöistä ja toimihenkilöistä 58,4 prosenttia oli naisia, ja esimiehistä ja asiantuntijoista 45,2 prosenttia. Keskijohdossa naisia on 22,6 prosenttia ja ylimmästä johdosta 28,3 prosenttia. Muissa maissa naisten osuus työntekijä- ja toimihenkilötasolla, esimies- ja asiantuntijatasolla sekä keskijohdossa vaihtelee 41,6 prosentista 56,2 prosenttiin. Ylimmässä johdossa Suomi poislukien naisten osuus on nolla (Kesko 2018a, 88).

Suomen kieltä pidetään sen kieliopillisen genuksettomuuden vuoksi suhteellisen sukupuolineutraalina. Suomen kielen sukupuolittuneisuutta ja mieskeskeisyyttä tutkineen suupuolen-tutkija-kielitieteilijä Mila Engelbergin mukaan suomen kieli on geneeris-maskuliinista, mikä ilmenee esimerkiksi ammattinimikkeissä. Geneeris-maskuliinisuudella tarkoitetaan esimerkiksi sitä että ”mies” voi periaatteessa edustaa ”ketä tahansa”. Esimerkiksi ”esimies” ei tarkoita välttämättä henkilöstövastuullisissa tehtävissä työskentelevää miessukupuolen edustajaa. Ammattinimikkeellä viitataan tietyn tehtävän haltijaan, sillä nainen voi sukupuolestaan huolimatta toimia esimiehenä. Näin ollen ihmisen normiksi piirtyy mies (Engelberg 1993, 47–48; Engelberg 2016, 59–63). Eräs sukupuolineutraali vaihtoehto sukupuolittuneelle nimikkeelle olisi esimerkiksi *esihenkilö*, jota näkee ja kuulee käytettävän jonkin verran. Tämä nimike on inklusiivinen siinä mielessä, että se ottaa huomioon naisten ja miesten lisäksi myös sukupuolivähemmistöihin identifioituvat (Engelberg 2019, 92–93).

⁸ Keskon vastuullisuusraportissa käytetään henkilöstövastuussa olevista henkilöistä sukupuolittunutta termiä ”esimies” riippumatta henkilön sukupuolesta, minkä vuoksi käytän sitä myös tutkielmassani Keskon osalta.

Vuonna 2007 Engelberg teki yhdessä toisen kielentutkijan Kaisa Karppisen kanssa suomen kielen lautakunnalle aloitteen, jossa he pyysivät lautakuntaa ”ottamaan kantaa suomen kielen seksistisiin ilmauksiin ja piirteisiin sekä tuomaan esille niiden sukupuolineutraaleja vaihtoehtoja”. Lautakunta julkisti saman vuoden lokakuussa kannanoton sukupuolineutraalin kielenkäytön edistämiseksi (Engelberg 2016, 62). Samana vuonna myös työmarkkinajärjestöt julkaisivat suosituksen, jossa he kehottivat työ- ja virkaehtosopimuspuolia selvittämään, ”[– –] onko alalla edelleen käytössä perinteisiä sukupuolileimallisia ammattinimikkeitä ja tehtävänkuvauksia ja onko näitä mahdollista muuttaa sukupuolineutraaleiksi (varastomies => varastotyöntekijä).” Nimikkeiden sukupuolittuneisuuden todetaan saattavan vaikuttaa naisten tai miesten ammatinvalintaan ja pitävän yllä työelämän segregaatiota (Engelberg 2016, 62; Sukupuolivaikutusten arviointia koskeva työmarkkinajärjestöjen suositus 2007). Suosituksen allekirjoittajissa oli myös Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö (SAK), jonka jäsenliittoa ovat muun muassa Palvelualojen ammattiliitto (PAM), Kaupanalan esimiesliitto (KEY) (SAK – Jäsenliitot [2018]). Keskon henkilöstöstä suuri osa kuuluu sellaisiin henkilöstöryhmiin, joita PAM ja KEY edustavat. Keskon raportissa käytetään sukupuolittuneita ammattinimikkeitä esimies-nimikkeen osalta edelleen 10 vuotta työmarkkinajärjestöjen suosituksen jälkeen.

Naisten osuuden lisäksi Kesko avaa vastuullisuusraportissaan naisten ja miesten peruspalkkojen suhdetta. Ensin raportissa kerrotaan keskimääräinen ansiotulo Suomessa, muissa Pohjoismaissa sekä Baltian maissa, Puolassa, Venäjällä ja Valko-Venäjällä. Tämän jälkeen todetaan kuitenkin keskimääräisen palkan olevan riittämätön tunnusluku kuvaamaan palkkauksen rakennetta tai tasoa. Työehtosopimuksen piiriin kuuluvien osalta palkan kerrotaan määräytyvän työehtosopimusten palkkataulukoiden mukaisesti. Ylempien toimihenkilöiden osalta palkan todetaan määräytyvän tehtävän ja työn vaativuuden lisäksi osaamisen, kokemuksen, suorituksen ja tuloksen perusteella. Palkkauksen tasa-arvoa kerrotaan tarkasteltavan osana yhtiökoh- taisia tasa-arvosuunnitelmia, jotka laaditaan vuosittain. Tämän jälkeen todetaan, ettei

[s]ukupuoli ole palkkaukseen vaikuttava tekijä eikä merkittäviä eroja ole havaittu vertailukelpoisten tehtävien osalta. Tasa-arvosuunnitelmissa pyritään edistämään palkkatasa-arvon toteutumista niiden tehtävien osalta, joissa vertailujen tekeminen on mahdollista (Kesko 2018a, 88).

Valtiotieteilijä-sukupuolentutkija Milja Saari on väitöskirjassaan tarkastellut samapalkkaisuutta sekä naisten ja miesten palkkaeriarvoisuutta. Samapalkkaisuuden poliittinen määritelmä ja sisältö on monimerkityksinen ja kiistelty. Oikeudellisesti määritelmä on kuitenkin yksiselitteinen: samasta ja samanarvoisesta työstä on maksettava sama palkka naisille ja miehille

silloin kun palkalla on yksi lähde. (Saari 2016, 19). Määritelmä on toki ongelmallinen ja ulosulkeva niiden osalta, jotka identifioituvat ja elävät mies- ja naiskategorioiden ulkopuolella ja/tai välissä.

Yllä oleva, Keskon vastuullisuusraportista otettu suora lainaus on retorisesti kiinnostava, sillä lauseet ovat keskenään ristiriitaisia; yhtäältä kerrotaan, ettei sukupuoli ei vaikuta palkkaukseen ja ettei merkittäviä eroja ole löytynyt. Näin ollen Kesko vakuuttaa noudattavansa samapalkkaisuusperiaatetta ja irtisanoutuvansa palkkasyrjinnästä. Toisaalta seuraavassa lauseessa Kesko kertoo pyrkivänsä edistämään palkkatasa-arvoa vertailukelpoisten tehtävien osalta. Mikäli samapalkkaisuusperiaate toteutuu ja korjattavaa ei ole, miksi palkkatasa-arvoa tarvitsisi pyrkiä enää edistämään? Kesko ei myöskään absoluuttisesti lupaa edistävänsä palkkatasa-arvon toteutumista, vaan se ainoastaan pyrkii edistämään. Tämä on diplomaattisesti järkevä keino ilmaista asia, sillä mikäli Kesko ei pysty osoittamaan edistystään palkkatasa-arvon saralla, sitä ei voida kuitenkaan tulla syyttämään tavoitteiden saavuttamattomuudesta mikäli he voivat osoittaa edes pyrkineensä edistämään palkkatasa-arvoa.

On kuitenkin merkillepantavaa, että Kesko on Storan Enson lisäksi tarkastelemistani organisaatioista ainoa, joka käsittelee samapalkkaisuuteen liittyviä kysymyksiä vastuullisuusraportissaan sukupuolinäkökulmasta. Tosin Kesko ei ole lähtenyt niin avoimelle linjalle, että se olisi julkaissut palkkatietoja verraten niitä sukupuolten mukaan jaoteltuna. Toinen huomiota herättävä seikka on, että Kesko päivittää tasa-arvosuunnitelmaansa tiheämmin kuin laki edellyttäisi, sillä lain mukaan suunnitelma tulee päivittää kahden vuoden välein. Edellä sanotun perusteella Keskon yhtiöt päivittävät tasa-arvosuunnitelmansa vuosittain.

7.4. Valkoinen Kesko

Naisten ja miesten osuuksien lisäksi Keskon vastuullisuusraportissa kiinnitetään huomiota monimuotoisuuden osalta henkilöstön ikään sekä tietyille ryhmille suunnattuihin kampanjoihin, joissa Kesko tai K-kauppiaiden yhteistoiminta- ja edunvalvontajärjestö K-kauppiasliitto ovat olleet osallisina. Henkilöstön keski-ikä Suomessa mainitaan olevan 37 vuotta, kun taas muissa maissa se vaihtelee 35 vuodesta 46 vuoteen (Kesko 2018a, 87–88). Keskolla raportoidaan aloitetun ”[– –] vuonna 2013 Nuorisotakuu K-Ryhmässä -ohjelman, jonka tarkoituksena oli tarjota 1000:lle syrjäytymisuhan alla olevalle alle 30-vuotiaalle nuorelle työ-, työkokeilu-

tai oppisopimuspaikkoja K-ryhmässä.”⁹ Vuoden 2017 loppuun mennessä yli 3 800 kohde-ryhmään kuuluvan nuoren kerrotaan saaneen K-ryhmästä paikan joko työkokeilun, palkkatuen tai oppisopimuskoulutuksen avulla. Kohde-ryhmästä mainitaan seuraavaa: ”Nuorten kohde-ryhmään kuuluivat myös maahanmuuttajanuoret ja vammaiset nuoret. Nuorten ja erityisryhmien työllistäminen jatkuu pysyvänä toimintamallina” (Kesko 2018a, 87).

Cecilie Thun on tarkastellut naisjärjestöihin kuuluvien valkoisten kantanorjalaisten naisten ja etnisiin vähemmistöihin kuuluvien naisjärjestöjen jäsenten käsityksiä feminismistä ja naisista Norjassa. Haastatteluihin perustuneen aineiston pohjalta kävi ilmi, että enemmistöön kuuluvien valkoisten naisten näkemys naisista ja feminismistä Norjassa on ensisijaisesti valkoisten naisten etujen ajamista, kun taas rasismiin ja etniseen syrjintään liittyvien asioiden nähdään olevan dynamiikaltaan erilaisia ja siten olevan feminismistä erillisiä ja liittyvän ennen kaikkea etnisyyteen ja kulttuuriin. Artikkelissaan Thun osoittaa hegemonisen ja etuoikeutetun käsityksen norjalaisuudesta olevan nationalistisesti latautunut, sillä valkoista ja niin kutsuttua etnistä norjalaista pidetään normina. Sen sijaan tästä normista poikkeavia henkilöitä pidetään norjalaisessa viitekehyksessä eräänlaisina ”kakkosluokan kansalaisina” (Thun 2011, 52–53).

Intersektionaalisessa tarkastelussa erilaisia sosiaalisia luokitteluja tarkastellaan samanaikaisesti. Tästä näkökulmasta Keskon vastuullisuusraportin lause, jossa nuoret sekä vammaisten ja maahanmuuttajien kaltaiset ”erityisryhmät” erotetaan tekstin tasolla toisistaan, tuntuu josain määrin ongelmalliselta. Tämän perusteella maahanmuuttajataustaiset ja vammaiset nuoret nähdään muista nuorista erillisinä ryhminä samalla tavalla kuin Thunin haastatteluaineistossa norjalaisia pidetään ensisijaisesti valkoisina. Lauseyhteydestä päätellen niin kutsuttu tavallinen, ”erityisryhmään” kuulumaton nuori on Keskon raportissa kantasuomalainen ja kykenevä. Lainauksen ensimmäisen lauseen perusteella Keskolla on kuitenkin tunnistettu sekä iän, kykenevyyden ja syntyperän vaikutus yksilön työmarkkina-asemaan, sillä näiden nuorien ja erityisryhmien työllistämisen edistämiseksi on päätetty järjestää eräänlainen positiivisen diskriminaation ohjelma. Toisaalta tämä paljastaa, että Keskon implisiittinen oletus nuoresta vaikuttaisi olevan kykenevä, normatiivisen kehon omaava kantasuomalainen nuori.

Lainauksesta käy myös ilmi, että maahanmuuttajanuorten oletetaan olevan syrjäytymisvaarassa, jolloin heille on koettu tarpeelliseksi kohdentaa Nuorisotakuu K-Ryhmässä -ohjelman kal-

⁹ Kesko Oyj, sen tytäryhtiöt ja itsenäiset K-kauppiat muodostavat yhdessä K-Ryhmän. <https://kesko.fi/yritys/kesko-lyhyesti/> (haettu 15.2.2019).

taisia erityistoimia. Tämä puolestaan paljastaa, millaisia oletuksia maahanmuuttajanuorista taustalla on. Kriittistä rodun ja valkoisuuden tutkimusta tehnyt Linköpingin yliopiston sosiologian apulaisprofessori Catrin Lundström on tutkinut maahanmuuttajien ei-valkoisuuden oletusta Ruotsissa. Artikkelissaan *White Side of Migration: Reflections on Race, Citizenship and Belonging in Sweden* (2017) Lundström tuo esiin, kuinka ”maahanmuuttajan” oletetaan Ruotsissa olevan haavoittuvassa asemassa oleva, ei-valkoinen, ei-länsimainen, ei-koulutettu pakolainen etsimässä parempaa tulevaisuutta Ruotsista. Tätä ryhmää lähestytään tyypillisesti ongelmakeskeisyyden, kustannusten, syrjinnän, rasmin ja taloudellisen riippuvuuden kautta. Tämän mielikuvan varjoon jää paljon muitakin maahanmuuttajia, kuten korkeasti koulutettuja ei-länsimaalaisia ja valkoisia muista länsimaista tulleita (Lundström 2017, 79). Näin ollen maahanmuuttaja voi olla esimerkiksi valkoinen, korkeasti koulutettu, työn perässä muuttanut EU-kansalainen, joka ei välttämättä ole ainakaan työelämän osalta syrjäytymisvaarassa ja siten tarvitse tällaisia maahanmuuttajille kohdennettuja ohjelmia.

8. Johtopäätökset ja keskustelu

Tutkielmassani olen tarkastellut, kuinka Suomen neljä suurinta pörssilistattua työnantajaa, Nokia, KONE, Stora Enso ja Kesko, käsittelevät henkilöstön tasa-arvoon, yhdenvertaisuuteen ja monimuotoisuuteen liittyviä seikkoja vuoden 2017 vastuullisuusraporteissaan. Olen tarkastellut vastuullisuusraportteja intersektionaalista näkökulmasta teorialähtöisen sisällönanalyysin kautta kiinnittäen samanaikaisesti huomiota moniin eri identiteetikategorioihin ja sosiaalisiin erontekoihin.

Yhteistä kaikille tarkastelemilleni organisaatioille on, että ne sanoutuvat irti syrjinnästä ja toteavat eksplisiittisesti vastustavansa syrjintää, ja näin ollen organisaatiot haluavat antaa itsestään syrjintää vastustavan mielikuvan. Yritysvastuun eräänlaisena minimitasona voidaan pitää lain noudattamista. Kun ottaa huomioon työrikoslain, tasa-arvolain ja lain yhdenvertaisuudesta, syrjimättömyyden voi todeta olevan organisaation ulkopuolelta tuleva vaatimus. Noudattaakseen lakia organisaatiot eivät oikeastaan voi harjoittaa syrjintää, tai ainakaan siitä ei kannata avoimesti viestiä sidosryhmille.

Syrjimättömyyden ja monimuotoisuuden yhteydessä luetellaan monia syrjinnän mahdollistavia identiteetti- ja sosiaalisia kategorioita, kuten sukupuoli, ”rotu”, kulttuuri, kansallisuus, ikä, vammaisuus/kykenevyys, seksuaalinen suuntautuminen, kuuluminen sukupuolivähemmis-

töön, uskonto, mielipide, jäsenyys esimerkiksi ammattiyhdistysliikkeessä, taidot, koulutustaso, persoonallisuus tai muu henkilökohtainen tausta.

Ylläluetelluista identiteettikategorioista raporteissa kiinnitetään sisällöllisesti eniten huomiota sukupuoleen, ikään ja kansallisuuteen. Sukupuoli, ikä ja kansallisuus ovat melko helposti ja suhteellisen yksiselitteisesti tilastoitavia seikkoja, minkä vuoksi niistä on saatavilla helposti henkilöstödataa. Naisten poliittisia, taloudellisia ja sosiaalisia oikeuksia edistänyt feministinen liikehdintä lienee Yhdysvaltain rasismia vastustaneen kansalaisoikeustaistelun ohella kaikista vaikutusvaltaisista ja kuuluisista ihmisoikeustaisteluista, mikä voi olla yhtenä syynä siihen, että sukupuoleen on kiinnitetty paljon huomiota vastuullisuusraporteissa. Sukupuolijakauman osalta tilastojen esitystavaksi on valittu pääsääntöisesti tilastoida naisten suhteellista osuutta esimerkiksi koko henkilöstöstä, eri työntekijätasoilla, johtajistosta, johtoryhmässä ja hallituksessa. Esitystapa tulee suoraan GRI-indeksin raportointitavasta. On kuitenkin kiinnostavaa, että esitettäväksi luvuksi on infograafeissa ja tilastoissa päätetty nostaa erityisesti johdon osalta esiin nimenomaan naisten osuus, eikä esimerkiksi sekä naisten että miesten osuutta. Tästä syntyy lukijalle mielikuva, että nainen olisi työyhteisössä ja etenkin johtotehtävissä ikään kuin poikkeus, jonka olemassaolosta työyhteisössä tulee raportoida, ja miestyöntekijä normi. Mies vaikuttaa olevan eräänlainen implisiittinen oletus työntekijästä ja johtajasta. Tätä johtopäätöstä tukee myös Nokian henkilöstön ikäjakaumaa kuvaava infograafi, jossa henkilöstöä kuvaa mieheksi koodattu hahmo.

Raporttien eri lauseyhteyksissä käy ilmi yritysten tilastoivan ainoastaan miesten ja naisten osuuksia (Kesko 2018a, 82; KONE 2018b, 35; Nokia 2018b, 129; Stora Enso 2018b, 19), mikä jättää binäärisen sukupuolijärjestelmän ulkopuolella olevat työntekijät, kuten sukupuolivähemmistöt, kokonaan huomiotta. Kyseiset tilastot lienevät johdettu suoraan yritysten henkilöstöjärjestelmistä, joissa on määritelty työntekijöiden sukupuoli. Kiinnostava kysymys sukupuolentutkimuksen tutkielmaa tekeväälle olisi tietää, kuinka työntekijöiden sukupuoli on määritelty sitä henkilöstöjärjestelmään syötettäessä. Onko työntekijän tiedot järjestelmään syöttänyt henkilö päätellyt työntekijän sukupuolen esimerkiksi henkilötunnuksesta vai onko työntekijä itse saanut määritellä sukupuolensa ja mitä vaihtoehtoja järjestelmissä ylipäätään on sukupuolen määrittelemiselle? Nokiaa lukuun ottamatta tarkastelemieni organisaatioiden vastuullisuusraporteissa ei käsitellä sukupuolivähemmistöjä.

Tätä kirjoittaessa kolmas, ei-binäärinen kattokäsitteen omainen, juridinen sukupuolikategoria on mahdollista saada Argentiinassa, Bangladeshissa, Chilessä, Intiassa, Itävallassa, Kanadassa, Maltalla, Pakistanissa, Tanskassa, Uudessa-Seelannissa ja Yhdysvaltain Kaliforniassa. Saksassa sukupuolimerkintä on mahdollista jättää tyhjäksi. Lisäksi juridisesti kolmas sukupuoli on mahdollista saada on tietyin rajauksin ainakin Australiassa, Intiassa, Nepalissa, Thaimaassa ja neljässä Yhdysvaltain osavaltiossa (Mainessa, New Yorkissa, Oregonissa ja Washingtonissa) sekä pääkaupunki Washington D.C.:ssä (Caron 2017; Mollgren 2018; Seta 2018; Tritt 2018; Turun Sanomat 2015; Valkeeniemi & Orispää 2015).¹⁰

Sukupuolivähemmistöjen vähäinen huomiointi ei kuitenkaan ole juuri tarkastelemilleni organisaatioille leimallinen asia, vaan ilmiö on alkanut saada laajempaa huomiota vasta viime vuosina. Esimerkiksi kovinkaan monessa maassa ei ole mahdollista saada sukupuoletonta henkilötunnusta. Eli sukupuolen moninaisuuden tunnistamattomuus ei ole pelkästään tässä tutkielmassa tarkasteltavien organisaatioiden välinpitämättömyyttä, vaan kyseessä on globaali ongelma, johon ollaan vasta kehittämässä ratkaisua. Toki organisaatiot voisivat itsenäisesti ja proaktiivisesti pyrkiä edistämään sukupuolivähemmistöjen asiaa esimerkiksi mahdollistamalla erilaisia sukupuolikategorioita henkilöstöjärjestelmissään.

Globaalilla tasolla liike-elämässä on alettu vuonna 2018 puhua entistä enemmän yritysaktivismista. Strategisen viestintätoimisto Ahjon viestintäkonsulttien Magdaleena Ignatiuksen ja Janne Malisen mukaan *yritysaktivismilla* tarkoitetaan vastuulliseen ajatteluun ja yritysten arvoihin pohjautuvia moninaisia tekoja. Tällaiset teot muistuttavat enemmän kansalaisaktivismia kuin yritys vastuullisuusohjelmien luomista tai noudattamista (Malinen & Ignatius 2018, 4–5).¹¹ Vaikka Suomessa yritysaktivismiin osalta tullaan globaalilla tasolla jälkijunassa, löytyy Suomestakin jo muutamia esimerkkejä suomalaisyritysten toteuttamasta yritysaktivismista. Tekstiilialan yritys Finlayson ja sen toimitusjohtaja Jukka Kurttila (s. 1964) ovat viime vuosina toteuttaneet kampanjoita ja kannanottoja liittyen esimerkiksi seksuaalivähemmistöjen asemaan, naisten ja miesten välisiin palkkaeroihin sekä tyttöjen ja naisten ympärileikkauksiin. Finlayson osoitti tukensa seksuaalivähemmistöille ottamalla mallistoonsa homoeroottisen

¹⁰ Näiden tietojen äärelle minut johdatti Wikipedian sivu ”Muunsukupuolisuus” https://fi.wikipedia.org/wiki/Muunsukupuolisuus#cite_note:-0-3 (haettu 7.1.2019). Vaikka Wikipedia tietolähteenä on kyseenalainen sen avoimuuden ja jatkuvan muokattavuuden vuoksi, en löytänyt muualta yhtä ajantasaista luetteloa aiheesta, ja olen tarkistanut tietojen paikkansapitävyyden myös muista lähteistä.

¹¹ Ignatiuksen ja Malisen laatima esitys on toki itsekin laadittu markkinointitarkoituksiin ja kohdennettu potentiaalisille asiakkaille. Yritysaktivismiin ollessa niin uusi ilmiö en kuitenkaan ole löytänyt aihetta käsittelevää teollista tutkimuskirjallisuutta.

taitelijan Tom of Finlandin tekstiilejä. Syksyllä 2017 Finlayson herätti keskustelua palkkaeroista toteuttamalla vain naisille suunnatun alennuskampanjan, joka johti huomautukseen tasa-arvovaltuutetulta. Keväällä 2018 yhtiön silloinen toimitusjohtaja laittoi vireille kansalaisaloitteen tyttöjen ja naisten ympärileikkauksen kriminalisoimiseksi (Ihalainen 2018). Kuten kaiken vastuullisuusviestinnän kohdalla, on aiheellista kysyä, onko yritysaktivismi ensisijaisesti markkinointia vai ovatko yritykset aidosti ajamallaan asialla. Nais- ja mieskategorioiden ulkopuolisten identiteettikategorioiden huomioiminen esimerkiksi yritysten henkilöstöjärjestelmässä voisi olla yksi keino harjoittaa yritysaktivismia, edistää yhdenvertaisuutta ja elää vastuullisuusraporteissaan mainitsemaansa syrjinnänvastaisuutta todeksi. Tulevaisuudessa yritysaktivismi suhteessa tasa-arvoon, yhdenvertaisuuteen ja monimuotoisuuteen voisi olla myös kiinnostava tutkimuskohde.

Monimuotoisuutta käsiteltäessä monissa raporteissa luetellaan sukupuolen, ”rodun”, kulttuurisen tausta, kansallisuuden, iän, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen, sukupuolivähemmistöön kuulumisen ja uskonnon kaltaiset sosiaaliset kategoriat asioina, jotka eivät vaikuta rekrytointiin, ylennyksiin, palkkaukseen tai muihin työsuhteen elinkaareen liittyviin seikkoihin. Tämän luettelon jälkeen keskitytään kuitenkin lähinnä käsittelemään naisten osuutta henkilöstössä. Tästä syntyy mielikuva siitä että, monimuotoisuus olisi yhtä kuin naisten osuus henkilöstöstä ja johtoportaasta.

Verrattuna naisten osuuteen henkilöstöstä etniseen tai kulttuuriseen taustaan ja ”rotuun” ei ole tilastollisesti panostettu yhtä paljon. Tämä on ehkä jopa hieman yllättävä tulos, sillä monimuotoisuusjohtamisessa on tyypillisesti kiinnitetty huomiota ennen kaikkea sukupuoleen ja ”rotuun” johtuen juurikin näihin attribuutteihin liittyvistä ihmisoikeustaisteluista ja siitä että niitä pidetään niin sanotusti ulkoisesti näkyvinä ominaisuuksina, jotka voidaan päätellä henkilön ulkonäön perusteella. Etnisyyden, kulttuurisen taustan tai ”rodun” vähäinen tilastointi ja käsittely tarkastelemissani raporteissa voi johtua ensinnäkin siitä, että kyseistä attribuuttia on vaikea tilastoida. Sen sijaan helpommin tilastoitavaa kansallisuutta on tarkasteltu aineistossani esimerkiksi koko henkilöstön sekä johto- tai ohjausryhmien tasolla. Toisaalta monikansallisesti toimivissa yhtiöissä on melko luontevaa viestiä siitä, ettei ylintä päätösvaltaa yhtiössä käytä ainoastaan yhtiön rekisteröidyn kotipaikan kansalaiset.

Ikä on sukupuolen ja kansallisuuden ohella suhteellisen yksiselitteisesti tilastoitava sosiaalinen kategoria. KONEtta lukuun ottamatta kaikki tarkastelemani organisaatiot ovat sisällyttä-

neet vastuullisuusraportteihinsa henkilöstön ikäjakaumaa kuvaavia tilastoja tai infograafeja. Tässä yhteydessä ei kuitenkaan hyödynnetä intersektionaalista lähestymistapaa, jossa tarkasteltaisiin erilaisia sosiaalisia erotteluja samanaikaisesti. Intersektionaalista tarkastelutapaa sovelletaan koko aineistossani oikeastaan kahdessa kohdassa: Kesko kertoo raportissaan perustaneensa vastuullisuusohjelman, jossa se tarjoaa syrjäytymisuhan alla oleville alle 30-vuotiaille nuorille työkokeilu- ja oppisopimusmahdollisuuksia. Tähän ryhmään mainitaan kuuluvan myös maahanmuuttajanuoret ja vammaiset nuoret. Eli tässä kohtaa tarkastellaan samanaikaisesti kansallista taustaa ja ikää sekä kykenevyyttä ja ikää. Toinen kohta, jossa on hyödynnetty intersektionaalista tarkastelua on Nokian vastuullisuusraportin osuus, jossa käsitellään Nokian Etelä-Afrikassa noudattamaa B-BBEE-ohjelmaa. Nokian B-BBEE:hen liittyvänä tavoitteena on pitää mustien naisten omistajuus senhetkiselä tasollaan sekä lisätä mustien naisten osuutta johtotehtävissä.

Iän osalta voisi olla esimerkiksi kiinnostavaa nähdä intersektionaalista ristiintaulukointia ja tilastointia suhteessa sukupuoleen sekä työsuhteen vakinaisuuteen ja määräaikaaisuuteen. Raskaussyrjinnäksi kutsutaan tilannetta, jossa raskaus tai oletettu raskaus vaikuttaa työnhakutilanteisiin, rekrytointiin, määräaikaisten työsuhteiden jatkamiseen, perhevapaalta palaamiseen töihin tai raskaus- ja perhevapaa-ajan palkkaan tai työsuhde-etuuksiin. Raskaussyrjintä on naisten eniten kohtaama syrjinnän muoto (Anttila 2012, 234, 243). Tämän vuoksi olisi kiinnostavaa nähdä, millaista henkilöstöä on määräaikaaisissa ja toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa. Perheen ja työn yhdistämistä ei kuitenkaan Keskon raporttia lukuun ottamatta oteta esille lähdeaineistossani. Keskolla kerrotaan perustetun työryhmän, joka pohtii perhe-elämän ja työn yhdistämiseen liittyviä seikkoja osana muita tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksiä. Syntyvyyden lasku Suomessa on herättänyt viime aikoina yhteiskunnallista keskustelua (esim. Sutinen 2018), ja perheystävällisten työpaikkojen luominen voisi olla yrityksille yksi keino kantaa yritysvastuuta.

Samoin hoivan sukupuolittuneisuuden kannalta olisi kiinnostavaa nähdä sukupuolen mukaan eriteltyjä lukuja esimerkiksi perhevapaiden pitämisen osalta. Tämä osaltaan kertoisi, millainen organisaatiokulttuuri yrityksessä vallitsee; missä määrin esimerkiksi miehet näissä yrityksissä pitävät isyys- tai hoitovapaita? Minkä tason työntekijät jäävät isyys- tai hoitovapaille? Tämä osaltaan kertoo jotain organisaation suhtautumisesta miesten hoivavastuuseen; onko organisaatiossa aiempia esimerkkejä, jotka kannustavat miehiä osallistumaan aiempaa enemmän lasten kasvattamiseen ja palkattomaan hoivatyöhön?

Perheen ja työn yhdistämisen ohella toinen melko vaiettu sukupuoleen liittyvä aihe on palkkaerot. Stora Enson ja Keskon raporteissa oli aiheeseen liittyvää keskustelua; Stora Enso on raportissaan tarkastellut naisten palkkaa suhteessa miesten niiden vaativuskategorioiden osalta, joissa se oli mahdollista. Keskon raportissa puolestaan on kerrottu keskimääräinen palkka ja todettu sen olevan huono tunnusluku johtuen palkkauksen monimutkaisuudesta. Näin lieneekin, vaikka toisaalta samaan vaativusluokkaan kuuluvien palkkojen numeraalisen vertailun sukupuolten mukaan voisi olettaa olevan suhteellisen yksiselitteistä. On tosin huomattava, että tämä ei välttämättä kerro koko totuutta, sillä vaativusluokkien määrittely ja tehtävien sijoittaminen niihin ei välttämättä ole kovin yksiselitteistä.

Sukupuolen, iän ja kansallisuuden lisäksi sisällöllisesti tarkastelemissani raporteissa on kiinnitetty huomiota jonkin verran kykenevyyteen ja seksuaaliseen suuntautumiseen. Jälkimmäiseen tosin huomiota on kiinnittänyt ainoastaan Nokia kertoessaan työntekijöistään koostuvasta verkostosta, joka haluaa tarjota kontakteja henkilöille jotka kuuluvat itse tai joiden läheinen kuuluu seksuaali- tai sukupuolivähemmistöihin. Vammaisuuteen ja kykenevyyteen puolestaan on kiinnittänyt huomiota useampi organisaatio. Nokia kertoo omassa raportissaan vammaisten työntekijöiden kiintiöistä Saksassa ja Ranskassa, joista jälkimmäisessä vammaisten työntekijöiden määristä säädetään lailla. Huomiota herättävää on, että Nokian vammaisten työntekijöiden osuus Ranskassa ei ole lain vaatimalla tasolla, mutta ilmeisesti se on kuitenkin niin hyvä suoritus, että siitä voi ja kannattaa kertoa julkisessa markkinointimateriaalissa. Kesko on niin ikään huomionut vammaiset vastuullisuustyössään tarjoamalla vammaisille nuorille työ- kokeilu- ja oppisopimuspaikkoja osana Nuorisotakuu-ohjelmaansa. KONE sen sijaan on tehnyt yhdenvertaisuuden edistämisestä liiketoimintaa kertoessaan valmistamiensa tuotteiden inklusiivisista ominaisuuksista todetessaan sen valmistamien tuotteiden parantavan esteettömyyttä ja helpottavan liikuntarajoitteisten liikkumista erilaisissa ympäristöissä ja tiloissa.

Listauksenomaisesti mainittuja muita sosiaalisia kategorioita aineistossani ovat poliittinen mielipide, jäsenyys esimerkiksi ammattiyhdistysliikkeessä, uskonto, taidot, koulutustausta, persoonallisuus ja muu henkilökohtaiseen taustaan liittyvä seikka. Näitä ei kuitenkaan avata tai käsitellä aineistossani lyhyttä listauksenomaista mainintaa enempää. Kiinnostavaa on, että esimerkiksi yhteiskuntaluokkaa, sosioekonomista luokkaa tai kastia ei mainita edes listausten yhteydessä, vaikka esimerkiksi Nokialla on suhteellisen paljon liiketoimintaa esimerkiksi Intiassa, jossa kastijärjestelmä pitää sitkeästi pintansa vaikka se virallisella tasolla on jo lakkautettu vuonna 1949. Kenties ansiotyössä ja työsuhteessa olevien oletetaan ääneen lausumatta

tai kirjoittamatta kuuluvan suhteellisen itsellisesti toimeentulevaan sosioekonomiseen ryhmään, jolloin yhteiskuntaluokkiin ei koeta tarpeelliseksi kiinnittää huomiota.

Vuoden 2017 vastuullisuusraporttinsa perusteella Suomen suurimmat pörssilistatut työnantajat näkevät tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden edistämisen ennen kaikkea tyypillisesti yhteiskunnassa ja työelämässä syrjittyjen ihmisryhmien syrjinnänvastaisuutena, kilpailuetuna ja keinona maineenhallintaan tai ulkoisten sidosryhmien odotusten täyttämiseen. Tarkastelemissani organisaatioissa Keskoa lukuun ottamatta henkilöstö oli voimakkaasti sukupuolittunut siten, että miehiä oli huomattavasti enemmän. Kuitenkin raporteissa raportoidaan pääasiallisesti naisten osuuksista henkilöstöstä. Samoin muiden sosiaalisten kategorioiden osalta; monimuotoisuuden kohdalla kiinnitetään ennen kaikkea huomiota ryhmiin, jotka tyypillisesti kokevat yhteiskunnassa ja työelämässä syrjintää, kuten mustat, seksuaalivähemmistöihin kuuluvat ja vammaiset. Näin ollen vastuullisuusraporteista piirtyy mielikuva eräänlaisina vähemmistöraporteina, joissa kerrotaan millaisten vähemmistöjen edustajia organisaatioissa on ja huomioidaan ja mitä erityistoimia heidän huomioimisekseen on tehty. Näin ollen raporteissa eksplisiittisesti huomioitujen ryhmien perusteella voi rivien välistä myös päätellä, mistä ryhmistä vaietaan, eli mikä on työntekijän normi, josta ei tarvitse erikseen mainita. Äänenlausumattomaksi työntekijän normiksi piirtyy tämän perusteella valkoinen heteroseksuaalinen sekä kykenevä ja vammaaton cis-mies.

Tämä ei sinänsä ole uusi huomio, sillä feministisen työelämä tutkimuksen uranuurtaja Joan Acker on jo 1990-luvulla todennut organisaatioiden olevan vain näennäisesti sukupuolineutraaleja ja aseksuaalisia ympäristöjä. Rakenteellisesti Ackerin tarkastelemat organisaatiot ovat olleet implisiittisen valkoisia, maskuliinisia ja heteroseksuaalisia ympäristöjä, joissa nainen tai ei-valkoinen työntekijä on eräänlainen poikkeus valkoisesta miestyöntekijän normista (Acker 1990, 151–154).

Isobritannialaisten yritysten vastuullisuusraportointia sukupuolten tasa-arvosta tarkastelleen tutkijakaksikon mukaan harva yritys on linkittänyt sukupuolta muihin monimuotoisuustekijöihin, kuten kykenevyyteen/vammaisuuteen tai etnisyyteen (Grosser & Moon 2008, 184). Oman lähdeaineistoni pohjalta olen päätenyt Grosserin ja Moonin kanssa samanlaiseen johtopäätökseen. Vaikka tarkasteleman yritykset huomioivat tai ainakin luettelevat monia sosiaalisia kategorioita vastuullisuusraporteissaan suurimman huomion painottuessa kuitenkin naisten osuuteen, ikään ja kansallisuuteen, kategorioita tarkastellaan kuitenkin pääasiassa toisistaan

erillisinä. Intersektionaalista näkökulmaa hyödynnetään tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden raportoinnissa vain muutaman pienen poikkeuksen osalta. Koska syrjinnän muodot ovat usein moniperusteisia ja samanaikaisia, hyödyntämällä intersektionaalista tarkastelutapaa yritykset voisivat olla entistä syrjimättömämpiä ja vastustaa moniperusteista syrjintää. Sosiaalisesti kestävä liiketoiminta voi toimia tapana erottautua markkinoilla ja olla keino rakentaa terveempää yrityskulttuuria.

Presidentti Tarja Halonen ja tulevaisuustutkija Alekski Neuvonen ovat peräänkuuluttaneet kestävän kehityksen edistämiseen valtioiden, kansalaisjärjestöjen, tiedemaailman ja yritysten yhteistyötä (Halonen & Neuvonen 2017, 197). Intersektionaalisuutta ja intersektionaalista feminismiä on kehitetty sekä aktivistien ja akateemisen nais- ja sukupuolentutkijoiden keskuudessa. Olisiko nyt aika ottaa kansalaisaktivismi ja tieteen jalostama käsite ja lähestymistapa liike-elämän, työyhteisöjen, henkilöstöhallinnon ja vastuullisuusviestijöiden käyttöön?

Kirjallisuus

Aaltonen, Tapio, Luoma, Mikko & Rautiainen, Raija (2004) *Vastuullinen johtaminen. Inhimillistä tuloksentekeä*. Helsinki: WSOY.

Acker, Joan (1990) Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society* 4:4, 139–158.

Ahmed, Sara (2017) *Living a Feminist Life*. Durham&London: Duke University Press.

Ahola, Suvi toim. (2017) *Kirjava käsikirja kestävään kehitykseen*. Helsinki: Tammi.

Audi-Kiesi jättää tehtävänsä (2009). YLE Uutiset 3.9.2009. <https://yle.fi/uutiset/3-5874622> (haettu 8.11.2018).

Bell, Myrtle P., Özbilgin, Mustafa F., Beauregard, T. Alexandra & Sürgevil, Olga (2011) Voice, silence, and diversity in the 21st century organizations: strategies for inclusions of gay, lesbian, bisexual, and transgender employees. – *Human Resource Management* 2011:50, 131–146.

Caron, Christina (2017) Californians Will Soon Have Nonbinary as a Gender Option on Birth Certificates. *The New York Times* 19.10.2017 <https://www.nytimes.com/2017/10/19/us/birth-certificate-nonbinary-gender-california.html> (haettu 7.1.2019).

Davila-Gomez, Ana-Maria & Crowther, David (2011) Introduction: Managerial Responsibility for Human Dignity. Teoksessa Ana-Maria Davila-Gomez & David Crowther (toim.): *Human Dignity and Managerial Responsibility. Diversity, Rights and Sustainability*. Farnham: Routledge.

Elkington, John (1994) Towards the Sustainable Corporation: Win-Win-Win Business Strategies for Sustainable Development. *California Management Review*, 36:2, 90–100.

Engelberg, Mila (1993) Maskuliini, feminiini, virkamies? Geneeris-maskuliiniset ilmaisut, kuten miesloppuiset ammattinimikkeet. – *Naistutkimus* 6:2011, 39–50.

<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10224/3647/L03b.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (haettu 12.12.2018).

Engelberg, Mila (1998) Sukupuolistuneet ammattinimikkeet. *Virittäjä* 1:1998, 74–92.

<https://journal.fi/virittaja/article/view/39038/30198> (haettu 4.1.2019).

Engelberg, Mila (2016) Yleispätevä mies. Suomen kielen geneerinen, piilevä ja kieliopillistuva maskuliinisuus. Diss. Humanistinen tiedekunta: Helsingin yliopisto.

<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/163013/YLEISPAT.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (haettu 12.12.2018).

Engelberg, Mila (2019) *Miehiä ja naisihmisiä – suomen kielen seksismi ja sen purkaminen*. Helsinki: Tasa-arvoasiain neuvottelukunta TANE.

https://tane.fi/documents/1429808/1854322/TANE_Miehia_ja_naisihmisia_verkko_valmis.pdf/d7b558dc-74ed-4981-0b06-f890ff2973d5/TANE_Miehia_ja_naisihmisia_verkko_valmis.pdf.pdf (haettu 8.2.2019).

Erkama, Niina (2010) *Critical Approaches to Global Organizational Restructuring: Discursive Struggles over Legitimation and Resistance*. Aalto University School of Economics A-363: Helsinki.

European Directory of Equality Bodies (2014) France – Discrimination against Disabled People. <http://www.equineteurope.org/FRANCE-Discrimination-against> (haettu 10.11.2018).

FIBS (2018) Nokialle vuoden 2018 vastuullisuusraportointikilpailun voitto.

<http://www.fibsry.fi/fi/uutishuone#/pressreleases/nokialle-vuoden-2018-vastuullisuusraportointikilpailun-voitto-2789049> (haettu 8.11.2018).

Finnwatch ry (2018) *Laki yritysten ihmisoikeusvastuusta. Vertaileva katsaus eri maiden lakihankkeisiin ja parhaisiin käytäntöihin*. <http://finnwatch.org/images/pdf/mHRDDselvitys.pdf> (haettu 14.11.2018).

Friedman, Milton (2007) [1970] The Social Responsibility of Business Is to Increase its Profits. Teoksessa Walther Ch. Zimmerli & Markus Holzinger & Klaus Richter (toim.) *Corporate Ethics and Corporate Governance*. Berliini: Springer, 173–178.

Goodman, Michael B. (1994) *Corporate Communication. Theory and Practice*. Albany: State University of New York Press.

GRI (2018a) About GRI. www.globalreporting.org/INFORMATION/ABOUT-GRI/Pages/default.aspx (haettu 19.2.2018).

GRI (2018b) GRI's History. www.globalreporting.org/information/about-gri/gri-history/Pages/GRI's%20history.aspx (haettu 19.2.2018).

GRI 405 (2016) Diversity and equal opportunity 2016.

<https://www.globalreporting.org/standards/gri-standards-download-center/gri-405-diversity-and-equal-opportunity-2016/> (haettu 11.2.2019).

Grosser, Kate & Moon, Jeremy (2008) Developments in company reporting on work place gender equality? A corporate social responsibility perspective. *Accounting Forum* 32:3, 179–198.

Halme, Minna & Lovio, Raimo (2004) Yrityksen sosiaalinen vastuu globalisoituvassa taloudessa. Teoksessa Eva Heiskanen (toim.) *Ympäristö ja liiketoiminta. Arkiset käytännöt ja kriittiset kysymykset*. Helsinki: Gaudeamus, 281–290.

Halme, Minna & Joutsenvirta, Maria (2011) Yritysten vastuuviestintä. Teoksessa Maria Joutsenvirta, Minna Halme, Mikko Jlas & Jukka Mäkinen (toim.) *Vastuullinen liiketoiminta kansainvälisessä maailmassa*. Helsinki: Gaudeamus, 251–266.

Halme, Minna, Joutsenvirta, Maria, Jlas, Mikko & Mäkinen, Jukka (2011) Johdanto. Teoksessa Maria Joutsenvirta, Minna Halme, Mikko Jlas & Jukka Mäkinen (toim.) *Vastuullinen liiketoiminta kansainvälisessä maailmassa*. Helsinki: Gaudeamus, 9–28.

Halonen, Tarja (2017) Näin kestävän kehityksen Agenda 2030 syntyi. Teoksessa Suvi Ahola (toim.) *Kirjava käsikirja kestävään kehitykseen*. Helsinki: Tammi, 7–17.

Halonen, Tarja & Neuvonen, Aleks (2017) Tarvitaan uudenlaista kumppanuutta. Teoksessa Suvi Ahola (toim.) *Kirjava käsikirja kestävään kehitykseen*. Helsinki: Tammi, 187–199.

Hanhinen, Hanna (2017) Me too -kampanja täytti somen – Seksuaalinen häirintä näkyy karuina lukuina jo koululaisten kyselyissä. YLE 17.10.2017 <https://yle.fi/uutiset/3-9886385> (haettu 7.1.2019).

Huttunen, Laura (2005) Etnisyys. Teoksessa Anna Rastas, Laura Huttunen & Olli Löytty (toim.) *Suomalainen vieraskirja. Kuinka käsitellä monikulttuurisuutta*. Tampere: Vastapaino, 117–160.

Ihalainen, Sanna (2018) *Finlayson provosoi taas: Nyt firma ajaa kansalaisaloitetta, joka haluaa kieltää tyttöjen ympärileikkaamisen*. – Suomen Kuvalehti 16.4.2018.

<https://suomenkuvalehti.fi/jutut/kotimaa/finlayson-ei-pelkaa-provosoida-valkoista-heteromiesta-uusinkin-tempaus-ajaa-tyttojen-oikeuksia/> (haettu 18.1.2019).

Ilmonen, Kaisa (2011) Intersektionaalisen queer-teorian kytkeä: Pohdintoja postkoloniaalisen ja intersektionaalisen seksuaalisuudentutkimuksen lähtökohdista ja keskeisistä kysymyksistä. – *SQS-lehti* 2:2011, 1–16.

Ihlen, Øyvind, Bartlett, Jennifer L. & May, Steve (2011) Corporate Social Responsibility and Communication. Teoksessa Øyvind Ihlen, Jennifer L. Bartlett & Steve May *The Handbook of Communication and Corporate Social Responsibility*. Chichester: Wiley-Blackwell, 1–22.

IS Arkisto (2011) Tämä Kesko-möläytys jäi historiankirjoihin. *Ilta-Sanomat* 31.1.2011 <https://www.is.fi/kotimaa/art-2000000374267.html> (haettu 8.11.2018).

Jauhola, Marjaana & Kantola, Johanna (2016) Globaali sukupuolipolitiikka Suomessa. Teoksessa Marita Husso & Risto Heiskala (toim.) *Sukupuolikysymys*. Helsinki: Gaudeamus, 209–230.

Jokinen, Arja, Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero (1993) *Diskurssianalyysin aakkoset*. Tampere: Vastapaino.

Joutsenvirta, Marjo & Vaara, Eero (2009) *Discursive (De)Legitimation of a Contested Finnish Greenfield Investment Project in Latin America*. – *Scandinavian Journal of Management* 25:1, 85–96.

Juholin, Elisa (2003) *Born Again – A Finnish Approach to Corporate Social Responsibility*. Diss. University of Jyväskylä, Jyväskylä Studies in Communication 26: Jyväskylä.

Jyrkinen, Marjut & McKie, Linda (2012) Gender, age and ageism: experiences of women managers in Finland and Scotland. – *Work, employment and society* 26:1, 61–77.

Järventaus, Antti (2002) *Yrityksen yhteiskunnallinen vastuu – tausta, sisältö ja arvioiminen*. Pro gradu. Teologinen tiedekunta: Helsingin yliopisto.

Kalliola, Kia (2012) *A Question of Trust: The Impact of Corporate Social Responsibility on Stora Enso's Perceived Image as an Employer*. Pro gradu. Valtiotieteellinen tiedekunta, viestinnän oppiaine: Helsingin yliopisto.

Kalpala, Asmo (2004) Johdantopuheenvuoro. Teoksessa Raija Järvinen (toim.) *Yhteiskuntavastuu. Näkökulmia yritysten ja julkisyhteisöjen yhteiskunnalliseen vastuuseen*. Vammala: Tampere University Press.

Karkulehto, Sanna, Saresma, Tuija, Harjunen, Hannele & Kantola, Johanna (2012) Intersektionaalisuus metodologiana ja performatiivisen intersektionaalisuuden haaste. – *Naistutkimus* 24:4, 16–27.

Kauppalehti (2018a) Yrityshaku: Nokia Oyj.
www.kauppalehti.fi/yritykset/yritys/nokia+oyj/01120389 (haettu 19.2.2018).

Kauppalehti (2018b) Yrityshaku: KONE Oyj.
www.kauppalehti.fi/yritykset/yritys/kone+oyj/19274001 (haettu 19.2.2018).

Kauppalehti (2018c) Yrityshaku: Stora Enso Oyj.
www.kauppalehti.fi/yritykset/yritys/stora+enso+oyj/10390508 (haettu 19.2.2018).

Kauppalehti (2018d) Yrityshaku: Kesko Oyj.
www.kauppalehti.fi/yritykset/yritys/kesko+oyj/01098628 (haettu 19.2.2018).

Kesko (2009) *Keskon yhteiskuntavastuun raportti 2008*.
https://kesko.fi/contentassets/c6da98f4e5b04728b1d5231df6ff22dc/yhteiskuntavastuun_raportti_20081.pdf (haettu 8.11.2018).

Kesko (2018a) *Uudistuva K. Keskon vuosiraportti 2017*. https://kesko-ar-2017.studio.crasman.fi/file/dl/i/mqCbQg/JwFVMF3HqilZ1WB0rm13Pg/Kesko_Vuosiraportti_2017.pdf (haettu 14.9.2018).

Kesko (2018b) *Transforming K. Kesko's Annual Report 2017*. https://kesko-ar-2017.studio.crasman.fi/file/dl/i/wupNuw/Co1NTi5CCleQDFhLDRhrw/Kesko_Annual_Report_2017.pdf (haettu 14.9.2018).

Kesko Uutiset 2018 (2018). Kesko valittu jälleen maailman vastuullisimmaksi kaupan alan yritykseksi. <https://www.kesko.fi/media/uutiset-ja-tiedotteet/uutiset/2018/kesko-valittu-jalleen-maailman-vastuullisimmaksi-kaupan-alan-yritykseksi/> (haettu 14.9.2018).

Ketola, Tarja (2005) *Vastuullinen liiketoiminta. Sanoista teoksi*. Helsinki: Edita.

Koivunen, Tuija, Otonkorpi-Lehtoranta, Katri & Ylöstalo, Hanna (2014) Sukupuolittuneen työn muutos ja pysyvyys. *Työelämän tutkimus Arbetslivsforskning* 12:3, 209–210.

Kolbe, Laura (2018) Aatelisto, porvaristo, meritokratia. Eliitit ja oikeudenmukaisuus. Teoksessa Matti Häyry, Tuija Takala & Johanna Ahola-Launonen (toim.) *Oikeudenmukaisuuden ongelma*. [Helsinki:] Gaudeamus, 90–101.

KONE (2009) *KONE 2008. Yritysvastuuraportti*. https://www.kone.com/fi/Images/kone-yritysvastuuraportti-2008_tcm18-20247.pdf (haettu 8.11.2018).

KONE (2018a) *Vuosikatsaus. KONE 2017*. <http://hugin.info/3057/R/2163730/832390.pdf> (haettu 14.9.2018).

KONE (2018b) *Kestävämpää kaupunkielämää. Yritysvastuuraportti 2017*. https://www.kone.com/fi/Images/KONE_Yritysvastuuraportti_2017_tcm18-72959.pdf (haettu 14.9.2018).

KONE (2018c) *Helping Cities Grow Sustainably. Sustainability Report 2017*. https://www.kone.com/en/Images/KONE_Sustainability_Report_2017_tcm17-72109.pdf (haettu 14.9.2018).

Kopperi, Marjaana (2000) *Vastuu hyvinvoinnista*. Helsinki: Kunnallisalan kehittämissäätiö.

Kujala, Johanna (2001) *Liiketoiminnan moraalia etsimässä – Suomalaisten teollisuusjohtajien sidosryhmänäkemykset ja moraalinen päätöksenteko*. Diss. Jyväskylän Studies in Business and Economics 11: Jyväskylä.

Könnölä, Totti & Rinne, Pasi (2001) *Elinehtona eettisyys. Vastuullinen liiketoiminta kilpailuetuna*. Tampere: Talentum Media Oy.

Laakso, Simo (2014). *Kestävä kehitys suomalaisessa ruokaketjussa – Arvot kauppatavarana*. Pro gradu. Valtiotieteellinen tiedekunta, yleisen sosiologian oppiaine: Helsingin yliopisto.

Lammi-Taskula, Johanna & Salmi, Minna (2013) Perhevapaat ja sukupuolten tasa-arvo. Teoksessa Marjut Pietiläinen (toim.) *Työ, talous ja tasa-arvo*. Helsinki: Tilastokeskus, 187–194.

http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytytata_201300_2013_10369_net.pdf (haettu 9.11.2018).

Lankoski, Leena & Halme, Minna (2011) Vastuullisuuden vaikutukset globaalissa taloudessa. Teoksessa Maria Joutsenvirta, Minna Halme, Mikko Jalas & Jukka Mäkinen (toim.) *Vastuullinen liiketoiminta kansainvälisessä maailmassa*. Helsinki: Gaudeamus, 31–51.

Lauriala, Sakari (2008) *Moderni yrityksen yhteiskunnallisen vastuun ideologia ja yhteisöllisyys. Vertaileva tutkimus S-ryhmän ja Keskon vastuullisuusraportoinnista sekä toiminnan yhteisöllisyydestä sopimusteorian näkökulmasta*. Pro gradu. Valtiotieteellinen tiedekunta, hallinto-opin oppiaine: Helsingin yliopisto.

Laki kirjapitolain muuttamisesta 1376/2016, 3 a (2016)
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20161376#Lidp447099712> (haettu 31.10.2018)

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609 (2005)
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609#P6> (haettu 8.11.2018).

Laki tasa-arvovaltuutetusta 30.12.2014/1328 (2014)
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141328> (haettu 8.11.2018).

Laki yhdenvertaisuusvaltuutetusta 1326/2014 (2014)
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141326> (haettu 8.11.2018).

Lauttamäki, Elina (2006). *Vastuuta luottamuksen vuoksi, luottamusta talouden vuoksi. Yhteiskuntavastuun viestin sisältöjä ja rakennustapoja kolmen suomalaisyrityksen yhteiskuntavastuuraporteissa*. Pro gradu. Valtiotieteellinen tiedekunta, yleisen sosiologian oppiaine: Helsingin yliopisto.

Lempiäinen, Antti (2011) *CSR in forest industry – Case study of reporting and implementation of social responsibility in three international companies*. Pro gradu. Maa- ja metsätieteellinen tiedekunta, metsätieteiden laitos: Helsingin yliopisto.

Lindfelt, Lise-Lotte (2004) *Ethics As a Value Creating Strategy in Industrial Firms: A Study of the Stora Enso Business Network*. Turku: Åbo Akademi.

Liukkonen, Ina (2016) *For People, the Planet, and the Business: Conceptual Self-Representation and CSR in the Annual Reports of Stora Enso*. Pro gradu. Humanistinen tiedekunta, englantilainen filologia: Helsingin yliopisto.

Lundström, Catrin (2017) The White Side of Migration: Reflections on Race, Citizenship and Belonging in Sweden. – *Nordic Journal of Migration Research* 7:2, 79–87. <https://search-proquest-com.libproxy.helsinki.fi/docview/1915793312?accountid=11365> (haettu 10.1.2019).

Malinen, Janne & Ignatius, Magdaleena (2018) *Nouse rohkeasti barrikadeille. Yrityksaktivismi on jokaisen asia*. [Helsinki:] Ahjo Communications. <https://ahjocomms.fi/wp-content/uploads/2017/12/Yrityksaktivismi-on-jokaisen-asia-pamfletti-1.pdf> (haettu 18.1.2019).

Malmelin, Karoliina (2011) Arvojen markkinat. Oikeuttavat arvomaailmat suomalaisten suuryritysten yritys vastuupuheessa. Diss. Valtiotieteellinen tiedekunta, sosiaalitieteiden laitos, viestinnän oppiaine: Helsinki. Helsinki: Unigrafia.

Mollgren, Sami (2018) Itävallan perustuslakituomioistuin: on oikeus olla olematta mies tai nainen. – Ranneliike 29.6.2018 <https://ranneliike.net/uutiset/14943/itavallan-perustuslakituomioistuin-on-oikeus-olla-olematta-mies-tai-nainen> (haettu 7.1.2019).

Nokia Siemens Networks (2009) *Corporate Responsibility Report 2008*. https://www.nokia.com/sites/default/files/nsn_cr_report_2008_full.pdf (haettu 8.11.2018).

Nokia (2018a) *Nokia vuonna 2017*. https://www.nokia.com/sites/default/files/files/nokia_ar17_fi.pdf (haettu 14.9.2018).

Nokia Oyj (2018b) *Nokia People & Planet Report 2017*. https://www.nokia.com/sites/default/files/nokia_people_and_planet_report_2017.pdf (haettu 14.9.2018).

Nousiainen, Kevät (2012a) Käsitteellisiä välineitä tasa-arvon erittelyyn. Teoksessa Johanna, Kantola & Kevät Nousiainen & Milja Saari (toim.) *Tasa-arvo toisin nähtynä. Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen*. [Helsinki]: Gaudeamus, 31–56.

Nousiainen, Kevät (2012b) Suomen syrjinnänvastainen lainsäädäntö. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaki. Teoksessa Johanna, Kantola & Kevät Nousiainen & Milja Saari (toim.) *Tasa-arvo toisin nähtynä. Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen*. [Helsinki]: Gaudeamus, 143–174.

Osakeyhtiölaki 21.7.2006/624 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060624> (haettu 14.11.2018).

Raivio, Johanna (2005) *Yrityksen sosiaalinen vastuu – sosiaalisten yritysten avainhenkilöiden käsityksiä yrityksen sosiaalisesta vastuusta*. Pro gradu. Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön laitos: Tampereen yliopisto. www.tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/92938/gradu00707.pdf?sequence=1 (haettu 24.2.2018).

Ranta, Niko (2011) ”Kokovartalopääministeri” – Näin Kesko-johtaja hämmensi yleisönsä. *Kauppalehti* 27.1.2011. <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/kokovartalopaaministeri-nain-kesko-johtaja-hammensi-yleisonsa/a5a327e9-afac-3c5d-97b3-c668071aec83> (haettu 8.11.2018).

Rauramo, Päivi (2016) [toim.] *Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä* [s.l.]: Työturvallisuuskeskus TTK, palveluryhmä.

Rohweder, Liisa (2004) *Yritysvastuu. Kestävää kehitystä organisaatiotasolla*. Porvoo & Helsinki: WSOY.

Saari, Milja (2016) Samapalkkaisuus – neuvoteltu oikeus. Naisten ja miesten palkkaeriarvoisuus poliittisena ja oikeudellisena kysymyksenä korporatistisessa Suomessa. Diss. Valtiotieteellinen tiedekunta, Poliitiikan ja talouden tutkimuksen laitos: Helsingin yliopisto. Helsinki:

Unigrafia.

<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/165108/samapalk.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (haettu 9.1.2019).

SAK – Jäsenliitot [2018] <https://www.sak.fi/ammattiliitot/jasenliitot> (haettu 12.12.2018).

Salonen, Toivo (2008) *Filosofian sanat ja konseptit*. Vaajakoski: Gummerus.

Seta (2018) Kolmas sukupuolimerkintä tukee itsemäärittelyoikeutta. Seksuaalinen tasavertaisuus ry 5.11.2018 <https://seta.fi/2018/11/05/kolmas-sukupuolimerkinta-tukee-itsemaarittelyoikeutta/> (haettu 7.1.2019).

Siltaoja, Marjo & Vehkaperä, Meri (2009) *Constructing Illegitimacy? Cartels and Cartel Agreements in Finnish Business Media from Critical Discursive Perspective*. – Journal of Business Ethics 92:4, 493–511.

Sippola, Aulikki (2007) *Essays on Human Resource Management. Perspectives on Diversity Management*. Diss. Vaasa: University of Vaasa.

Soveri, Tuomas (2016) Yritysvastuuraportoinnin hyödyt, haasteet ja merkitys yritykselle ja analyytikoille – case: Kesko Oyj. Pro gradu. Laskentatoimen laitos: Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu.

Stora Enso (2009) Selkeä visio valoisasta tulevaisuudesta. Vuosikertomus. <https://web.lib.aalto.fi/fi/old/yrityspalvelin/pdf/2008/Fstoraenso2008.pdf> (haettu 8.11.2018).

Stora Enso (2018a) *Stora Enso Oyj. Tilinpäätös 1.1.–31.12.2017*. http://assets.storaenso.com/se/com/DownloadCenterDocuments/STORAENSO_Tilinpaaotos_2017.pdf (haettu 14.9.2018).

Stora Enso (2018b) *Sustainability Report. Part of Stora Enso's Annual Report 2017*. http://assets.storaenso.com/se/com/DownloadCenterDocuments/STORAENSO_Sustainability_2017.pdf (haettu 14.9.2018).

Stora Enso (2018c) *GRI Index 2017*. http://assets.storaenso.com/se/com/DownloadCenterDocuments/STORAENSO_GRI_2017.pdf (haettu 21.9.2018).

STT (2014) Stora Enson toimitusjohtaja lupaa lisää vastuullisuutta. *Savon Sanomat* 21.7.2014. <https://www.savonsanomat.fi/talous/Stora-Enson-toimitusjohtaja-lupaa-lis%C3%A4%C3%A4-vastuullisuutta/507035> (haettu 8.11.2018).

Sukupuolivaikutusten arviointia koskeva työmarkkinajärjestöjen suositus (2007) https://www.akava.fi/tyoelama/tasa-arvo/sukupuolivaikutusten_arviointia_koskeva_suositus (haettu 12.12.2018).

Sutinen, Merja (2014) Stora Enso lapsityövoimasta: Jos lähtisimme pois, viisivuotiaat päätyisivät prostituoiduiksi. *Helsingin Sanomat* 7.3.2014. <https://www.hs.fi/talous/art-2000002714927.html> (haettu 8.11.2018).

Sutinen, Teija (2018) ”Yksilökeskeisyys” ja ”hedonistinen kulttuuri” – Poliitikot selittävät huolestuttavaa väestöennustetta ajan hengellä. *Helsingin Sanomat* 16.11.2018. <https://www.hs.fi/politiikka/art-2000005902056.html> (haettu 28.11.2018).

Suurimmat työnantajat yhteensä – Suomi [2018]. <http://www.largestcompanies.fi/toplistat/suomi/suurimmat-tyonantajat> (haettu 14.9.2018).

Takala, Tuomo (2004) Yrityksen yhteiskuntavastuu globalisoituvassa maailmassa. Teoksessa Ilkka Kauppinen (toim.) *Moraalitalous*. Tampere: Vastapaino, 212–232.

Tanhuanpää, Kerttu (2012) *Mitä tarkoittaa yrityksen yhteiskuntavastuu? Kemijärven sellutehtaan suojelijat ja sulkijat Stora Enson yhteiskuntavastuuta rakentamassa*. Pro gradu. Valtiotieteellinen tiedekunta, poliittisen historian oppiaine: Helsingin yliopisto.

Thun, Cecilie (2011) ”Norwegian Women Got Gender Equality Thorough Their Mothers’ Milk, but Anti-racism Is Another Story” – An Analysis of Power and Resistance in Norwegian Feminist Discourse. *Nora – Nordic Journal of Feminist and Gender Research* 20:1, 37–56.

Tkalac Verčić, Ana (2018). The relationship between reputation, employer branding and corporate social responsibility. *Public Relations Review*, 44:4, 444–452.

Tritt, Annie (2018) States are startin to recognize a third gender. Here’s what that means for nonbinary youth. *Vox* 2.4.2018 <https://www.vox.com/identities/2018/3/28/17100252/trans-nonbinary-third-gender-youth-legal-recognition> (haettu 7.1.2019).

Turun Sanomat (2015) Thaimaa hyväksyy kolmannen sukupuolen perustuslaissaan. Turun Sanomat – Suomen Tietotoimisto 15.1.2015 <https://www.ts.fi/uutiset/maailma/723144/Thaimaa+hyvaksyy+kolmannen+sukupuolen+perustuslaissaan> (haettu 7.1.2019).

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2018 [2002]) *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos*. Helsinki: Tammi.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2010) *Menestystä monimuotoisuudesta – elinvoimaa erilaisuudesta. Hyviä käytäntöjä monimuotoisuuden johtamiseen*. [Helsinki:] Työ- ja elinkeinoministeriö. <https://tem.fi/documents/1410877/2934378/Menestyst%C3%A4+monimuotoisuudesta+-elinvoimaa+erilaisuudesta> (haettu 14.1.2019).

Työrikoslaki 302/2004 3 § (2004) <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2004/20040302> (haettu 24.9.2018).

Uimonen, Maija-Leena (2006) *Suomalaisten yritysten vapaaehtoinen sosiaalinen vastuu. Sidosryhmäviitekehysyritysten ja ulkoisten sidosryhmien edustajien näkemyksissä*. Diss. Sosiaalipolitiikan laitos: Helsingin yliopisto. Helsinki: Työministeriö.

Vaara, Eero & Tienari Janne (2002) *Justification, Legitimization and Naturalization of Mergers and Acquisition: A Critical Discourse Analysis of Media Texts*. – *Organization* 9:2, 275–304.

Valkeeniemi, Hanna & Orispää, Oili (2015) ”Olen androgyyni – se antaa vapautta ja tilaa”. YLE 21.5.2015 <https://yle.fi/uutiset/3-8007488> (haettu 7.1.2019).

Vehmas, Simo (2018) Vammaisuuden luokittelu, sosiaaliset haitat ja yhteiskunnallinen oikeudenmukaisuus. Teoksessa Matti Häyry, Tuija Takala & Johanna Ahola-Launonen (toim.) *Oikeudenmukaisuuden ongelma*. [Helsinki:] Gaudeamus, 46–55.

Vuolajärvi, Niina (2014) Rotu etnisten suhteiden tutkimuksessa. Teoksessa Sari Irni, Mianna Meskus & Venla Oikkonen *Muokattu elämä*. Tampere: Vastapaino, 264–301.

What is BBBEE? (2016). The Investment House 23.8.2016 <https://www.entrepreneurmag.co.za/advice/doing-business-in-sa/bee/what-is-bbbee/> (haettu 9.11.2018).

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 (2014) <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325#Pidp446520032> (haettu 8.11.2018).

#ykkösketjuun (2018) <https://ykkosketjuun.fi/> (haettu 14.11.2018).

#ykkösketjuun – Tietoa meistä (2018) <https://ykkosketjuun.fi/tietoa-meista/> (haettu 4.1.2019).