



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA

Iida Kulhua

Sukupuolten tasa-arvo hallittavana ilmiönä

CSRD-direktiivin mukainen kestävyysraportointi pohjoismaisissa yrityksissä

Markkinoinnin ja viestinnän akateeminen yksikkö
Digitaalisen median pro gradu -tutkielma
Viestinnän monialainen maisteriohjelma

Vaasa 2026

VAASAN YLIOPISTO**Markkinoinnin ja viestinnän akateeminen yksikkö**

Tekijä:	Iida Kulhua		
Tutkielman nimi:	Sukupuolten tasa-arvo hallittavana ilmiönä: CSRD-direktiivin mukainen kestävyysraportointi pohjoismaisissa yrityksissä		
Tutkinto:	Filosofian maisteri		
Koulutusohjelma:	Viestinnän monialainen maisteriohjelma		
Opintosuunta:	Digitaalinen media		
Työn ohjaaja:	Johanna Ylipulli		
Valmistumisvuosi:	2026	Sivumäärä:	64

TIIVISTELMÄ:

Tässä tutkielmassa tarkastellaan, miten sukupuolten tasa-arvo rakentuu yritysten CSRD-direktiivin ja ESRS-standardien mukaisessa vastuullisuusraportoinnissa. Tutkimuksen lähtökohtana on havainto siitä, että yritysvastuuraportointi ei ole enää vain vapaaehtoista vastuullisuusviestintää, vaan yhä vahvemmin säännelty ja standardoitu osa yritysten virallista raportointia. Samalla sukupuolten tasa-arvo on noussut aiempaa näkyvämmiin osaksi yritysvastuun sosiaalista ulottuvuutta. Tutkielmassa kysytään, millaisia tasa-arvoon liittyviä diskursseja aineistosta voidaan tunnistaa ja millaisena ilmiönä nämä diskurssit rakentavat sukupuolten tasa-arvoa.

Tutkielman teoreettinen viitekehys rakentuu yritysvastuun ja vastuullisuusraportoinnin institutionalisoitumista, hallintaa ja standardoitumista koskevalle tutkimukselle sekä feministiselle kriittiselle diskurssianalyysille. Keskeisiä käsitteitä ovat yritysvastuu, vastuullisuusraportointi sekä sukupuolten tasa-arvo. Sukupuolten tasa-arvoa lähestytään samanaikaisesti oikeudenmukaisuuden kysymyksenä, organisaatioiden sukupuolittuneisiin käytäntöihin kytkeytyvänä ilmiönä sekä standardoidun raportointikehyksen kautta rakentuvana vastuullisuusteemana.

Tutkielman aineisto koostuu Euroopan unionin kestävyysraportointia ohjaavista ESRS-standardeista ja niihin liittyvistä ohjeistuksista sekä valikoitujen pohjoismaisten suuryritysten CSRD:n mukaisista vastuullisuusraporteista. Menetelmänä käytetään feminististä kriittistä diskurssianalyysiä. Aineistoa on analysoitu teoriaohjaavasti tarkastelemalla, miten sukupuolten tasa-arvo nimetään, millaisena ongelmana tai tavoitteena se esitetään, keille toimijuutta osoitetaan ja millaisina ratkaisuin sen edistäminen kuvataan.

Tutkimuksessa havaitaan, että sukupuolten tasa-arvo rakentuu vastuullisuusraportoinnin kielessä ennen kaikkea hallittavana ilmiönä. Aineistosta tunnistetaan useita toisiaan täydentäviä diskursseja, joissa tasa-arvo jäsenyy riskien ja vaikutusten kohteena, sidosryhmien odotuksiin vastaamisena, kilpailuetua ja strategista arvoa tuottavana resurssina, mitattavana ja todennettavana suoritusalueena, henkilöstöjohtamisen ja organisaation kehittämisen kohteena sekä legitimizeettiä rakentavana pyrkimyspuheena. Tulokset osoittavat, että standardoitu raportointikehyks ei ainoastaan lisää tasa-arvon näkyvyyttä yritysvastuussa, vaan myös ohjaa sitä, millaisessa muodossa tasa-arvosta voidaan puhua ja millaisena vastuullisuuskysymyksenä se näyttäytyy.

AVAINSANAT: yritysvastuu, vastuullisuusraportointi, CSRD, ESRS, tasa-arvo, feministinen kriittinen diskurssianalyysi

Sisällys

1	Johdanto	6
1.1	Tavoite	7
1.2	Aineisto	8
1.3	Menetelmä	10
2	Yritysvastuu ja vastuullisuusraportointi	13
2.1	Vastuullisuuden ja raportoinnin kehitys	14
2.2	CSRD-direktiivi	15
2.3	ESRS-standardit	17
2.3.1	Kaksoisolennaisuus ja IRO-logiikka	18
2.3.2	Sosiaalisen vastuun ESRS-standardit	19
2.4	Vastuullisuusraportointi hallinnan ja teknistymisen käytäntönä	20
3	Sosiaalinen ulottuvuus ja sukupuolten tasa-arvo	23
3.1	Tasa-arvo kulttuurisina normeina, asenteina ja käytänteinä	24
3.2	Tasa-arvo osana kestävyysraportointia	26
4	Feministinen kriittinen diskurssianalyysi tutkimuksen lähestymistapana	29
4.1	Diskurssi, valta ja todellisuuden rakentaminen	29
4.2	Feministinen kriittinen diskurssianalyysi	31
4.3	Tutkimuksen tulkinnalliset lähtökohdat	34
5	Sukupuolten tasa-arvo hallittavana ilmiönä	36
5.1	Tasa-arvo riskienhallinta- ja vaikutuskohteena	36
5.2	Tasa-arvo odotuksena ja sidosryhmävaatimuksena	39
5.3	Tasa-arvo kilpailuetua ja strategista arvoa tuottavana resurssina	42
5.4	Tasa-arvo mitattavana ja todennettavana suoritusalueena	46
5.5	Tasa-arvo henkilöstöjohtamisen ja organisaation kehittämisen kohteena	48
5.6	Tasa-arvo legitimizeettiä rakentavana pyrkimyspuheena	51
5.7	Analyysin yhteenveto	54
6	Päätäntö	57
	Aineistolähteet	59

Kuviot

Kuvio 1. ESRS-standardien rakenne.	17
Kuvio 2. ESG-kehysten ulottuvuudet.....	23

Lyhenteet

CSR	Corporate Social Responsibility
CSRD	Corporate Sustainability Reporting Directive
DMA	Double Materiality Assessment
EFRAG	European Financial Reporting Advisory Group
ESG	Environmental, Social, and Governance
ESRS	European Sustainability Reporting Standards
ESRS 1	General Requirements
ESRS 2	General Disclosures
ESRS S1	Own Workforce
IRO	Impacts, Risks, and Opportunities
NFRD	Non-Financial Reporting Directive

1 Johdanto

Viime vuosikymmeninä yritysten vastuullisuudesta on tullut keskeinen osa yritysten yhteiskunnallista roolia koskevaa keskustelua (Carroll, 2008, s. 19–20). Yrityksiltä odotetaan yhä enemmän vastuullisuutta paitsi taloudellisissa myös ympäristöön ja yhteiskuntaan kohdistuvissa osa-alueissa (Christensen ja muut, 2013, s. 373). Tämän kehityksen myötä yritysvastuuta koskevat kysymykset ovat institutionalisoituneet osaksi yritysten strategista viestintää ja johtamista (Christensen ja muut, 2013, s. 383). Samalla vastuullisuusviestinnästä on tullut yhä merkittävämpi sääntelyn kohde, mikä konkretisoituu erityisesti Euroopan unionin viimeaikaisissa yritysvastuuraportointia koskevissa uudistuksissa.

EU:ssa vuonna 2022 hyväksytty kestävyysraportointidirektiivi CSRD (eng. *Corporate Sustainability Reporting Directive*) velvoittaa suuryrityksiä raportoimaan aiempaa systemaattisemmin toimintansa ympäristöön ja yhteiskuntaan liittyvistä vaikutuksista. Tätä raportointia ohjaavat eurooppalaiset kestävyysraportointistandardit ESRS (eng. *European Sustainability Reporting Standards*), sekä niihin liittyvät käytännön ohjeistukset. Sääntelyn tavoitteena on lisätä yritysvastuuraportoinnin läpinäkyvyyttä, vertailtavuutta ja luotettavuutta (European Commission, 2025a). Näin ollen raportointi rakentuu uudenlaisen standardoidun kehityksen ympärille, jossa kestävyteen liittyviä kysymyksiä tarkastellaan esimerkiksi vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien näkökulmasta. Vastuullisuusraportoinnista onkin muodostunut tarkoin säännelty vastuullisuusviestinnän muoto. Tällainen vastuullisuusviestinnän kehys ei ainoastaan kuvaa yritysten toimintaa, vaan osallistuu myös siihen, miten yhteiskunnallisia ilmiöitä jäsennetään organisaatioiden kielessä (Fairclough, 1992, s. 3–5).

Tämä pro gradu -tutkielma käsittelee CSRD:n mukaista vastuullisuusviestintää sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta. Sukupuolten tasa-arvo on yksi yhteiskunnallisesti merkittävä yritysvastuun osa-alue, jonka saralla tavoiteltu kehitys on edelleen jäänyt saavuttamatta. Euroopan unionin uusi sääntely-ympäristö tekee tasa-arvosta entistä näkyvämmän vastuullisuusviestinnän osa-alueen. Säännelty vastuullisuusraportointi voi

tehdä näkyväksi muun muassa palkkaeroja, sukupuolijakaumaa ja johtamisen rakenteita. Samalla riskinä on kuitenkin myös se, että raportointikehys kaventaa tasa-arvoa mittaristoksi, jossa korostuvat tietyt prosessit ja indikaattorit, kun taas esimerkiksi vallan, normien, työn arvostuksen ja hoivavastuiden kaltaiset kysymykset jäävät taka-alalle.

Kun tasa-arvoa käsitellään yritysten vastuullisuusviestinnässä osana institutionaalista raportointijärjestelmää, herää kysymys siitä, millaisena yhteiskunnallisena ilmiönä se tällaisessa kontekstissa rakentuu. Koska CSRD-direktiivi velvoittaa Euroopan tasolla laajaa joukkoa suuryrityksiä raportoimaan vastuullisuudestaan ESRS-standardien mukaisesti, standardit eivät ainoastaan yhdenmukaista raportoinnin sisältöjä, vaan myös niitä käsitteitä ja jäsenyyksiä, joiden kautta vastuullisuuskysymyksistä yrityksissä viestitään. Näin standardikehys voi osaltaan vakiinnuttaa tietynlaisia tapoja ymmärtää ja esittää sukupuolten tasa-arvoa. Tästä syystä onkin perusteltua tarkastella, miten tasa-arvosta tällaisessa kontekstissa viestitään, millaisia näkökulmia nostetaan esiin ja mitkä kenties jää taka-alalle.

CSRD-direktiiviä koskeva tutkimus on toistaiseksi painottunut erityisesti sääntelyn sisältöön, toimeenpanoon ja raportointivaatimuksiin. Myös sukupuolten tasa-arvoa koskevaa raportointia on alettu tarkastella uuden sääntelyn yhteydessä, mutta huomio on kohdistunut useammin raportoitaviin indikaattoreihin tai eri raportointikehysten vertailuun kuin raportointikielen merkityksiä tuottavaan rooliin. Sen sijaan sitä, miten sukupuolten tasa-arvo rakentuu CSRD-direktiivin ja ESRS-standardien mukaisessa yritysraportoinnissa viestinnällisestä ja diskursiivisesta näkökulmasta, on toistaiseksi tutkittu niukasti.

1.1 Tavoite

Tutkielmani tavoitteena on tarkastella, miten sukupuolten tasa-arvo rakentuu diskursiivisesti CSRD-direktiivin ja ESRS-standardien mukaisen vastuullisuusraportoinnin kielessä. Tutkimusta ohjaavat seuraavat tutkimuskysymykset:

- 1) Millaisia sukupuolten tasa-arvoon liittyviä diskursseja CSRD-direktiivin ja ESRS-standardien mukaisesta vastuullisuusraportoinnista voidaan tunnistaa?
- 2) Millaisena ilmiönä sukupuolten tasa-arvo näissä diskursseissa rakentuu?

Raporttien kielen tarkastelussa huomioidaan se, miten CSRD-direktiivin mukaiset kestävyysraportointistandardit (ESRS) jo osaltaan ohjaavat vastuullisuusraporteissa käytettäviä puhetapoja. Tarkastelun lähtökohtana on siis se, että myös standardit osallistuvat siihen, miten tasa-arvosta voidaan puhua, millaisin käsittein sitä voidaan jäsentää ja millaisista näkökulmista sitä voidaan lähestyä. Vastuullisuusraportointia käsitellään tutkimuksessa diskursiivisena käytäntönä, jossa yhteiskunnallisia kysymyksiä merkityksellistetään organisaatioiden tuottamissa teksteissä. Tutkimus ei siis tarkastele yritysten tasa-arvotyön toteutumista, vaan keskittyy siihen, miten tasa-arvoa määritellään raportointiteksteissä. Näin tutkimus tekee näkyväksi, miten standardoitu raportointikehys ja yritysten omat kielelliset valinnat yhdessä muovaavat tasa-arvosta puhumista.

1.2 Aineisto

Tutkimusaineistoni koostuu kahdeksan pohjoismaisen suuryrityksen vuosina 2024–2025 julkaisemista vastuullisuusraporteista, jotka on laadittu CSRD-direktiivin mukaisen raportointikehysten puitteissa. Vastuullisuusraportit ovat lakisääteisesti vuosittain julkaistavien johdon toimintakertomuksien yhteydessä laadittavia raportteja. Ne laaditaan ensisijaisesti sijoittajille, rahoittajille ja muille velkojille, mutta niitä hyödyntävät myös muut sidosryhmät, kuten viranomaiset, työntekijät, kansalaisjärjestöt ja tutkijat. Yritysten kansainvälisyydestä johtuen raportit on tuotettu englannin kielellä. Analyysissä esitetyt suomennokset ovat pääosin omiani.

Yritykset, joiden raportteja tarkastelen, ovat Nordea ja Nokia Suomesta, Scandic ja Tele2 Ruotsista, Ørsted ja Maersk Tanskasta sekä Equinor ja DNB Norjasta. Valitsin aineistooni

mukaan sellaisia pohjoismaisia suuryrityksiä, jotka kuuluvat ensimmäisten CSRD-raportointivelvollisten joukkoon ja joiden raporteissa sukupuolten tasa-arvo ja siihen läheisesti liittyvät teemat on nostettu osaksi olennaisuusarviointia. Olennaisuusarvioinneilla tarkoitetaan ESRS-standardien mukaista yritysten tekemää arviointia siitä, mitkä kestävyysteemat ovat niiden toiminnan kannalta olennaisia vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien näkökulmasta (European Commission, 2023, s. 3–4). Lisäksi pyrin valinnoissani toimialalliseen vaihteluun, jotta analyysi ei rajoittuisi yhden sektorin raportointikäytäntöihin. Mukana on finanssi-, teknologia-, teollisuus-, energia-, telekommunikaatio- ja palvelualan yrityksiä.

Aineiston analyysissä otan huomioon myös Euroopan komission laatimat ESRS-standardien raportointiohjeistukset (European Commission, 2023). Tutkielmassa tarkastelen ESRS-standardeja diskursiivisina teksteinä, jotka eivät ainoastaan ohjaa raportointia teknisesti, vaan osallistuvat myös siihen, millaisena tasa-arvo raportoinnissa jäsentyy. Yritysraportteja puolestaan tarkastelen näiden kehysten konkreettisina sovelluksina, joissa standardien kieli toistuu, muuntuu ja saa organisaatiokohtaisia painotuksia.

Raportointivelvollisuuden piiriin kuuluvien yritysten vastuullisuusraportit ovat avoimesti saatavilla ja luettavissa yritysten kotisivuilla. Myös ESRS-standardit ovat avoimesti saatavilla ja tarkasteltavissa Euroopan komission kotisivuilla (European Commission, 2023). Aineiston käyttöön ei siten liity tutkittavien suostumukseen tai yksityisyydensuojaan liittyviä eettisiä haasteita. Tutkimuksen eettinen vastuu kohdistuu sen sijaan aineiston johdonmukaiseen analysointiin, täsmälliseen siteeraamiseen ja tulkintojen läpinäkyvään perustelemiseen hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti.

Aineiston koon määritin analyysiprosessin aikana kylläntymisperiaatteen mukaisesti. Kylläntymisperiaatteella tarkoitetaan sitä, että aineistonkeruuta jatketaan siihen asti, kunnes uusi aineisto ei enää tuota tutkimuskysymysten kannalta olennaisesti uusia havaintoja, teemoja tai merkityksiä (Saunders ja muut, 2018). Tässä tutkimuksessa

aineiston tarkoituksena ei ole tilastollinen edustavuus vaan analyyttinen riittävyys. Aineistoa on tarpeeksi, kun se mahdollistaa tutkimuskysymysten kannalta keskeisten, toistuvien ja toisistaan erottuvien diskurssien tunnistamisen. Tällä perusteella valitsemani aineisto on tutkimuksen tavoitteisiin nähden riittävä, sillä se kattaa sekä raportointia ohjaavan institutionaalisen kehyksen että useiden eri toimialojen ja eri Pohjoismaiden yritysten käytännön raportointipuheen.

Pohjoismaisten yritysten tarkastelu tarjoaa tutkimukselle kiinnostavan kontekstin, sillä Pohjoismaita pidetään usein tasa-arvon edelläkävijöinä. Samalla CSRD-direktiivin mukaisten raporttien tarkastelu on perusteltua, sillä uusi säännelty raportointikehys muovaa nyt sitä, miten vastuullisuusteemoista voidaan raportoida ja viestiä. Kyse ei ole pelkästään siitä, että uusi sääntely lisää raportointia, vaan siitä, että se muovaa raportoinnin ehtoja. Se näkyy muun muassa siinä, mitä pidetään olennaisena, millaisiin kategorioihin ilmiöt sijoitetaan ja millainen kieli alkaa näyttäytyä asianmukaisena, uskottavana ja vastuullisena tapana puhua tasa-arvosta. Kun kehys kohdistuu nimenomaan suuriin yrityksiin, tulee niiden raporteista merkittäviä paikkoja, joissa uusi raportointinormi esimerkinomaisesti sekä näkyy että vakiintuu. Suuryritysten vastuullisuusraportit toimivat siis esimerkkinä vastuullisuusraportoinnin käytännöistä.

1.3 Menetelmä

Tutkielmani laadullisena menetelmänä toimii feministinen kriittinen diskurssianalyysi. Diskurssianalyttisessä tutkimuksessa tarkastellaan, miten merkitykset rakentuvat kielenkäytössä ja millaisia todellisuuksia kielen kautta tuotetaan (Fairclough, 1992). Tässä tutkimuksessa lähestyn vastuullisuusraportointia tekstuaalisena ja institutionaalisenä käytäntönä, jossa yritykset sekä raportointia ohjaavat standardit jäsentävät toimintaa ja siihen liittyviä yhteiskunnallisia kysymyksiä. Feministisen kriittisen diskurssianalyysin näkökulmasta huomio kohdistuu erityisesti siihen, miten sukupuolittuneet valtasuhteet rakentuvat näennäisen neutraalissa, teknisessä ja

standardoidussa kielessä sekä siihen, mitä tällainen kieli tekee näkyväksi ja mitä se samalla häivyttää taka-alalle (Lazar, 2005, s. 1–2; Lazar, 2007, s. 141–142).

Menetelmä soveltuu tutkimukseen erityisen hyvin, sillä tutkimuksen kohteena ei ole yritysten tasa-arvotyön käytännön toteutuminen sinänsä, vaan se, millaisia merkityksiä sukupuolten tasa-arvo saa raportointiteksteissä. Tarkastelen tasa-arvoa siis diskursiivisesti rakentuvana ilmiönä. Analyysin kohteena ovat ne toistuvat kielelliset ja merkityksellistävät tavat, joilla tasa-arvo nimetään, ongelmallistetaan, oikeutetaan, mitataan, hallitaan ja liitetään osaksi yrityksen vastuullisuuspuhetta. Feministisen kriittisen diskurssianalyysin avulla voidaan tarkastella, miten tällaiset puhettavat osallistuvat sukupuolten tasa-arvoa koskevien käsitysten tuottamiseen ja samalla myös siihen, millainen tasa-arvopuhe alkaa näyttäytyä institutionaalisesti hyväksyttävänä.

Analyysi eteni vaiheittain. Ensimmäisessä vaiheessa luin ESRS-standardit, niitä täydentävät ohjeistukset sekä yritysraportit kokonaiskuvan muodostamiseksi. Samalla hahmotin, millä tavoin ja missä kohdin sukupuolten tasa-arvoa jäsennetään uudessa raportointikehyksessä ja millaisiin raportoitaviin kategorioihin se kytketään. Tämän jälkeen tunnistin aineistosta ne kohdat, joissa tasa-arvoa käsiteltiin osana olennaisuusarviointeja, vaikutuksia, riskejä ja mahdollisuuksia, omaa työvoimaa koskevaa sosiaalista raportointia sekä strategiaa, tavoitteita, mittareita ja henkilöstöjohtamista. Näissä kohdissa tarkastelin toistuvia tapoja nimetä tasa-arvo, määritellä siihen liittyvä ongelma, osoittaa toimijuutta, esittää ratkaisuja ja perustella tasa-arvotyötä.

Analyysi oli teoriaohjaavaa, jolla tarkoitetaan sitä, että analyysia suuntasivat feministisen kriittisen diskurssianalyysin sekä vastuullisuusraportoinnin institutionalisoitumista käsittelevän kirjallisuuden tarjoamat käsitteelliset näkökulmat. Näitä olivat esimerkiksi sukupuolittuneet organisaatiot ja eriarvoisuusregiimit (Acker, 1990, 2006), institutionaalinen tasa-arvo- ja monimuotoisuuspuhe (Ahmed, 2012), pyrkimyspuhe ja vastuullisuusviestinnän strateginen ulottuvuus (Christensen ja muut, 2013) sekä

auditointi (Power, 1997). Näitä ei kuitenkaan sovellettu aineistoon valmiina luokkina tai ennalta määrättyinä diskursseina, vaan analyttisinä apuvälineinä, joiden avulla voitiin tunnistaa aineistossa toistuvia merkitysrakenteita. Menetelmän ja teoreettisen viitekehyksen perusteella tutkimuksessa lähdetään siitä oletuksesta, että standardoitu raportointikieli ei ole neutraali väline, vaan osallistuu siihen, miten tasa-arvoa voidaan tehdä näkyväksi, millaisiin kategorioihin se voidaan sijoittaa ja millaisena ilmiönä se tulee ymmärrettäväksi.

Useiden lukukertojen jälkeen ryhmittelin havaintoja alustaviksi diskursseiksi sen perusteella, millaiseksi tasa-arvokysymys eri tekstikohdissa rakentui, millaisia toimijoita niissä tuotettiin ja millaisia toimintamalleja tai ratkaisuja tasa-arvoon liitettiin. Lopullisiksi diskursseiksi rajattiin sellaiset puhettavat, jotka toistuivat aineistossa systemaattisesti ja joilla oli johdonmukainen tapa määritellä tasa-arvon luonne, siihen liittyvät toimijat, ongelmat ja ratkaisut. Osa alustavista ryhmittelyistä osoittautui analyysin edetessä liian kapeiksi, päällekkäisiksi tai enemmän muiden diskurssien taustaehdoiksi kuin itsenäisiksi merkitysjärjestelmiksi, minkä vuoksi niitä yhdistettiin, tarkennettiin tai jätettiin pois.

Tutkimuskysymykset jäsensivät analyysiä kahtena toisiaan seuraavana vaiheena. Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen vastattiin tunnistamalla aineistosta toistuvia tasa-arvoon liittyviä diskursseja. Toiseen tutkimuskysymykseen vastattiin analysoimalla, millaista kuvaa nämä diskurssit tasa-arvosta ilmiönä rakentavat. Tässä vaiheessa huomio kohdistui siihen, mitä kukin diskurssi tekee näkyväksi, millaisena se esittää tasa-arvon, ja mitä se samalla jättää taka-alalle. Näin analyysi eteni diskurssien tunnistamisesta niiden kriittiseen tulkintaan.

2 Yritysvastuu ja vastuullisuusraportointi

Viime vuosikymmeninä yritysten vastuullisuudesta on tullut keskeinen osa yritysten yhteiskunnallista roolia koskevaa keskustelua (Carroll, 2008, s. 19–20). Yritysvastuun lähtökohtana on ajatus siitä, ettei yritysten vastuu rajoitu ainoastaan taloudellisen arvon tuottamiseen, vaan kattaa myös niiden toiminnan vaikutukset ympäristöön, työntekijöihin, yhteiskuntaan ja muihin sidosryhmiin (Dahlsrud, 2008, s. 1–3). Yritysvastuusta käytetään useita osittain päällekkäisiä käsitteitä, kuten yhteiskuntavastuuta tai kestävää liiketoimintaa (Bruun & Rydenfelt, 2023). Englanninkielisessä kirjallisuudessa vakiintunein käsite on yritysten yhteiskunnalliseen vastuuseen viittaava *corporate social responsibility* eli CSR (Crane ja muut, 2019). Viime vuosina keskustelussa on korostunut myös *sustainability* ja *corporate sustainability*, jotka painottavat vastuullisuuden suhdetta kestävään kehitykseen, sekä erityisesti sijoittamisen ja raportoinnin kentällä käytetty ESG-kehys, jossa vastuullisuutta jäsennetään ympäristöön (*environmental*), sosiaalisiin kysymyksiin (*social*) sekä hyvään hallintotapaan (*governance*) liittyvien ulottuvuuksien kautta (Crane ja muut, 2019). Vaikka nämä käsitteet eivät ole täysin synonyymisia, ne liittyvät samaan laajempaan ilmiöön, jossa yritysten odotetaan kantavan vastuuta toimintansa yhteiskunnallisista vaikutuksista. Tässä tutkimuksessa käytän käsitettä yritys vastuu, koska se toimii suomenkielisenä kattokäsitteenä, joka yhdistää sekä perinteisen CSR-keskustelun että nykyisen vastuullisuusraportoinnin ja ESG-kehysten.

Seuraavissa alaluvuissa syvennyn yritysvastuun käsitteen muotoutumiseen ja vakiintumiseen osaksi yritysten strategiaa, johtamista ja viestintää sekä vastuullisuusraportoinnin institutionalisoitumiseen vapaaehtoisesta toiminnasta lakisääteiseen viestintään. Tämän jälkeen avaan EU:n yritys vastuuraportointia koskevaa sääntelyä, erityisesti uutta CSRD-kestävyysraportointidirektiiviä ja siihen liittyviä eurooppalaisia kestävyysraportointistandardeja (ESRS) tutkimuksen kontekstin ymmärtämiseksi. Lopuksi tarkastelen vastuullisuusraportointia hallinnan ja teknistymisen näkökulmasta, joka muodostaa tutkielmani analyttisen ytimen. Siinä vastuullisuusraportointi ymmärretään institutionaalisesti ohjattuna diskursiivisena

käytäntönä, joka ei ainoastaan kuvaa tasa-arvoa vaan myös osallistuu siihen, millaisena ilmiönä se yritysten raporteissa rakentuu.

2.1 Vastuullisuuden ja raportoinnin kehitys

Yritysvastuun sisältö ei ole aina ollut itsestään selvä. Yritysten roolista yhteiskunnassa on vuosikymmenten saatossa neuvoteltu ja vastuukäsitys on laajentunut vaiheittain (Carroll, 1999). Modernin yritysvastuukeskustelun katsotaan usein saaneen alkunsa 1950-luvulla, jolloin yrityksillä esitettiin ensi kertaa olevan taloudellisen arvon tuottamisen ohella myös laajempia yhteiskunnallisia vastuita (Carroll, 1999, s. 269). 1960- ja 1970-luvuilla keskustelu alkoi vähitellen siirtyä pois vastuukysymyksen olemassaolon perustelusta kohti sen sisällön ja käytännön merkityksen määrittelyä. Tällöin yritysten yhteiskunnallisen vastuun nähtiin laajenevan koskemaan entistä selvemmin ympäristöön, työntekijöihin ja yhteiskuntaan kohdistuvia vaikutuksia (Carroll, 1999, s. 270–284). 1980- ja 1990-luvuilla yritysvastuusta tuli aiempaa vakiintuneempi osa liikkeenjohdon ja tutkimuksen sanastoa, ja siihen alettiin kytkeä muun muassa sidosryhmäajattelua, liiketoimintaetiikkaa sekä yritysten yhteiskunnallista suorituskykyä (Carroll, 1999, s. 284–290). 2000-luvulle tultaessa yrityksiltä alettiin odottaa entistäkin näkyvämpää vastuullisuutta, minkä seurauksena yritysvastuuta koskevat kysymykset institutionalisoituivat osaksi yritysten strategiaa, johtamista ja viestintää (Christensen ja muut, 2013; Schultz & Wehmeier, 2010). Samalla syntyi tarve tehdä vastuullisuustoimia näkyviksi eri sidosryhmille. Vastuullisuusraportointi vakiintui vähitellen käytännöksi, jonka kautta yritykset kuvaavat, jäsentävät ja oikeuttavat omaa toimintaansa suhteessa ympäröivään yhteiskuntaan (Christensen ja muut, 2013; Schultz & Wehmeier, 2010; Suchman, 1995).

Viime vuosikymmenen aikana vastuullisuusraportointi on siirtynyt yhä selvemmin vapaaehtoisen viestinnän alueelta kohti institutionaalisesti ohjattua ja oikeudellisesti säänneltyä toimintaa (Pantazi, 2024, s. 512). Euroopan unionissa tämä kehitys näkyi ensin vuonna 2014 käyttöön otetussa Non-Financial Reporting Directive -direktiivissä

(NFRD), joka velvoitti tietyt suuret, julkisen edun kannalta merkittävät yritykset raportoimaan ei-taloudellisista vaikutuksistaan (European Commission, 2017). NFRD kuitenkin jätti raportoinnin sisällön ja käytännöt vielä varsin väljiksi. Vuonna 2022 hyväksytty Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) on vienyt tätä kehitystä pidemmälle laajentamalla raportointivelvoitteen piiriä sekä sitomalla raportoinnin aiempaa tarkemmin yhteisiin standardeihin. Uudella kestävyysraportointidirektiivillä vastuullisuusraportoinnista pyrittiin tekemään entistä systemaattisempi, vertailukelpoisempi ja velvoittavampi osa suuryritysten toimintaa, mikä tekee siitä myös tutkimuksellisesti kiinnostavan ilmiön institutionaalisen kielen ja vallankäytön muotona (European Commission, 2023; European Commission, 2024).

2.2 CSRD-direktiivi

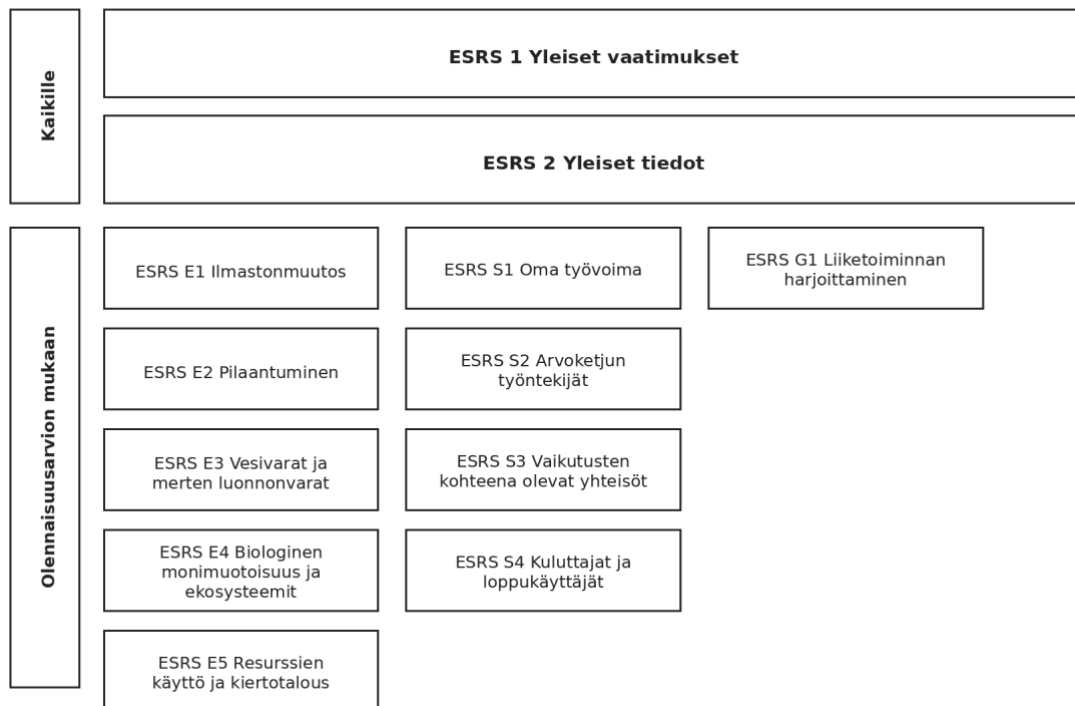
Yritysvastuun raportointia koskeva EU-sääntely on kehittynyt vaiheittain. Accounting Directive (2013) loi yleisen kehyksen yritysraportoinnille, koskien lähinnä taloudellista vastuuta ja yritysten yleistä raportointivelvollisuutta (EUR-Lex, 2013/34). Vuonna 2014 hyväksytty Non-Financial Reporting Directive (NFRD) (2014/95/EU) velvoitti ensimmäistä kertaa suuria julkisen edun kannalta merkittäviä yrityksiä raportoimaan ei-taloudellisista vaikutuksistaan (European Commission, 2025a). NFRD vaati yrityksiä raportoimaan esimerkiksi ympäristöasioista, sosiaalisista kysymyksistä, työntekijöistä, ihmisoikeuksista ja korruption torjunnasta. Direktiivissä ei kuitenkaan määritelty tarkkaa raportointistandardia, jonka vuoksi raportointi oli usein melko yleisluontoista. Lisäksi direktiivi koski vain yleisen edun kannalta merkittäviä PIE-yrityksiä (*Public interest entity*), pörssiyrityksiä, pankkeja ja vakuutusyhtiöitä, joilla oli yli 500 työntekijää. Tämä jätti monet yhtiöt raportointivaatimuksen ulkopuolelle (European Commission, 2025a). Näihin puutteisiin vastatakseen Euroopan unioni hyväksyi vuonna 2022 Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) (2022/2464/EU) - kestävyysraportointidirektiivin.

CSRD:llä pyritään parantamaan vastuullisuusraporttien vertailtavuutta ja luotettavuutta sekä tuottamaan parempaa dataa sijoittajien ja sidosryhmien päätöksenteon tueksi. CSRD toi raportointivelvoitteen piiriin laajemman joukon yrityksiä ja sitoi raportoinnin eurooppalaisiin kestävyysraportointistandardeihin (ESRS), jotka Euroopan komissio hyväksyi vuonna 2023 (European Commission, 2025a). Alkuperäisen suunnitelman mukaan CSRD koski vaiheittain ensin suuria yleisen edun kannalta merkittäviä yrityksiä, joilla on yli 500 työntekijää, ja sen jälkeen muita suuria yrityksiä sekä myöhemmin myös pörssilistattuja pk-yrityksiä. Käytännössä se siis laajensi raportointivelvollisuuden paljon NFRD:tä laajemmalle yritysjoukolle. Yritykset sovelsivat CSRD-direktiivin mukaisia sääntöjä ensimmäistä kertaa tilikaudesta 2024 alkaen ja julkaisivat ensimmäiset ”ensimmäisen aallon” raporttinsa vuosina 2024–2025. Huomioitavaa on, että helmikuussa 2025 Euroopan komissio (2025b.) kuitenkin esitti niin sanotussa Omnibus-paketissa muutoksia, joilla CSRD:n soveltamisalaa kavennettaisiin koskemaan ainoastaan yrityksiä, joilla on yli 1 000 työntekijää ja yli 450 miljoonan euron nettoliikevaihto. Samalla pörssilistatut pk-yritykset jäisivät pois. Samana vuonna hyväksytty niin sanottu stop-the-clock -direktiivi lykkäsi osan yrityksistä raportointivelvoitteen alkamista. Muutoksen tarkoituksena on keventää yritysten hallinnollista taakkaa ja raportointikustannuksia sekä parantaa kilpailukykyä heikossa suhdanteessa.

Käytännössä CSRD-direktiivi muodostaa yritysten kestävyysraportoinnin yleisen oikeudellisen kehyksen, eli se määrittää, ketkä yritykset kuuluvat raportointivelvollisuuden piiriin ja millä yleisillä periaatteilla raportointia tulee toteuttaa. Se ei kuitenkaan vielä itsessään määritä yksityiskohtaisesti, miten eri vastuullisuuskysymyksistä on raportoitava. Tästä syystä direktiivin rinnalle on asetettu tarkempia raportointistandardeja, joihin siirryn seuraavassa alaluvussa.

2.3 ESRS-standardit

CSRD-direktiivin mukaisen kestävyysraportoinnin tarkemmat sisältövaatimukset määritellään eurooppalaisissa kestävyysraportointistandardeissa (ESRS) (2023/2772/EU). ESRS-standardit siis täsmentävät, millaisilla käsitteillä, rakenteilla ja tiedonmuodoilla yritysten tulee tehdä vastuullisuutta näkyväksi. Ne eivät ainoastaan ohjaa sitä, mistä yritykset raportoivat, vaan myös sitä, miten kestävyyskysymykset tulevat raportoinnissa ymmärretyiksi ja jäsennetyiksi. Tässä tutkimuksessa standardit ovat keskeisiä, koska ne muodostavat institutionaalisen kehyksen, jonka puitteissa myös sukupuolten tasa-arvo rakentuu raportoitavaksi vastuullisuuskysymykseksi.



Kuvio 1. ESRS-standardien rakenne.

ESRS-standardit jakautuvat yleisiin standardeihin sekä temaattisiin standardeihin. Yleiset standardit määrittävät raportoinnin periaatteita ja yleisiä tiedonantovaatimuksia, kun taas temaattiset standardit täsmentävät ympäristöön, sosiaaliseen vastuuseen ja hallintoon liittyviä raportointisisältöjä. Tämän tutkielman kannalta keskeisiä ovat

erityisesti ne standardit ja periaatteet, jotka ohjaavat olennaisuusarviointia sekä sosiaalisen vastuun kysymysten käsittelyä. Seuraavissa alaluvuissa tarkastelen ensin kaksoisolennaisuuden periaatetta ja siihen liittyvää IRO-logiikkaa, minkä jälkeen siirryn sosiaalisen vastuun ESRS-standardeihin.

2.3.1 Kaksoisolennaisuus ja IRO-logiikka

ESRS 1:ssä avataan standardien perusrakenne ja määritellään kaksoisolennaisuuden periaate, jonka mukaan yrityksen tulee arvioida kestävyyskysymyksiä kaksisuuntaisesti niiden ihmisiin ja ympäristöön kohdistuvien vaikutusten sekä niiden yritykselle aiheuttamien taloudellisten vaikutusten näkökulmasta. Kaksoisolennaisuus tarkoittaa siis sitä, että yrityksen ei tule tarkastella kestävyyskysymyksiä vain omasta liiketoiminnallisesta näkökulmastaan, vaan myös siitä näkökulmasta, millaisia seurauksia sen toiminnalla on yrityksen ulkopuolelle. Olennaisuusarviointi toimii koko ESRS-raportoinnin lähtökohtana. ESRS 2:ssa puolestaan täsmennetään yleiset tiedonantovaatimukset, mukaan lukien IRO-1-vaatimus, joka koskee prosessia, jolla yritys tunnistaa ja arvioi vastuullisuustoimien olennaisia vaikutuksia (*impacts*), riskejä (*risks*) ja mahdollisuuksia (*opportunities*). EFRAGin (2022) ei-velvoittavat soveltamisohjeet, erityisesti IG 1, täydentävät tätä kehikkoa avaamalla, miten olennaisuusarviointia voidaan toteuttaa käytännön tasolla.

Tämän tutkimuksen kannalta kaksoisolennaisuus ja IRO-logiikka ovat keskeisiä siksi, että ne tarjoavat valmiin jäsenyyksen, jonka kautta myös sukupuolten tasa-arvo tulee raportoinnissa ymmärrettäväksi. Tasa-arvo voi näyttäytyä esimerkiksi yrityksen omaan työvoimaan kohdistuvina vaikutuksina, yritykselle olennaisina riskeinä tai vastuullisuusstrategiaan liittyvinä mahdollisuuksina. Näin standardi ei ainoastaan velvoita raportoimaan tasa-arvosta, vaan ohjaa jo etukäteen sitä, millaisilla käsitteillä ja logiikoilla tasa-arvosta voidaan puhua.

Kaksoisolennaisuusperiaatteen mukaan yritysten on siis raportoitava sekä vaikutuksistaan ihmisiin ja ympäristöön että talouteen. Samalla olennaisuusarvioinnit antavat yrityksille harkintavallan arvioida, mitkä kestävyysteemat ne itse määrittelevät toimintansa kannalta olennaisiksi ja mistä niiden on siksi raportoitava tarkemmin. Käytännössä yritysten ei siis ole pakko raportoida esimerkiksi tasa-arvoon liittyvistä vastuullisuustoimista, elleivät ne ole valinneet ihmisiin, kuten omaan työvoimaan, arvoketjun työntekijöihin tai loppukäyttäjiin liittyviä osa-alueita olennaisiksi, ja elleivät ne käsittele niissä tasa-arvokysymyksiä.

2.3.2 Sosiaalisen vastuun ESRS-standardit

ESRS-standardien sosiaalinen ulottuvuus kattaa useita ihmisiin liittyviä vastuullisuuskysymyksiä, kuten työolot, yhdenvertaisen kohtelun, osaamisen kehittämisen, turvallisuuden, ihmisoikeudet ja arvoketjuun liittyvät sosiaaliset vaikutukset. Sosiaalisen vastuun standardit on rakennettu sen mukaan, keihin yrityksen toiminnan vaikutukset kohdistuvat. Näihin kuuluvat oma työvoima, arvoketjun työntekijät, vaikutusten kohteena olevat yhteisöt sekä kuluttajat ja loppukäyttäjät. Tämän tutkielman näkökulmasta keskeisin on erityisesti ESRS S1, joka koskee omaa työvoimaa.

Ensisijaisesti tasa-arvoon liittyvät teemat tulevat esiin ESRS S1 Oma työvoima -standardissa, ja tässä tutkielmassa käsittelemkin yrityksiä, jotka ovat nostaneet oman työvoimansa olennaiseksi teemaksi. ESRS S1 -standardi määrittää, miten yrityksen tulee raportoida omaan työvoimaansa liittyvistä olennaisista sosiaalisista vaikutuksista, riskeistä ja mahdollisuuksista. Standardi jäsentää nämä kysymykset työoloihin, yhdenvertaiseen kohteluun ja mahdollisuuksiin sekä muihin työelämään liittyviin oikeuksiin. Tasa-arvon näkökulmasta keskeisin kokonaisuus on tasavertaisen kohtelun ja mahdollisuuksien osa-alue (*equal treatment and opportunities for all*), jonka sisällä standardi nimeää suoraan sukupuolten tasa-arvon ja samapalkkaisuuden, koulutuksen

ja osaamisen kehittämisen, työpaikkaväkivallan ja häirinnän vastaiset toimet sekä monimuotoisuuden.

Jos oma työvoima on olennaisuusarvioinnissa olennainen teema, yrityksen on kuvattava näihin kysymyksiin liittyvät vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niitä koskevat käytänteet, toimet ja tavoitteet. Lisäksi sen on annettava mitattua tietoa muun muassa työvoiman ja johdon sukupuolijakaumasta, työ- ja yksityiselämän tasapainosta sekä palkkaeroista. Tällä tavoin CSRD ja ESRS tekevät tasa-arvosta aiempaa systemaattisemmin raportoitavan kokonaisuuden, jossa yhdistyvät sosiaaliset oikeudet, organisaation käytännöt ja numeerisesti osoitettavat mittarit. Samalla sosiaalisen vastuun standardit tekevät näkyväksi sen, että tasa-arvo ei näyttäydy raportoinnissa irrallisena teemana, vaan osana laajempaa työelämän oikeuksia, organisaation käytäntöjä ja vastuullisuusjohtamista koskevaa kokonaisuutta. Juuri tämä tekee ESRS S1-standardista tutkielmani kannalta erityisen keskeisen.

2.4 Vastuullisuusraportointi hallinnan ja teknistymisen käytäntönä

Yritysvastuun institutionalisoituminen osaksi yritysten raportointikäytäntöjä voidaan nähdä osana laajempaa hallinnan ja standardoinnin prosessia. Suchmanin (1995) legitimititeettiteorian mukaan organisaatiot tarvitsevat toimintaympäristönsä silmissä hyväksyttävän ja perustellun aseman, minkä vuoksi ne pyrkivät osoittamaan toimintansa olevan yhteiskunnallisesti toivottavaa, asianmukaista ja uskottavaa (Suchman, 1995, s. 574). Christensenin ja muiden (2013) näkökulmasta yritysvastuupuhe ei puolestaan ainoastaan kuvaa organisaation vastuullisuutta, vaan rakentaa sitä aktiivisesti julkisessa viestinnässä esimerkiksi ihanteiden, tavoitteiden ja kunnianhimoisten lupauksen kautta (Christensen ja muut, 2013, s. 373, 383–384). Kun vastuullisuuteen liittyvät kysymykset integroidaan osaksi yritysten johtamis- ja raportointijärjestelmiä, ne muuntuvat usein mitattaviksi, seurattaviksi ja hallittaviksi ilmiöiksi. Tällainen kehitys liittyy laajempaan ilmiöön, jossa yhteiskunnallisia kysymyksiä jäsennetään yhä useammin hallinnollisen ja teknisen kielen kautta osana

organisaatioiden vastuullisuus- ja riskienhallintaprosesseja (Rose, 2000, s. 322–323). Rosen (2000) hallintaa koskevan ajattelun ytimessä on ajatus siitä, että moderni hallinta toimii pitkälti asiantuntijatiedon, luokittelujen, arviointien ja teknisten käytäntöjen kautta. Hallinta ei siis tarkoita vain suoraa käskemistä tai kontrollia, vaan myös sitä, että ilmiöt muotoillaan sellaisiksi, että niitä voidaan ohjata, arvioida ja parantaa (Rose, 2000, s. 322–323).

Tätä kehitystä voidaan tarkastella myös auditoinnin logiikan näkökulmasta. Powerin (1997) mukaan auditointikulttuurin keskeinen piirre on, että uskottavuus alkaa rakentua yhä vahvemmin sen varaan, että toiminta voidaan tehdä näkyväksi, dokumentoida, tarkistaa ja todentaa. Tällöin huomio ei kohdistu vain siihen, mitä organisaatio tekee, vaan siihen, miten sen toiminta voidaan esittää kontrolloitavana ja arvioitavana järjestelmänä. Powerin teoria auttaa ymmärtämään, miksi myös vastuullisuuskysymykset alkavat raportoinnissa jäsentyä juuri mittareiksi, tavoitteiksi, prosesseiksi ja todennettaviksi käytännöiksi.

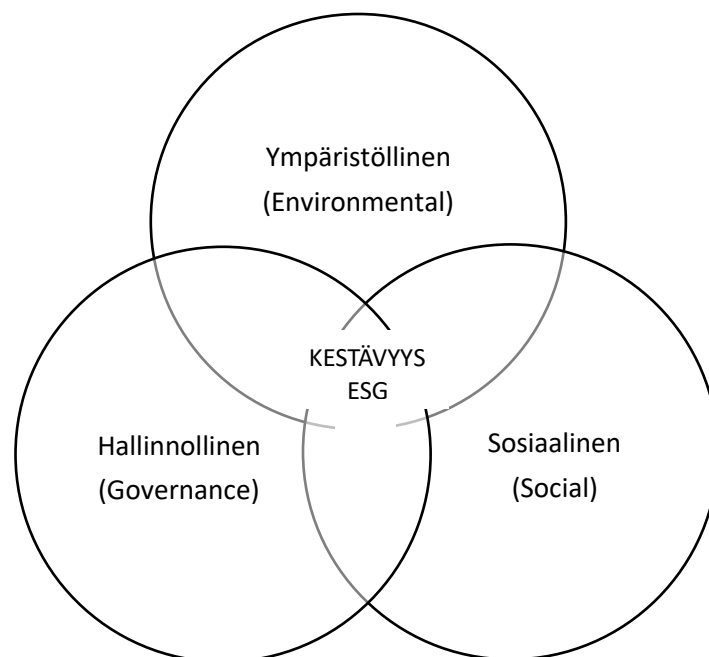
Hallinnan ja teknistymisen näkökulmasta olennaista on myös se, että vastuullisuusraportointi ei ainoastaan lisää tiedon määrää, vaan muuttaa yhteiskunnallisten kysymysten muotoa. Kun ilmiöitä esitetään standardoitujen kategorioiden, indikaattoreiden ja tunnuslukujen kautta, erilaiset kokemukset, ongelmat ja arvot tehdään vertailtaviksi yhteisen mitta-asteikon avulla. Espeland ja Stevens (1998 s. 313–315) kuvaavat tätä prosessia kommensuraationa. Kommensuraatiolla tarkoitetaan prosessia, jossa laadullisesti erilaiset asiat muunnetaan yhteismitallisiksi niin, että niitä voidaan verrata keskenään samoilla kriteereillä. Siinä laadullisesti ja historiallisesti monimutkaiset ilmiöt käännetään muotoon, jossa niitä voidaan vertailla, laskea ja asettaa samaan järjestykseen. Espelandin ja Stevensin (1998, s. 313–315) mukaan tällainen kvantifiointi ei ole vain tekninen tapa esittää todellisuutta, vaan sillä on myös normatiivista voimaa, koska se vaikuttaa siihen, mitä aletaan pitää olennaisena, uskottavana ja päätöksenteon kannalta relevanttina. Toisin sanoen se, mikä voidaan ilmaista lukuna, indeksinä tai tunnuslukuna, saa helposti erityistä painoarvoa organisaation tiedontuotannossa ja päätöksenteossa. Tästä näkökulmasta

vastuullisuusraportointi ei vain kuvaa yritysten toimintaa, vaan osallistuu myös siihen, millaisina vastuullisuuskysymykset alkavat näyttäytyä organisaatioille ymmärrettävinä ja hallittavina.

Samaa kehitystä voidaan tarkastella myös indikaattoreiden ja standardien vallan näkökulmasta. Davisin ja muiden (2012, s. 71–72, 76) mukaan indikaattorit ovat samanaikaisesti tiedon muoto ja hallinnan teknologia. Heidän perusajatuksensa on, että indikaattorit eivät ole pelkkiä neutraaleja mittareita, vaan ne ohjaavat huomiota tiettyihin asioihin ja syrjäyttävät toisia. Näin ne vaikuttavat siihen, millaisia ilmiöitä pidetään ongelmina, mitä niistä voidaan tietää ja millaisia ratkaisuja niihin ylipäätään voidaan kuvitella. Ne eivät siis ainoastaan välitä tietoa, vaan vaikuttavat siihen, miten ongelmia määritellään ja millaisia ratkaisuja niihin kuvitellaan mahdollisiksi. Kun vastuullisuutta jäsennetään yhä vahvemmin mittareiden, tavoitteiden, luokitusten ja raportoitavien datapisteiden avulla, myös organisaatioiden toimintaa aletaan ohjata näiden tiedon muotojen kautta. Indikaattorit voivat muuttaa sitä, miten standardeja asetetaan, miten päätöksiä tehdään ja miten valtaa käytetään etäältä (Davis ja muut, 2012, s. 80–81, 84). Tällöin vastuullisuusraportointi saa performatiivisen ulottuvuuden, jonka myötä yritykset eivät vain raportoivat vastuullisuudestaan, vaan oppivat samalla tarkastelemaan omaa toimintaansa sellaisten kategorioiden kautta, jotka tekevät vastuullisuudesta auditoitavan, vertailtavan ja johdettavan kohteen. Performatiivisuudella viitataan tässä siihen, että mittarit ja indikaattorit eivät vain kuvaa kohdettaan, vaan osallistuvat sen tuottamiseen ja muokkaamiseen. Tämä on tutkimuksen kannalta tärkeää, koska se auttaa ymmärtämään, miksi esimerkiksi tasa-arvo alkaa raportointikontekstissa jäsentyä juuri vaikutuksina, riskeinä, tavoitteina ja mittareina.

3 Sosiaalinen ulottuvuus ja sukupuolten tasa-arvo

Kuten aiemmin mainittiin, yritysvastuuta jäsennetään nykykeskustelussa usein ESG-kehiksen kautta, jossa vastuullisuus jaetaan ympäristöön, sosiaalisiin kysymyksiin ja hyvään hallintoon liittyviin ulottuvuuksiin. ESG ei ole varsinaisesti itsenäinen teoria, vaan ennemminkin institutionaalisesti vakiintunut luokittelukehys, jota hyödynnetään erityisesti sijoittamisen, vastuullisuusraportoinnin ja sääntelyn yhteydessä (Bose, 2020). Tätä kehystä hyödynnetään myös ESRS-standardeissa.



Kuvio 2. ESG-kehiksen ulottuvuudet.

ESG:n ympäristöulottuvuuteen lukeutuvat yrityksen toiminnan vaikutukset esimerkiksi ilmastonmuutokseen, energiankulutukseen, päästöihin, luonnonvarojen käyttöön ja saastumiseen (Bose, 2020). Hallintoulottuvuus puolestaan liitetään yrityksen johtamiseen, päätöksentekoon ja hallinnollisiin käytäntöihin, kuten riippumattomuuteen, korruption torjuntaan, verovastuullisuuteen, riskienhallintaan sekä yrityksen sisäisiin valvonta- ja ohjausmekanismeihin (Bose, 2020). Tässä

tutkimuksessa huomioni kohdistuu ESG-kehityksen sosiaaliseen ulottuvuuteen, jonka piiriin sijoitetaan muun muassa työntekijöiden oikeuksiin, työoloihin, yhdenvertaisuuteen, monimuotoisuuteen ja tutkielmassa tarkasteltavaan sukupuolten väliseen tasa-arvoon liittyvät kysymykset (Bose, 2020). Tässä luvussa tarkastelen sukupuolten tasa-arvoa ensin työelämän ja organisaatioiden ilmiönä ja sen jälkeen osana yritysvastuun standardoitua raportointikehystä. Tavoitteena on rakentaa lukijalle käsitys siitä, miksi tasa-arvo on samanaikaisesti sekä laaja yhteiskunnallinen ja organisatorinen kysymys että kestävyysraportoinnissa erityisellä tavalla rajautuva vastuullisuusteema.

3.1 Tasa-arvo kulttuurisina normeina, asenteina ja käytänteinä

Sukupuolten välinen epätasa-arvo heijastuu työelämässä yhä monin merkittävin tavoin, minkä vuoksi sitä voidaan pitää myös yritysvastuun kannalta keskeisenä ongelmana. Suomessa naisten ja miesten välinen palkkaero on edelleen keskimäärin noin 16 prosenttia koko työmarkkinoilla, mikä tarkoittaa, että naisten ansiot ovat keskimäärin noin 84 prosenttia miesten ansioista (Ministry of Social Affairs and Health, n.d.). Euroopan unionin tasolla naisten bruttotuntiansiot olivat vuonna 2024 keskimäärin 11,1 prosenttia miesten ansioita matalammat, mikä osoittaa palkkaeron säilyvän myös laajemmassa eurooppalaisessa kontekstissa (Eurostat, 2026a). Erot kärjistyvät erityisesti johtavissa asemissa. Eurostatin mukaan naisjohtajien palkkaero EU:ssa oli vuonna 2022 peräti 27,1 prosenttia, eli yli kaksinkertainen verrattuna koko työmarkkinoiden yleiseen palkkaeroon (Eurostat, 2026b). Lisäksi työmarkkinat ovat edelleen vahvasti sukupuolen mukaan eriytyneet ja toimialoittainen sukupuolisegregaatio oli ajanjaksolla 2007–2023 jopa hieman voimistunut (Tilastokeskus, 2024). Sukupuolten välinen epätasa-arvo näyttäytyy siis konkreettisina eroina muun muassa palkkauksessa, toimialoille sijoittumisessa ja työmarkkina-asemissa.

Epätasa-arvoa ei kuitenkaan voida palauttaa vain palkkaeroihin, sukupuolijakaumiin tai muihin helposti mitattaviin lopputuloksiin, vaikka ne tekevätkin ongelmaa näkyväksi.

Epätasa-arvoa käsittelevät tutkimukset osoittavat, että työelämän sukupuolierot rakentuvat myös syvemmistä kulttuurisista normeista, asenteista ja organisaatioiden käytännöistä. Keskeinen esimerkki tästä on niin sanottu ideaalin työntekijän normi, jossa työntekijä oletetaan rajattomasti työlle omistautuvaksi ja hoivavastuista vapaaksi (Cech & Blair-Loy, 2014). Normiin kytkeytyvä joustostigma kohdistuu erityisen voimakkaasti niihin työntekijöihin, joiden oletetaan tarvitsevan työn ja muun elämän yhteensovittamista. Samalla hoivavastuun epätasainen jakautuminen näkyy niin sanottuna äitiyssakkona, joka yhdistyy naisten heikompaan palkkakehitykseen ja uralla etenemiseen (Budig & England, 2001). Raskauteen liittyvä syrjintä osoittaa, että työn organisoinnin normit on usein rakennettu työntekijälle, jonka keho ja elämäntilanne eivät poikkea organisaation hiljaisista oletuksista (Cukrowska-Torzewska & Matysiak, 2020).

Lisäksi sukupuolten välinen epätasa-arvo liittyy työmarkkinoiden eriytymiseen ja naisten tekemän työn heikompaan arvostukseen. Esimerkiksi Cohen ja Huffman (2003) osoittavat, että naisvaltaisten tehtävien ja ammattien palkkataso ja status ovat usein matalampia juuri siksi, että niitä pidetään "naisten työnä". Tätä ilmiötä voidaan tarkastella myös Joan Ackerin (1990, 2006) sukupuolistuneiden organisaatioiden teorian kautta. Ackerin keskeinen ajatus on, etteivät organisaatiot ole sukupuolineutraaleja rakenteita, vaan sukupuoli on kirjoittunut niiden työnjakoon, valtasuhteisiin, urapolkuihin, normeihin ja ihanteisiin. Hänen mukaansa organisaatioissa rakentuu usein näennäisen neutraali järjestys, joka käytännössä suosii tietynlaista työntekijyyttä ja johtajuutta. Tällöin sukupuolten epätasa-arvo ei ole vain yksittäisten asenteiden tai poikkeamien seurausta, vaan osa organisaatioiden arkisia toimintalogiikoita. Näin tarkasteltuna sukupuolten tasa-arvossa on kyse hyvin laajasta ja monisyisestä työn jakautumiseen, uramahdollisuuksiin, hoivaan, työn arvostukseen ja hegemonisoituneisiin työelämän normeihin kietoutuvasta ilmiöstä, joka ei palaudu pelkkiin mitattaviin lopputuloksiin vaan ulottuu myös siihen, millaisia työntekijöitä, uria ja johtajia organisaatioissa pidetään itsestään selvästi tavoiteltavina. Juuri tästä syystä sukupuolten tasa-arvoa on perusteltua tarkastella yritysvastuun näkökulmasta kriittisesti eikä vain hallinnollisena henkilöstökysymyksenä.

3.2 Tasa-arvo osana kestävyysraportointia

Kuten mainittua, vastuullisuusraportoinnin sääntelyllä ja uudella kestävyysraportointidirektiivillä sekä siihen sidotuilla ESRS-standardeilla yritysten vastuullisuudesta, kuten tasa-arvosta, pyritään tekemään entistä näkyvämpää, vertailtavampaa, luotettavampaa ja velvoittavampaa kuin aiemmin. Tasa-arvon kannalta merkittävää on se, että sosiaaliset kysymykset on CSRD-direktiivissä sidottu osaksi ESRS-standardeja. Tämä tarkoittaa, ettei sukupuolten tasa-arvo esiinny nykyisessä raportoinnissa vain yleisenä hyvän tahdon teemana, vaan standardeissa tunnistettuna sosiaalisen vastuun osa-alueena. Kun yritysten on tunnistettava, arvioitava ja raportoitava sosiaalisiin kysymyksiin liittyviä vaikutuksia, tasa-arvosta tulee aiempaa näkyvämpi osa yritysten vastuullisuutta koskevaa tiedontuotantoa. Tämä voi lisätä yritysten sisäistä huomiota muun muassa palkkaeroihin, yhdenvertaisiin mahdollisuuksiin ja syrjintään sekä vahvistaa ulkoista tilivelvollisuutta. Toisin sanoen direktiivi voi luoda vahvemmat institutionaaliset puitteet sille, että tasa-arvokysymykset tulevat tunnistetuiksi, seuratuiksi ja julkisesti arvioiduiksi. Näin sukupuolten tasa-arvo ei jää pelkästään yritysten vapaaehtoisen vastuullisuuspuheen varaan, vaan siitä tulee osa institutionaalisesti määriteltyä ja standardoitua raportointikehystä.

Huomionarvoista on kuitenkin se, että yritykset voivat itse määrittää niille oleelliset vastuualueet, joista ne päättävät raportoida. Mikäli yritys ei määritä omaa työvoimaansa oleelliseksi vastuualueeksi, sen ei myöskään tarvitse raportoida tasa-arvoon liittyvistä luvuista tai toimista, jolloin tasa-arvokysymykset jäävät huomioimatta. Käytännössä on siis mahdollista, ettei standardointi lisää tasa-arvon näkyvyyttä, elleivät yritykset päättä niitä itse nostaa esiin. Tämä tekee tasa-arvosta samalla sekä institutionaalisesti vahvistetun että yrityskohtaiseen tulkintaan sidotun vastuullisuuskysymyksen.

Vaikka tasa-arvokysymykset nostettaisiin oleellisiksi ja siten raportoitaviksi vastuualueiksi, on myös perusteltua pohtia, missä määrin ja millaisin keinoin tähän laajaan, monitahoiseen ja yhteiskunnan rakenteisiin syväälle kytkeytyvään ilmiöön on mahdollista näillä standardeilla puuttua. Sukupuolten epätasa-arvossa on

samanaikaisesti kysymys laajemmasta ihmisoikeuksiin ja vallan jakautumiseen liittyvästä ilmiöstä, joka ei rajaudu pelkästään yritysvastuun sosiaalisen ulottuvuuden osa-alueeksi tai organisaation sisäiseksi henkilöstökysymykseksi. Fraserin (2009) mukaan feministisiä kysymyksiä ei voida ymmärtää vain kulttuurisen tunnustuksen tai yksittäisten organisaatiokäytäntöjen tasolla, vaan ne kytkeytyvät myös resurssien jakautumiseen, taloudellisiin rakenteisiin ja poliittiseen valtaan. Tästä näkökulmasta sukupuolten välinen epätasa-arvo ei näyttäydy ainoastaan yrityksen sisäisenä ongelmana, vaan ilmiönä, joka heijastaa laajempia työmarkkinoita, yhteiskunnallisia hierarkioita ja sukupuolittuneita rakenteita. Feministinen kriittinen diskurssiteoria korostaa, etteivät sukupuoleen liittyvät valtasuhteet useinkaan ilmene avoimina tai yksiselitteisinä, vaan rakentuvat ja normalisoituvat usein näennäisen neutraalin organisaatiokielen kautta (Lazar, 2005; Lazar, 2007). Tästä syystä sukupuolten tasa-arvo on tutkimuksellisesti kiinnostavaa juuri siinä jännitteessä, joka syntyy toisaalta sen yhteiskunnallisesta ja poliittisesta painoarvosta ja toisaalta sen institutionaalista jäsentymisestä yritysvastuun ja raportoinnin kentällä.

Ahmedin (2012) institutionaalista monimuotoisuuspuhetta koskevan analyysin valossa organisaatiot voivat tehdä tasa-arvon näkyväksi, mutta samalla myös "kesyttää" sen hallinnolliseksi, mitattavaksi ja prosessinomaiseksi kohteeksi. Ahmedin perusajatus on, että tasa-arvoa ja monimuotoisuutta koskeva puhe voi toimia organisaatioissa samanaikaisesti sekä tunnustamisen että hallinnan välineenä. Organisaatio voi siis osoittaa ottavansa ongelman vakavasti juuri tekemällä siitä ohjelmia, raportteja, mittareita ja kehittämistoimia koskevan kysymyksen. Tällöin tasa-arvo ei katoa näkyvistä, mutta sen rakenteellinen ja poliittinen ulottuvuus voivat lieventyä, kun se kytkeytyy ohjelmiin, raportteihin, mittareihin ja institutionaalisiin käytäntöihin. Tästä syystä onkin perusteltua tarkastella kriittisesti sitä, miten sukupuolten tasa-arvo rakentuu yritysten vastuullisuusraportoinnin kielessä ja millaiseksi se muotoutuu uuden kestävyysraportointidirektiivin ja sen standardien puitteissa. Koska CSRD ja ESRS rakentuvat oman standardoidun logiikkansa ympärille, ne eivät ainoastaan lisää tasa-arvokysymysten näkyvyyttä vaan myös rajaavat sitä, miten tasa-arvosta voidaan puhua.

Tämä tekee sääntelystä kaksijakoisen. Toisaalta se vahvistaa tasa-arvon institutionaalista asemaa yritys vastuussa, mutta toisaalta se myös ohjaa tasa-arvoa tietynlaiseen ennalta määriteltyyn raportoitavaan ja hallittavaan muotoon.

4 Feministinen kriittinen diskurssianalyysi tutkimuksen lähestymistapana

Tässä tutkimuksessa yritysten vastuullisuusraportointia tarkastellaan diskursiivisena käytäntönä, jossa merkitykset rakentuvat kielenkäytön kautta. Diskurssitutkimuksen lähtökohtana on ajatus siitä, ettei kieli ainoastaan kuvaa todellisuutta, vaan myös tuottaa ja muokkaa sitä sosiaalisissa käytännöissä (Fairclough, 1992). Organisaatioiden tuottamat tekstit, kuten vastuullisuusraportit, osallistuvat siten siihen, millaisina ilmiöinä yhteiskunnalliset kysymykset ymmärretään ja jäsennetään. Tässä tutkimuksessa erityisen kiinnostuksen kohteena on, miten sukupuolten tasa-arvo rakentuu yritysten CSRD:n mukaisissa olennaisuusarvioinneissa ja millaisia merkityksiä sille annetaan osana vastuullisuusraportoinnin institutionaalista kieltä.

Tutkimus nojaa feministiseen kriittiseen diskurssianalyysiin (feminist critical discourse analysis, FCDA), joka yhdistää kriittisen diskurssianalyysin näkemykset kielen ja vallan suhteesta feministiseen tutkimukseen sukupuolittuneista valtarakenteista (Lazar, 2005). FCDA:n avulla voidaan tarkastella, miten sukupuolten tasa-arvoa koskevat merkitykset rakentuvat institutionaalisissa teksteissä ja millaisia oletuksia, normeja ja valtasuhteita niihin kytkeytyy.

4.1 Diskurssi, valta ja todellisuuden rakentaminen

Diskurssilla viitataan tässä tutkimuksessa kielenkäytön ja sosiaalisen todellisuuden väliseen suhteeseen, jossa merkitykset rakentuvat institutionaalisissa käytännöissä. Diskurssit eivät ainoastaan heijasta todellisuutta, vaan osallistuvat sen rakentamiseen määrittämällä, millaisista asioista voidaan puhua, millaisin käsittein niitä kuvataan ja millaisia tulkintoja niistä pidetään uskottavina tai itsestään selvinä (Fairclough, 1992; Wodak & Meyer, 2016). Tästä näkökulmasta kieli ei ole neutraali väline, jonka avulla

organisaatiot vain kuvaavat ympäröivää maailmaa, vaan keskeinen käytäntö, jonka kautta sosiaaliset ilmiöt, kuten organisaatiot, identiteetit ja valtasuhteet, jäsenyvät.

Diskurssintutkimuksessa kielenkäyttö ymmärretään siten sekä rajoittavana että mahdollistavana. Diskurssit rajaavat sitä, mikä näyttäytyy merkityksellisenä, relevanttina tai raportoitavana, mutta samalla ne myös tarjoavat valmiita tapoja nimetä ongelmia, määritellä toimijoita ja esittää ratkaisuja (Jørgensen & Phillips, 2002). Organisaatioiden yhteydessä tämä tarkoittaa, että tekstit eivät ainoastaan kuvaa esimerkiksi vastuullisuutta, tasa-arvoa tai riskejä, vaan rakentavat niitä tietyssä institutionaalisessa muodossa ymmärrettäviksi ilmiöiksi. Juuri tästä syystä diskurssin käsite on tämän tutkimuksen kannalta keskeinen. Huomion kohteena ei ole pelkästään se, mitä vastuullisuusraporteissa sanotaan, vaan myös se, millaiseksi sukupuolten tasa-arvo näissä teksteissä kielellisesti rakentuu.

Kriittisessä diskurssianalyysissä diskurssi kytkeytyy erityisesti vallan, ideologian ja yhteiskunnallisen eriarvoisuuden kysymyksiin (Fairclough, 1995; van Dijk, 1993). Diskurssit voivat ylläpitää tai haastaa vallitsevia valtasuhteita normalisoimalla tiettyjä näkökulmia ja tekemällä toisia näkymättömiksi (Fairclough, 1995; van Dijk, 1993). Valta ei tällöin ilmene pelkästään avoimena kontrollina, vaan myös siinä, että jokin tapa puhua alkaa näyttäytyä neutraalina, luonnollisena tai itsestään selvänä (Fairclough, 1995). Institutionaalisissa teksteissä tämä on erityisen olennaista, sillä organisaatioiden tuottama kieli esiintyy usein objektiivisena, teknisenä ja hallinnollisena, vaikka se samalla jäsentää ilmiöitä tietyistä näkökulmista ja tiettyihin tarkoituksiin. Vastuullisuusraportit ovat osa tällaista institutionaalista diskurssia: ne eivät vain välitä tietoa yrityksen toiminnasta, vaan osallistuvat siihen, millaisina yhteiskunnalliset kysymykset, kuten tasa-arvo, ylipäättään tulevat ymmärretyiksi yritysvastuun yhteydessä.

Tämän tutkimuksen aineiston kannalta tärkeä käsite on myös intertekstuaalisuus. Fairclough'n (1992) mukaan tekstit eivät synny tyhjästä, vaan rakentuvat suhteessa muihin teksteihin, aiempiin puhetapoihin ja institutionaalisiin käytäntöihin. Tämä on

olennaista juuri vastuullisuusraportoinnin yhteydessä, jossa yritysten raportit kirjoitetaan suhteessa raportointia ohjaaviin standardeihin, ohjeistuksiin ja laajempiin vastuullisuuspuheen konventioihin. Yritysten CSRD:n mukaiset raportit eivät siten ole yksittäisiä ja autonomisia tekstejä, vaan osa laajempaa tekstuaalista ja institutionaalista ketjua, jossa ESRS-standardit, olennaisuusarviointien ohjeistukset ja yritysten omat raportointikäytännöt limittyvät toisiinsa. Diskurssintutkimuksen näkökulmasta tämä tarkoittaa, että myös raporttien kieli on ymmärrettävä suhteessa niihin institutionaalisiin tekstikäytäntöihin, joista se saa muotonsa.

Feministisessä tutkimuksessa diskursseja tarkastellaan lisäksi sukupuolittuneiden valtasuhteiden näkökulmasta. Tutkimus on osoittanut, että sukupuoleen liittyvät hierarkiat ja normit voivat rakentua myös näennäisesti neutraalin kielen kautta (Lazar, 2005). Esimerkiksi tasa-arvoa koskevassa organisaatiopuheessa sukupuolten väliset valtasuhteet voivat jäädä implisiittisiksi tai häivyttää kokonaan, jolloin epätasa-arvo näyttäytyy yksilöllisenä tai organisatorisena kysymyksenä laajempien rakenteellisten ilmiöiden sijaan. Näin diskurssit eivät ainoastaan kuvaa sukupuolten tasa-arvoa, vaan osallistuvat siihen, millaisena ilmiönä tasa-arvo organisaatioiden puheessa rakentuu. Tästä näkökulmasta on perusteltua tarkastella kriittisesti juuri sitä, miten institutionaalinen ja standardoitu raportointikieli määrittää, mitä tasa-arvosta voidaan sanoa, millaisiin kategorioihin se sijoitetaan ja millaisia ratkaisuja siihen liitetään. Juuri tästä syystä feministinen kriittinen diskurssianalyysi tarjoaa tämän tutkimuksen kannalta hyödyllisen lähestymistavan, sillä sen avulla voidaan tarkastella, miten sukupuolittuneet valtasuhteet rakentuvat myös institutionaalisesti neutraalilta näyttävässä kielessä.

4.2 Feministinen kriittinen diskurssianalyysi

Feministinen kriittinen diskurssianalyysi (feminist critical discourse analysis, FCDA) on kriittisen diskurssianalyysin suuntaus, joka tarkastelee, miten sukupuolittuneet valtasuhteet rakentuvat, normalisoituvat ja tulevat oikeutetuiksi kielenkäytössä (Lazar, 2005, 2007). Lähestymistapa yhdistää kriittisen diskurssianalyysin näkemyksen

diskurssien ja vallan suhteesta feministiseen tutkimukseen, jossa sukupuolta ei ymmärretä pelkästään yksilöllisenä ominaisuutena vaan sosiaalisesti ja kulttuurisesti tuotettuna valtasuhteiden järjestyksenä. FCDA:ssa kiinnostuksen kohteena eivät siten ole vain naisia tai miehiä koskevat representaatiot sinänsä, vaan myös ne diskursiiviset käytännöt, joiden kautta sukupuoleen liittyviä hierarkioita uusinnetaan tai haastetaan.

FCDA:n keskeinen lähtökohta on, että sukupuolten välinen eriarvoisuus ei useinkaan ilmene suorina tai helposti tunnistettavina väitteinä, vaan rakentuu usein epäsuoremmin näennäisen neutraalissa, arkisessa tai institutionaaliosessa kielessä (Lazar, 2005). Tämän vuoksi analyysin kohteena eivät ole pelkästään eksplisiittisesti sukupuolittuneet ilmaukset, vaan myös sellaiset puhetavat, joissa sukupuoli jää taustalle mutta joissa sukupuolittuneet oletukset, normit ja valtasuhteet silti jäsentävät sitä, mitä pidetään normaalina, ongelmallisena tai tavoiteltavana. Lazarin (2007) mukaan feministisen kriittisen diskurssianalyysin tehtävänä on juuri tällaisten naturalisoituneiden merkitysrakenteiden näkyväksi tekeminen. Tältä osin FCDA poikkeaa sellaisesta kielenkäytön tarkastelusta, joka tyytyy kuvaamaan tekstien sisältöjä ottamatta kantaa siihen, millaisia valtasuhteita nämä sisällöt samalla ylläpitävät.

Lazarin (2005) mukaan feministisen kriittisen diskurssianalyysin erityinen tehtävä on tehdä näkyväksi sellaisia sukupuolittuneita valtasuhteita, jotka ovat arkipäiväistyneet ja naturalisoituneet niin, etteivät ne enää näyttäytyä valtasuhteina lainkaan. Tällöin analyysin kohteena eivät ole vain ilmeisen syrjivät tai avoimen sukupuolittuneet ilmaukset, vaan myös sellaiset institutionaaliset puhetavat, joissa epätasa-arvo jäsentyy neutraalilta, rationaaliselta tai tekniseltä näyttävässä muodossa. FCDA:n näkökulmasta juuri tällaiset puhetavat ovat erityisen tärkeitä, koska niiden kautta sukupuolittuneet hierarkiat voivat uusiutua huomaamattomasti osana organisaatioiden normaalia kieltä.

FCDA:ssa sukupuoli ymmärretään myös muuttuvaksi ja kontekstuaaliseksi kategoriaksi. Sukupuolittuneet merkitykset eivät synny tyhjiössä, vaan ne muotoutuvat osana institutionaalisia, kulttuurisia ja historiallisia käytäntöjä (Lazar, 2005). Tämän vuoksi

feministinen diskurssianalyysi kiinnittää huomiota paitsi siihen, mitä teksteissä sanotaan, myös siihen, miten jokin tapa puhua kytkeytyy laajempiin yhteiskunnallisiin järjestyksiin ja ideologioihin (Lazar, 2005; Sunderland, 2004). Sukupuolten tasa-arvoa koskevat merkitykset eivät näin ollen ole neutraaleja tai itsestään selviä, vaan ne rakentuvat suhteessa siihen, millaiset käsitykset työstä, johtamisesta, oikeudenmukaisuudesta, vastuusta ja kehityksestä kulloinkin saavat institutionaalista painoarvoa. Tästä näkökulmasta FCDA ei tarkastele vain yksittäisiä tekstejä, vaan myös niitä laajempia diskursiivisia ehtoja, joiden puitteissa tietyt ilmaisut tulevat mahdollisiksi ja toiset jäävät marginaaliin.

Lähestymistavan kriittisyys liittyy siihen, että diskursseja ei tarkastella vain kielen ilmiöinä, vaan myös yhteiskunnallista todellisuutta muokkaavina käytäntöinä. FCDA ei pyri ainoastaan kuvaamaan diskursseja, vaan myös arvioimaan niiden yhteiskunnallisia seurauksia ja tekemään näkyväksi niitä merkitysrakenteita, jotka tukevat eriarvoisuuden jatkumista (Lazar, 2007). Tällainen lähtökohta sopii erityisen hyvin tämän tutkimuksen aineistoon, sillä yritysten vastuullisuusraportit ja niitä ohjaavat standardit ovat institutionaalisia tekstejä, jotka rakentuvat standardoidulta, tekniseltä ja institutionaalisesti oikeutetulta näyttävän kielen varaan. Juuri tällaisessa kielessä sukupuolten tasa-arvo voi kuitenkin jäsentyä tavoilla, jotka samanaikaisesti lisäävät sen näkyvyyttä ja rajaavat sen merkitystä. FCDA tarjoaa välineet analysoida tätä jännitettä näkyväksi tekemisen ja hallinnollisen kesyttämisen välillä.

Tässä tutkimuksessa sovellan feminististä kriittistä diskurssianalyysiä tarkastelemalla, miten sukupuolten tasa-arvo rakentuu yritysten CSRD:n mukaisten vastuullisuusraporttien sekä niitä ohjaavien ESRS-standardien kielessä. Lähtökohtana on, että myös standardoidut ja näennäisen neutraalit tekstit osallistuvat sukupuolittuneiden merkitysten tuottamiseen. Tämän vuoksi analyysin kohteena ei ole ainoastaan se, mainitaanko tasa-arvo teksteissä, vaan se, millaisena ilmiönä tasa-arvo niissä jäsentyy.

4.3 Tutkimuksen tulkinnalliset lähtökohdat

Tutkielman analyysi pohjautuu feministiseen kriittiseen diskurssianalyysiin, jota täydennän tutkimuskohteen kannalta relevantilla vastuullisuusraportointia, hallintaa ja organisaatioita koskevalla kirjallisuudella. Menetelmällinen perusta nojaa Fairclough'n (1992) näkemykseen kielestä sosiaalista todellisuutta rakentavana käytäntönä sekä Lazarin (2005, 2007) feministiseen kriittiseen diskurssianalyysiin, jossa huomio kohdistuu siihen, miten näennäisen neutraali, hallinnollinen tai tekninen kieli voi samalla uusintaa sukupuolittuneita valtasuhteita. Tämän tutkimuksen kannalta lähtökohta on keskeinen, koska aineistona olevat ESRS-standardit, ohjeistukset ja yritysraportit esittävät itsensä usein teknisinä, standardoituina ja objektiivisinä teksteinä. Aineistoa tarkastellaan sen kautta, miten tasa-arvo nimetään, millaisena ongelmana tai tavoitteena se esitetään, keille toimijuutta osoitetaan ja millaisina ratkaisuin sen edistäminen kuvataan.

Tässä tutkielmassa luen yritysraportteja jatkuvasti suhteessa ESRS-kehikon tarjoamaan kielelliseen ja institutionaaliseen rakenteeseen. Tulkinnessa huomioidaan siten samanaikaisesti sekä se, mitkä merkityksellistämisen tavat juontuvat suoraan standardeista ja raportointiohjeista, että se, millaisia organisaatiokohtaisia painotuksia ja muunnelmia yritykset rakentavat näiden puitteissa. Näin huomion kohteena eivät ole pelkästään yksittäisten yritysten puhetavat, vaan myös se institutionaalinen diskursiivinen järjestys, jonka puitteissa nämä puhetavat tuotetaan. Sukupuolten tasa-arvon merkitykset eivät tällöin rakennu aineistossa yksinomaan yritysten omien valintojen pohjalta, vaan myös sen mukaan, millaisiin luokitteluihin, olennaisuusarviointeihin ja raportointivaatimukseen uusi säädelty raportointikehys niitä ohjaa.

Diskurssien tulkinnessa hyödynnän lisäksi useita tutkimuksen kohteen kannalta relevantteja käsitteellisiä näkökulmia. Ackerin (1990, 2006) teoriat tarjoavat välineitä tarkastella organisaatioita sukupuolittuneina rakenteina ja lukea kriittisesti sitä, miten raportointikieli käsittelee tai sivuuttaa organisaatioiden eriarvoisuusongelmia. Ahmedin

(2012) teoria puolestaan auttaa tulkitsemaan sitä, miten institutionaalinen tasa-arvo-, monimuotoisuus- ja inklusiopuhe voi toimia samanaikaisesti sekä näkyväksi tekemisen että depolitisoimisen välineenä. Millerin ja Rosen (2008) hallinnan analytiikkaa sekä Powerin (1997) auditointia koskevaa analyysia hyödynnetään erityisesti silloin, kun tasa-arvo rakentuu hallittavana, arvioitavana, mitattavana tai todennettavana kohteena. Suchmanin (1995) legitimizeettiteoriaa ja Christensenin ja muiden (2013) pyrkimyspuheen käsitettä taas käytetään tulkitsemaan niitä aineiston kohtia, joissa yritykset rakentavat tasa-arvosta osaa vastuullista, kunnianhimoista ja moraalisesti uskottavaa organisaatioidentiteettiä.

Näin tutkielmani tavoitteena ei ole ainoastaan erottaa aineistosta toistuvia puhetapoja, vaan myös tarkastella, millaisia valtasuhteita, ongelmanmäärittelyjä ja käsityksiä tasa-arvosta nämä puhetavat tuottavat. Feministinen kriittinen diskurssianalyysi toimii tutkimuksen menetelmällisenä perustana, kun taas edellä kuvatut teorit tarjoavat välineitä tulkita sitä, mitä tunnistetut diskurssit tekevät tasa-arvolle ilmiönä. Tutkimuksen tarkoituksena ei ole moraalisesti arvottaa yksittäisiä yrityksiä, vaan tarkastella sitä, millaisena sukupuolten tasa-arvo rakentuu raportointikielessä.

5 Sukupuolten tasa-arvo hallittavana ilmiönä

Tässä luvussa analysoin, miten sukupuolten tasa-arvo diskursiivisesti rakentuu CSRD-direktiivin ja ESRS-standardien mukaisesti laadituissa vastuullisuusraporteissa. Analyysin lähtökohtana on, ettei yritysten raportointikieli synny tyhjästä, vaan sitä muovaavat sekä yritysten omat kielelliset valinnat että niitä ohjaava institutionaalinen raportointikehys. Näin tarkastelun kohteena ovat samanaikaisesti sekä yritysten vastuullisuusraportit että se standardoitu kielellinen ja organisatorinen järjestys, jonka puitteissa tasa-arvosta raportoidaan.

Tässä luvussa vastaan tutkielman molempiin tutkimuskysymyksiin. Ensinnäkin tarkastelen, millaisia sukupuolten tasa-arvoon liittyviä diskursseja aineistosta, eli pohjoismaisten yritysten kestävyysraporteista, voidaan tunnistaa. Toiseksi analysoin, millaista kuvaa nämä diskurssit tasa-arvosta ilmiönä rakentavat. Luku etenee aineistosta tunnistettujen diskurssien mukaan. Kussakin alaluvussa tarkastelen yhtä diskurssia, osoitan aineistoesimerkkien avulla, miten se rakentuu sekä millaisena ilmiönä sukupuolten tasa-arvo kyseisessä diskurssissa jäsentyy. Tutkielmassa tarkastelen ESRS-standardeja diskursiivisina teksteinä, jotka eivät ainoastaan ohjaa raportointia teknisesti, vaan osallistuvat myös siihen, millaisena tasa-arvo raportoinnissa jäsentyy. Yritysraportteja puolestaan tarkastelen näiden kehysten konkreettisina sovelluksina, joissa standardien kieli toistuu, muuntuu ja saa organisaatiokohtaisia painotuksia.

5.1 Tasa-arvo riskienhallinta- ja vaikutuskohteena

Ensimmäinen aineistosta hahmottamani diskurssi rakentaa sukupuolten tasa-arvosta riskienhallinnan- ja vaikutusten kohdetta. Tässä diskurssissa tasa-arvoa koskevat kysymykset jäsennetään ennen kaikkea yrityksen toimintaan liittyvien vaikutusten ja riskien kautta. Tasa-arvo näyttäytyy tällöin ensisijaisesti osana organisaation vastuullisuuden hallintaa, ongelmien ehkäisemistä ja sääntelyn noudattamista. Diskurssi tunnistui toistuvista kielellisistä ratkaisuista, joissa tasa-arvo, syrjimättömyys,

palkkatasa-arvo ja inklusio liitetään IRO-kieleen, negatiivisten vaikutusten ehkäisemiseen, haittojen lieventämiseen, korjaaviin toimiin, käytäntöihin ja seurantaan. Tällä tavoin tasa-arvo näyttäytyy ilmiönä, joka voidaan tunnistaa, priorisoida, hallita ja raportoida osana organisaation vastuullisuusjärjestelmää. Tämä logiikka ei synny vain yritysten omista valinnoista, vaan se on jo kirjoitettu ESRS-kehikkoon, jonka mukaan yritysten tulee tunnistaa kaksoisolennaisuuden periaatteiden mukaisesti vaikutuksia, riskejä ja mahdollisuuksia sekä hallita olennaisia kestävyysalueita erilaisten käytänteiden ja toimien kautta.

Feministisen kriittisen diskurssianalyysin näkökulmasta tällainen puhetapa on kiinnostava, koska se siirtää tasa-arvon kysymyksiä pois rakenteellisen vallan ja sukupuolittuneiden organisaatiokäytäntöjen analyysistä kohti hallinnollisesti käsiteltäviä ongelmia. Fairclough'n (1992) mukaan institutionaalinen kieli ei ainoastaan kuvaa todellisuutta vaan myös järjestää sitä, ja Lazarin (2005, 2007) mukaan juuri näennäisen neutraalit hallinnolliset diskurssit voivat samalla peittää alleen sukupuolittuneita valtasuhteita. Tässä aineistossa tasa-arvo tehdään näkyväksi nimenomaan siinä muodossa, jossa se voidaan tunnistaa, arvioida, priorisoida, lieventää ja korjata. Tältä osin diskurssi on myös linjassa Millerin ja Rosen (2008) kuvaaman hallinnan järjellisyden kanssa, jossa monimutkainen yhteiskunnallinen kysymys muutetaan organisaation hallittavaksi kohteeksi.

Tele2:n raportin esimerkissä nähdään konkreettisesti, miten tasa-arvo rakentuu riskienhallinnalliseksi kysymykseksi. Raportissa todetaan, että luottamuksen, monimuotoisuuden ja osallisuuden laiminlyönti voi johtaa henkilöstön vaihtuvuuden kasvuun, korkeampiin operatiivisiin kustannuksiin, heikentyneeseen innovatiivisuuteen, mainehaittoihin sekä oikeudellisiin seuraamuksiin. Tällaisessa puhetavassa tasa-arvo ei näyttäydy ensisijaisesti oikeudenmukaisuuden kysymyksenä, vaan riskinä, jonka puutteellinen toteutuminen voi vaarantaa organisaation toiminnan ja aseman. Näin tasa-arvo jäsentyy ilmiöksi, jota on hallittava kielteisten vaikutusten ehkäisemiseksi.

- (1) Establishing and maintaining trust, diversity, inclusion, and collaboration is essential to Tele2's long-term success. Failure to uphold these principles may lead to higher employee turnover, increased operational costs, diminished innovation, and reputational risk, particularly as stakeholders emphasise the importance of promoting equality and diversity. Furthermore, non-compliance with equal treatment standards could result in legal fines or penalties. (Tele2, 2025, s. 88)

Diskurssin yleinen institutionaalinen ehto ja kytkös standardin logiikkaan näkyy myös esimerkiksi Ørstedin raportissa, jossa epätasainen sukupuolijakauma johtotehtävissä jäsentyy negatiiviseksi vaikutukseksi, jota yritys pyrkii lieventämään. Raportissa todetaan, että näiden vaikutusten vähentämiseksi yhtiö toteuttaa useita toimenpiteitä inklusiivisen ja tasa-arvoisen työympäristön rakentamiseksi. Tällaisessa puhettavassa epätasa-arvo näyttäytyy negatiivisia vaikutuksia tuottavana ongelmana, jonka seurauksia organisaation on hallittava. Näin tasa-arvo rakentuu raportointikielellä ennen kaikkea hallittavana vaikutus- ja riskikysymyksenä.

- (2) To mitigate the negative impacts of unequal gender distribution in leadership roles and to create an inclusive, equitable workplace for all, we are implementing several key actions. (Ørsted, 2025, s. 96)

Nokia puolestaan ei kehystä sukupuolten tasa-arvoa riskiksi, vaan positiiviseksi vaikutukseksi omassa IRO-taulukossaan. Raportissa palkkatasa-arvon edistäminen ei näyttäydy vain periaatteellisena sitoumuksena, vaan myönteisenä vaikutuksena, jota organisaatio tuottaa analysoimalla vuosittain palkitsemiskäytäntöjensä sukupuolivaikutuksia ja kohdentamalla lisäpalkankorotuksia selittämättömien palkkaerojen korjaamiseen. Näin tasa-arvo jäsentyy ilmiöksi, jota tarkastellaan vaikutuslogiikan kautta siten, että organisaatio tunnistaa, arvioi ja hallitsee sitä sekä kielteisten että myönteisten seurausten näkökulmasta. Tämä vahvistaa tulkintaa siitä,

että vastuullisuusraportoinnin kielessä tasa-arvo rakentuu ennen kaikkea vaikutusten hallinnan kohteeksi.

- (3) Positive impact: Nokia has adopted gender equality and equal pay principles for own employees. On an annual basis, Nokia analyzes the gender equality of its compensation practices and funds additional, focused salary increases to remediate unexplained gender pay gaps. Nokia consistently investigates its policies and practices to address decisions, customs and processes that might threaten a segment of its workforce unfairly. Nokia is committed to equal pay for work that is of equal value. (Nokia, 2025, s. 66)

Kokonaisuutena tämä diskurssi rakentaa tasa-arvosta ilmiötä, joka on ennen kaikkea tunnistettava, luokiteltava, hallittava ja korjattava. Tällainen muotoilu tekee näkyväksi, miten ESRS-kehys ja erityisesti sen IRO-logiikka tarjoavat valmiin puhettavan, jota yritykset sitten täyttävät omalla aineistollaan. Tällä on myös esiintuova puolensa, kun palkkaerot, syrjintä ja eriarvoisuus tulevat raportoinnissa näkyviksi nimenomaan vaikutuksina ja riskeinä, joita organisaation on käsiteltävä. Samalla diskurssin rajoitus on ilmeinen. Tasa-arvo ei näyttäydy tässä yhteydessä ensisijaisesti sukupuolittuneiden organisaatorakenteiden, epävirallisen vallan tai historiallisten eriarvoisuuksien kysymyksenä, vaan hallinnollisesti ratkaistavana vastuullisuusongelmana tai positiivisena lisänä (Acker, 1990, s. 146, 154). Näin diskurssi tekee tasa-arvosta organisaation riskienhallinnan ja vastuullisuusjohtamisen kohteen, ja samalla depolitisoi sitä (Ahmed, 2012, s. 13, 33).

5.2 Tasa-arvo odotuksena ja sidosryhmävaatimuksena

Tässä diskurssissa tasa-arvo puolestaan rakentuu osaksi ulkopuolelta tulevia odotuksia, velvoitteita ja arvioinnin paineita. Tasa-arvo liittyy tällöin siihen, mitä sijoittajat, työntekijät, asiakkaat, lakisääteinen sääntely, asiantuntijat tai muut sidosryhmät

odottavat yritykseltä. Yritys ei siis puhu tasa-arvosta vain omasta aloitteestaan, vaan ensisijaisesti vastauksena siihen, millaisia vaatimuksia sen toimintaympäristö sille asettaa. Vastuullisuusraportointi toimii tällöin myös sidosryhmäsuhteiden hallintana ja yhteiskunnallisen hyväksyttävyyden ylläpitämisenä (Schultz & Wehmeier, 2010, s. 9–10; Suchman, 1995, s. 574). Diskurssi näkyy konkreettisesti jo ESRS:n sidosryhmien osallistamisen logiikassa, jossa olennaisuusarviointia perustellaan eri sidosryhmiltä saadulla tiedolla. Kriittisestä näkökulmasta tasa-arvo rakentuu tällöin odotusten hallinnan kohteeksi.

Nordea tekee tämän selkeästi näkyväksi perustelemalla tasa-arvotoimia sidosryhmien odotuksilla positiivisen yhteiskunnallisen muutoksen tuottamisesta (esimerkki 4) ja vastuullisen toimijan maineen ylläpitämisellä (esimerkki 5). Tässä diskurssissa tasa-arvon edistäminen ei näyttäyty vain organisaation omana arvovalintana tai sisäisenä kehittämishankkeena, vaan vastauksena siihen, mitä sidosryhmät yritykseltä odottavat.

(4) Nordea is expected by its stakeholders to contribute to positive societal change by promoting an open and inclusive culture, supporting equality and diversity in its own operations and value chain as well as safeguarding human rights to manage and mitigate negative impacts and risks. (Nordea 2024, s. 93)

(5) Nordea addresses pay equity and manages working conditions to uphold human rights and maintain its reputation as a responsible employer, which is essential for attracting and retaining the best talent. (Nordea, 2024, s 177)

Tällainen muotoilu asemoi yrityksen toiminnan suhteessa ulkopuoliseen arviointiin ja legitimeettipaineeseen. Samalla se siirtää huomion pois siitä, miksi tasa-arvo olisi itsessään tärkeä kysymys, ja kytkee sen siihen, millaista vastuullisuutta organisaatiolta edellytetään. Näin tasa-arvo rakentuu raportissa sidosryhmien määrittämäksi

odotukseksi, johon yrityksen on vastattava säilyttääkseen asemansa vastuullisena ja hyväksyttävänä toimijana sekä houkuttelevana työnantajana.

Scandicin raportin esimerkissä tasa-arvo rakentuu työntekijöiden odotusten ja oikeuksien kautta jäsenyväksi vastuuksi. Raportissa korostetaan vuoropuhelua henkilöstön kanssa, jotta heidän intressinsä, näkemyksensä ja oikeutensa voidaan turvata. Tällöin tasa-arvo ei näyttäydy vain organisaation omana arvovalintana, vaan kysymyksenä, jonka merkitys määrittyy suhteessa siihen, mitä työntekijät sidosryhmänä yritykseltä odottavat. Samalla tasa-arvo kytketään hyviin työoloihin, turvallisuuteen, terveyteen ja hyvinvointiin, jolloin se rakentuu osaksi vastuullisen työnantajuuden ehtoja. Näin raportti esittää tasa-arvon ennen kaikkea työntekijäsuhteiden ylläpitämisen ja sidosryhmäodotuksiin vastaamisen näkökulmasta.

- (6) Scandic maintains an ongoing dialogue with its team members to ensure that their interests, opinions and rights are safeguarded. — — Therefore, Scandic is committed to creating a culture that values diversity and inclusion at all levels, providing equal opportunities for all team members. Failing to build an inclusive work environment could negatively impact the health and well-being of Scandic's team members. (Scandic, 2025, s. 55)

Maerskin raportissa todetaan selkeästi, että sidosryhmien näkemyksillä on suora vaikutus yhtiön prioriteetteihin, päätöksentekoon sekä riskien ja mahdollisuuksien hallintaan. Tällöin tasa-arvo ei näyttäydy vain organisaation omana arvovalintana, vaan kysymyksenä, jonka sisältöä määrittävät myös työntekijöiden ja muiden sidosryhmien odotukset. Tasa-arvon osalta näihin odotuksiin sisällytetään oikeudenmukainen kohtelu, palkkaus, turvalliset työolot, kuulumisen kokemus ja kehitysmahdollisuudet. Näin tasa-arvo kytkeytyy raportissa osaksi sidosryhmävuoropuhelua ja odotusten hallintaa, jolloin sen merkitys rakentuu suhteessa siihen, mitä yritykseltä edellytetään vastuullisena työnantajana ja toimijana.

- (7) Listening to and acting on stakeholder input helps shape our priorities, inform decisions and strengthens our ability to manage risks and opportunities. — — Stakeholder expectations of Maersk: Meaningful work, fair treatment and wages, safe working conditions, a sense of belonging for all and good development opportunities. (Maersk, 2025, s. 56)

Tämän diskurssin kautta tasa-arvo näyttäytyy ilmiönä, jonka merkitys ei määräydy vain organisaation sisältä, vaan myös suhteessa siihen, mitä vastuulliselta toimijalta odotetaan. Samalla tasa-arvo rakentuu tällöin vähemmän itseisarvona ja enemmän odotuksiin vastaamisen, hyväksyttävyyden ylläpitämisen ja institutionaalisen uskottavuuden näkökulmasta. Kriittisestä feministisestä näkökulmasta tämän puhettavan haaste on siinä, että tasa-arvo tulee kehystetyksi ulkoisiin odotuksiin vastaamisena enemmän kuin organisaation omista arvoista nousevana tavoitteena (Ahmed, 2012, s. 3, 13).

5.3 Tasa-arvo kilpailuetua ja strategista arvoa tuottavana resurssina

Kolmas aineistosta erottelemani diskurssi rakentaa sukupuolten tasa-arvosta ja sitä laajemmasta monimuotoisuus- ja inklusiotyöstä ennen kaikkea kilpailukykyä, organisaatioarvoa ja strategista hyötyä tuottavan resurssin. Tässä diskurssissa tasa-arvo näyttäytyy resurssina, jonka avulla yritys voi esimerkiksi houkuttaa osajia, parantaa asiakaskokemusta, vahvistaa innovatiivisuutta, lisätä tuottavuutta ja tukea pitkäjänteistä arvonluontia. Diskurssi rakentuu erityisesti ilmaisuihin, joissa tasa-arvoa, monimuotoisuutta tai inklusiota perustellaan paremmilla tuloksilla, asiakastytyvyydellä, arvonluonnilla, kykyjen houkuttelulla ja liiketoiminnan edistämällä.

Myös tämän diskurssin taustalla vaikuttaa ESRS-kehys. ESRS 1 määrittää strategiaperusteisen raportointialueen (SBM) kysymykseksi juuri sen, miten yrityksen strategia ja liiketoimintamalli ovat vuorovaikutuksessa sen olennaisten vaikutusten,

riskien ja mahdollisuuksien kanssa. Samalla ESRS:n peruskäsitteisiin kuuluu myös mahdollisuuksien, eikä vain negatiivisten vaikutusten tai riskien raportointi. Toisin sanoen standardi ei ainoastaan mahdollista sitä, että tasa-arvoa käsitellään hallinnan kohteena, vaan myös sen, että se voidaan nähdä strategisena mahdollisuutena ja liiketoiminnallisesti relevanttina arvotekijänä.

FCDA:n näkökulmasta tämä on analyyttisesti kiinnostavaa. Kun tasa-arvo kytketään kilpailukykyyn, arvoon ja suorituskkykyyn, se siirtyy oikeudenmukaisuuspuheesta lähemmäs yrityksen liiketoiminnallisen hyödyn logiikkaa. Tässä diskurssissa tasa-arvo "kannattaa", koska se tekee yrityksestä paremman, houkuttelevamman tai tehokkaamman. Tulkinnallisesti tämä liittyy sekä CSR-viestinnän legitimizeettikirjallisuuteen että Christensenin, Morsingin ja Thyssenin (2013) pyrkimyspuheajatuksen. Niiden mukaan vastuullisuuspuhe ei ainoastaan kuvaa moraalisia velvoitteita, vaan rakentaa yrityksestä toimijaa, jonka vastuullisuus ja menestys voidaan esittää samansuuntaisina. Ahmedin (2012) näkökulmasta tämä on myös keskeinen huomio, sillä hänen mukaansa monimuotoisuus- ja tasa-arvopuhe voi institutionalistua tavalla, jossa sen merkitys perustellaan ennen kaikkea sillä, mitä hyötyä se tuottaa organisaatiolle.

DNB:n raportissa tasa-arvoa koskeva puhe ankkuroidaan yhtä aikaa arvonluontiin, osaamiseen ja organisaation kilpailukykyyn (esimerkki 7). Raportissa kohdennettu työ monimuotoisuuden, tasa-arvon ja inklusion parissa esitetään tekijänä, joka vahvistaa konsernin arvonmuodostusta tuomalla siihen erilaista tietoa ja osaamista. Samalla työntekijöihin tehtyjen investointien todetaan vahvistavan organisaation innovatiivisuutta, lisäävän asiakastytyväisyyttä sekä tukevan osaavien työntekijöiden houuttelemista ja sitouttamista. Tällaisessa puhettavassa tasa-arvoa ei hylätä moraalisenä kysymyksenä, mutta sen uskottavuus rakennetaan ennen kaikkea sillä, että se tuottaa organisaatiolle lisäarvoa ja strategista hyötyä. Ahmedin (2012) näkökulmasta kyse on osuvasta esimerkistä siitä, miten tasa-arvo- ja monimuotoisuuspuhe institutionalisoituu organisaatiolle hyödylliseksi ja juuri siksi helposti omaksuttavaksi.

- (8) Targeted work on diversity and equality, as well as inclusion, strengthens the Group's value generation by adding varied knowledge and competence. Having diversity in the workforce and gender equality is consistent with DNB's ethical foundation. The employees being different and reflecting society makes DNB better, and the Group therefore works to ensure that all employees have equal opportunities. — — By investing in the employees' development and well-being through such measures, DNB can both strengthen the Group's innovative power and increase customer satisfaction. This also contributes to DNB attracting and retaining skilled employees. (DNB, 2025, s. 152—153)

Scandicin raportti rakentaa samaa diskurssia palveluliiketoiminnan logiikan kautta. Esimerkissä (8) tasa-arvo, monimuotoisuus ja inklusio kytetään parempaan asiakaskokemukseen, työntekijöiden sitoutumiseen ja hyvinvointiin sekä osaavan työvoiman houuttelemiseen. Ne eivät siis näyttäydy vain henkilöstöpoliittisina periaatteina, vaan organisaation menestystä tukevin resursseina. Diskurssin kannalta olennaista on, että tasa-arvon arvo jäsentyy tässä ennen kaikkea asiakasarvon, työnantaja-arvon ja rekrytointikyvyn kautta. Tällaisessa puhettavassa tasa-arvo saa strategisen merkityksen juuri siksi, että sen oletetaan tuottavan palveluliiketoiminnalle kilpailuetua.

- (9) Scandic is driven by the belief that equality, diversity and inclusion within its organization enhance the guest experience and strengthen team member engagement and well-being. At the same time, it facilitates recruiting skilled labor by attracting a broader talent pool. (Scandic 2024, s. 27)

Myös Nokia kytkee monimuotoisuuden suoraan liiketoiminnan edistämiseen ja teknologiseen menestykseen. Tässä esimerkissä (9) tasa-arvoa ja monimuotoisuutta ei

oikeuteta ensisijaisesti työntekijöiden oikeuksilla, vaan sillä, että ainutlaatuiset näkökulmat rakentavat maailmanluokan teknologiaa ja ajavat liiketoimintaa eteenpäin. Teknologiayrityksen kontekstissa tasa-arvo artikuloidaan näin osaksi innovaatiokykyä ja liiketoiminnan etenemistä. Tämä on vahva esimerkki siitä, miten diskurssi muuntaa tasa-arvon organisaation kilpailukyvyyn resurssiksi.

- (10) As it recognizes how unique perspectives can build world class technology and drive its business forward when working collaboratively, Nokia strives to create a culture of trust and belonging for all perspectives, genders, and ethnicities.” (Nokia, 2025, s. 66)

Equinorin raportti tukee samaa logiikkaa hieman tiivistetympin (esimerkki 10). Vaikka tämä on lyhyt muotoilu, se on diskurssin kannalta kiteyttävä. Ajatus siitä, että ajattelun monimuotoisuus hyödyttää tiimejä, tiivistää koko resurssidiskurssin ytimen. Monimuotoisuuden arvo perustellaan sillä, että siitä on hyötyä tiimeille ja siten organisaation toiminnalle. Tasa-arvon tai monimuotoisuuden moraalinen oikeutus ei katoa, mutta se jää toissijaiseksi suhteessa siihen, mitä hyötyä erilaisuudesta voidaan organisaatiolle tuottaa.

- (11) The Diversity Index is premised on the view that diversity of thought benefits teams. (Equinor, 2025, s. 140)

Kokonaisuutena tämä diskurssi rakentaa tasa-arvosta ilmiön, jonka arvo määräytyy pitkälti sen tuottaman hyödyn kautta. Tasa-arvo näyttäytyy resurssina, joka auttaa organisaatiota houkuttelemaan osajia, lisäämään tuottavuutta, tukemaan innovatiivisuutta, vahvistamaan asiakaskokemusta ja rakentamaan kilpailukykyä. Diskurssi tekee tasa-arvosta yrityksille strategisesti merkityksellisen kysymyksen, eikä jätä sitä pelkästään marginaaliseen, ”pehmeään” henkilöstöteemaan. Samalla FCDA:n kriittisestä näkökulmasta diskurssi tekee tasa-arvosta hyväksyttävän ennen kaikkea siitä syystä, että se voidaan esittää organisaation liiketoiminnalle edullisena. Kun tasa-arvoa

oikeutetaan sillä, että se tekee yrityksestä paremman, tehokkaamman tai vetovoimaisemman, sen merkitys supistuu hyötyajatteluun. Tällöin tasa-arvo ei ensisijaisesti näyttäyty esimerkiksi oikeudenmukaisuuden tai vallan uudelleenjärjestämisen kysymyksenä, vaan keinona kilpailussa menestymiselle.

5.4 Tasa-arvo mitattavana ja todennettavana suoritusalueena

Aineiston tarkastelu osoittaa, että sukupuolten tasa-arvo rakentuu kestävyysraportoinnin kielessä myös mitattavana ja todennettavana suoritusalueena. Tässä diskurssissa tasa-arvo näyttäytyy ilmiönä, joka muunnetaan luvuiksi, tavoitetasoiksi, indeksipisteiksi ja raportoitaviksi prosenttiosuuksiksi. Tasa-arvon edistyminen tehdään näkyväksi laskemalla, rajaamalla, vertailemalla ja seuraamalla. Myös tällainen kehystys saa alkunsa ESRS-kehikosta, jossa mittarit ja tavoitteet ovat oma raportointialueensa ja sosiaaliset kysymykset, mukaan lukien sukupuolijakauma ja palkkaero, sidotaan raportoitaviin datapisteisiin ja tavoitteisiin. Tasa-arvokysymykset tehdään näin näkyväksi erityisesti silloin, kun ne voidaan esittää organisaation suorituskyvystä kertovina lukuina.

Tele2:n raportin esimerkki (11) havainnollistaa tätä diskurssia selvästi. Raportissa tasa-arvo rakentuu ensisijaisesti mitattavana suoritusalueena, jota kuvataan tunnuslukujen, tavoitearvojen ja säännöllisen seurannan avulla. Sama logiikka näkyy vielä teknisemmässä muodossa siten, ettei raportti ainoastaan esitä sukupuolten väliseen palkkaeroon liittyviä lukuja, vaan myös avaa niiden laskentaperiaatteet. Keskimääräinen sukupuolten välinen palkkasuhde määritellään kaikkien työntekijöiden keskimääräisen bruttotuntipalkan perusteella, ja raportti täsmentää lisäksi, että luvut esitetään sekä toimitusjohtajan kanssa että ilman toimitusjohtajaa, jotta ylimmän johdon palkitsemisen vaikutus kokonaisuuteen voidaan erottaa näkyviin. Näin tasa-arvosta tulee paitsi mitattava myös metodisesti todennettava ilmiö, jonka uskottavuus rakentuu sen laskentatavan näkyväksi tekemiselle.

- (12) The average gender pay ratio is calculated based on the average gross hourly pay of all Tele2's employees. (Tele2, 2025, s. 94)

Tämän jälkeen raportti täsmentää, että luvut esitetään sekä toimitusjohtajan kanssa että ilman toimitusjohtajaa, jotta ylemmän johdon palkkauksen vaikutus sukupuolten kokonaispalkkaeroon voidaan erottaa näkyviin, ja ilmoittaa kokonaislukemaksi 23 % tai 22 % riippuen laskentatavasta. Tele2 tekee siis tasa-arvosta tiedon kohteen, jonka muodostamistapa, rajausta ja tulkinnan ehdot kirjoitetaan näkyviin. Tasa-arvosta tulee uskottavaa silloin, kun sen laskentatapa voidaan selittää.

Nordean raportti havainnollistaa, miten sama diskurssi toimii finanssialan raportoinnissa (esimerkki 12). Siinä tasa-arvotyö sidotaan yhtä aikaa sukupuolijakaumaa koskeviin tavoitteisiin, monimuotoisuutta ja osallisuutta mittaavaan D&I-indeksiin sekä palkkaerojen seurantaan. D&I tulee sanoista diversity and inclusion, eli monimuotoisuus ja osallisuus. Raportissa tasa-arvolle asetetaan konkreettiset tavoitearvot. Tavoitteena on, että kumpaakin sukupuolta olisi vuoteen 2025 mennessä vähintään 40 prosenttia kolmella ylimmällä johtotasolla yhteensä, ja että monimuotoisuutta ja osallisuutta kuvaavan indeksin keskiarvo olisi vähintään 90.

- (13) Gender and D&I targets have been set to drive Nordea's progress as a diverse and inclusive workplace. (Nordea, 2024, s. 183–184)

Lisäksi Nordea tarkentaa, että sukupuolitavoitteen lähtötaso on 35,9 prosenttia, että laskentatapaa on täsmennetty ja että tavoitteen etenemistä seurataan sekä toimenpidesuunnitelmien että henkilöstölle tehtävän *People Pulse* -kyselyn avulla. Samassa yhteydessä raportti toteaa, että yhtiöllä on käytössään mittareita sukupuolten välisten palkkaerojen, sukupuolijakauman, koulutuksen ja osaamisen kehittämisen sekä muiden olennaisiin vaikutuksiin liittyvien tunnuslukujen seuraamiseen. Näin tasa-arvo rakentuu raportissa selvästi mitattavaksi ja seurattavaksi suoritusalueeksi. Se näyttäytyy lukuna, indeksinä ja tavoitetasona, joiden avulla organisaatio osoittaa edistymistään.

Nordean kohdalla on kiinnostavaa myös se, että mittaaminen ei rajoitu vain tuloksen osoittamiseen, vaan se kytketään organisaation sisäiseen kehittämiseen. Raportti sanoo, että D&I-kyselyn tulokset antavat sekä johtajille että työntekijöille mahdollisuuden tunnistaa parannuskohteita ja seurata niiden etenemistä. Tämä tekee näkyväksi, miten mittaamisen diskurssi liittyy johtamisen ja kehittämisen logiikkaan. Tasa-arvo ei ole vain jotain, mitä organisaatiolla ”on” tai ”ei ole”, vaan jotain, jonka tila voidaan todeta luvuin ja jonka parantamista voidaan perustella lukujen avulla.

Kokonaisuutena tämä diskurssi rakentaa tasa-arvosta ilmiön, joka on ennen kaikkea näkyvä silloin, kun se voidaan pukea mitattavaan muotoon. Tasa-arvo näyttäytyy prosenttiosuuksina, tavoitteina, indeksiarvoina, laskentamalleina ja raportointitaulukoina. Tällä on selvä käytännöllinen puolensa. Mittaamisen ja todentamisen kautta tasa-arvotyöstä tulee konkreettista, seurattavaa ja velvoittavaa. Samalla voidaan esittää, ettei mittaaminen ole vain neutraali tapa kuvata todellisuutta (Power, 1997). Näkyviin nousevat erityisesti ne tasa-arvon ulottuvuudet, jotka voidaan kääntää numeroiksi, kun taas epäviralliset vallan muodot, kokemuksellinen eriarvoisuus tai organisaation sukupuolittuneet normit jäävät helpommin taka-alalle (Acker, 1990, s.146–154; Ahmed, 2012, s. 13–33). Tämä vastaa Powerin (1997) kuvaamaa auditoinnin logiikkaa, jonka mukaan uskottavaksi tulee ennen kaikkea se, mikä on raportoitavissa, seurattavissa ja tarkistettavissa.

5.5 Tasa-arvo henkilöstöjohtamisen ja organisaation kehittämisen kohteena

Tässä diskurssissa tasa-arvo rakentuu asiana, jota voidaan edistää henkilöstöpolitiikan, rekrytoinnin, urapolkujen, johtamiskäytäntöjen ja organisaatiokulttuurin kehittämisen kautta. Tasa-arvo näyttäytyy tällöin kehittämiskohteena, johon voidaan vastata koulutuksella, seuraajasuunnittelulla, esteiden poistamisella ja henkilöstöprosessien muokkaamisella. Diskurssin ytimessä on ajatus siitä, että organisaatio voi aktiivisesti ”rakentaa” tasa-arvoa oikeanlaisten käytäntöjen avulla.

Ørstedin raportista nostetussa esimerkissä (14) on havaittavissa selvästi, miten tasa-arvo rakentuu organisaation kehittämisen kohteeksi:

- (14) We have initiated actions to integrate inclusion into our succession planning and organisational rightsizing and remove gender-based barriers to leadership positions. (Ørsted, 2025, s. 96)

Esimerkissä tasa-arvo jäsentyy ennen kaikkea kysymykseksi, jota pyritään edistämään organisaation sisäisiä käytäntöjä muuttamalla. Raportissa osallisuus liitetään osaksi seuraajasuunnittelua ja organisaation sopeuttamista, ja samalla tavoitteeksi asetetaan sukupuoleen perustuvien esteiden poistaminen johtotehtäviin etenemisen tieltä. Tällainen kieli rakentaa kuvaa tasa-arvosta ilmiönä, jota voidaan kehittää ja hallita tarkoituksenmukaisten johtamiskäytäntöjen avulla. Puhetapa tukee Ackerin (1990, 2006) kriittistä näkökulmaa, jossa organisaatioiden sukupuolittuneet rakenteet eivät katoa, vaan jäsentyvät hallinnollisiksi kehittämisen kohteiksi. Ahmedin (2012) näkökulmasta kyse voi olla myös institutionaalisesti helposti omaksuttavasta tavasta käsitellä eriarvoisuutta. Ongelmaa ei kiistetä, mutta se siirtyy johdon ja henkilöstöhallinnon hallittavaksi kehitysohjelmaksi.

Myös DNB:n esimerkissä (15) tasa-arvo rakentuu henkilöstöjohtamisen ja organisaation kehittämisen kohteeksi. Raportissa korostetaan, että monimuotoisuutta ja tasa-arvoa edistetään rekrytointiprosesseissa, johtamisen kehittämissuunnitelmissa ja sisäisissä verkostoissa, ja että toimien tavoitteena on parantaa työympäristöä, lisätä sitoutumista ja vahvistaa tuottavuutta. Tällaisessa puhetavassa tasa-arvo ei näyttäyty vain periaatteellisena arvona, vaan organisaation toimintaa ja henkilöstöä kehittävänä käytännöllisenä johtamiskysymyksenä.

- (15) Work on actions relating to diversity and equality is integrated into established HR processes. — — DNB works actively to strengthen the

positive impacts of diversity, equality and inclusion through a number of actions. This includes the establishment of several internal diversity networks. Emphasis is placed on diversity in recruitment processes, and diversity and equality are an integral part of leadership development programmes. The efforts cover the entire workforce, also at the international offices, and the objective is to improve the working environment, increase engagement and enhance productivity. (DNB, 2025, s. 153)

Nokian raportissa tasa-arvo ja tasa-arvoiset mahdollisuudet jäsenyvät henkilöstöjohtamisen ja organisaation kehittämisen kohteeksi muun muassa urapolkujen, osaamisen kehittämisen ja sisäisen liikkuvuuden kautta.

- (16) Nokia has further invested in internal career path tools and resources to enable employees to access personalized guidance on career growth choices. Nokia is investing in measures that target the development of its people at a company and business group level, focusing on critical skills, stretch assignments and exposure to different parts of the business through internal mobility initiatives. (Nokia, 2025, s. 66)

Raportissa korostetaan sisäisiin urapolkuihin liittyviä työkaluja, yksilöllistä ohjausta urakehitykseen sekä toimenpiteitä, joilla henkilöstön osaamista kehitetään yhtiö- ja liiketoimintaryhmätasolla. Lisäksi painotetaan venymistehtäviä, sisäistä liikkuvuutta ja tulevaisuuden osaamistarpeiden tunnistamista. Tällaisessa puhettavassa tasa-arvo ei näyttäydy vain periaatteellisena tavoitteena, vaan kysymyksenä, jota toteutetaan henkilöstön kehittämisen, uralla etenemisen ja osaamisen johtamisen käytännöissä.

Kokonaisuutena tässä diskurssissa tasa-arvo siis rakentuu ennen kaikkea henkilöstöjohtamisen ja organisaation kehittämisen kohteeksi. Se jäsenyy kysymykseksi, jota edistetään rekrytoinnin, seuraajasuunnittelun, urapolkujen, johtamisen

kehittämisen, sisäisen liikkuvuuden ja työympäristön parantamisen kautta. Diskurssin rajoitus on siinä, että eriarvoisuus alkaa näyttäytyä ennen kaikkea kehittämisongelmana, johon voidaan vastata oikeilla ohjelmilla, prosesseilla ja johtamiskäytännöillä. Ahmedin (2012, s. 13–33) näkökulmasta tällainen tapa käsitellä tasa-arvoa on institutionaalisesti helposti omaksuttava, koska se tekee ongelmasta hallittavan ja sijoittaa sen organisaation sisäisten toimenpiteiden piiriin sen sijaan, että huomio kohdistuisi laajemmin vallan, historian ja rakenteellisen eriarvoisuuden kysymyksiin. Näin tasa-arvo tulee tässä diskurssissa näkyväksi ennen kaikkea kohteena, jota organisaatio kehittää, johtaa ja parantaa.

5.6 Tasa-arvo legitimizeettiä rakentavana pyrkimyspuheena

Tässä diskurssissa tasa-arvo rakentuu osaksi yrityksen legitimizeettiä vahvistavaa pyrkimyspuhetta. Huomio ei siis kohdistu vain jo saavutettuihin tuloksiin tai tämän hetken tilanteen kuvaamiseen, vaan siihen, millaisena toimijana yritys haluaa näyttäytyä ja mihin suuntaan se sanoo pyrkivänsä. Tasa-arvo saa tällöin merkityksensä paitsi organisaation sisäisenä tavoitteena myös osana vastuullista, uskottavaa ja moraalisesti hyväksyttävää yritysidentiteettiä. Christensenin ym. (2013) kuvaaman pyrkimyspuheen näkökulmasta vastuullisuuspuhe ei ainoastaan kuvaa nykytilaa, vaan rakentaa tulevaisuuteen suuntautuvaa kuvaa siitä, millainen organisaatio haluaa olla.

DNB:n raportissa pyrkimyspuhe näkyy esimerkiksi seuraavassa sitaatissa:

- (17) One of DNB's sustainability ambitions is to be a driving force for diversity and inclusion, and a key part of the Group's overall strategy is to deliver sustainable value creation. (DNB, 2025, s. 152)

Esimerkissä (14) keskeinen sana on *ambition* (tavoite, kunnianhimo). DNB ei vain ilmoita noudattavansa tasa-arvoon liittyviä periaatteita, vaan rakentaa kuvaa itsestään toimijana,

joka pyrkii olemaan liikkeellepaneva voima tasa-arvon, monimuotoisuuden ja inklusion edistämiseksi. Tällainen muotoilu tuottaa tasa-arvosta ilmiön, joka liittyy yrityksen omaan tavoiteltuun identiteettiin. Tasa-arvo ei ole vain velvoite tai mitattava tavoite, vaan myös osa sitä, miten yritys legitimoit itsensä vastuullisena ja edistyksekkään organisaationa. Samalla juuri tämä tulevaisuuteen suuntautuva ja kunnianhimoinen puhetapa voi pehmentää sitä, kuinka keskeneräistä tai ristiriitaista tasa-arvotyö käytännössä on. Suchmanin (1995) legitimititeettiteorian näkökulmasta voidaan esittää, että tällainen puhe tuottaa yritykselle hyväksyttävyyttä ja moraalista uskottavuutta. Kriittisestä näkökulmasta kiinnostavaa on, että keskeneräisyys ei heikennä tätä puhetta, vaan voi jopa vahvistaa sitä, mikäli organisaatio pystyy esittämään itsensä jatkuvasti oikeaan suuntaan liikkuvana (Christensen ja muut, 2013).

Tele2:n raportissa sama diskurssi näkyy myös selvästi tulevaisuuteen suuntautuvana ja myönteisenä tavoitepuheena (esimerkki 16). Raportti ei kuvaa tasa-arvoa vain nykyhetken toteutuneina käytäntöinä, vaan rakentaa ihannekuvaa organisaatiosta, jossa jokainen voi tuoda työyhteisöön "aidon itsensä" ja omat näkökulmansa sekä kehittyä yhdenvertaisissa olosuhteissa täyteen potentiaaliinsa.

- (18) Our goal is to cultivate an inclusive culture where every individual can bring their authentic self and unique perspectives to work, fostering a level playing field where everyone has the same chance to develop and reach their full potential. (Tele2, 2025, s. 29)

Tällaisessa puhetavassa tasa-arvo jäsentyy ennen kaikkea tavoiteltavana tulevaisuuden tilana, jonka avulla yritys rakentaa kuvaa itsestään edistyksekkään ja vastuullisena toimijana. Samalla kyse ei ole vain sisäisestä kehittämistavoitteesta, vaan myös organisaation moraalisesti houkuttelevasta itse-esityksestä. Näin tasa-arvo toimii raportissa legitimititeettiä rakentavana pyrkimyspuheena, jossa korostuu se, millainen yritys haluaa olla, ei vain se, mitä se jo on.

Myös Nordean raportissa tasa-arvo rakentuu legitimizeettiä vahvistavana pyrkimyspuheena, jossa organisaatio esittää itsensä aktiivisena positiivisen yhteiskunnallisen vaikutuksen tuottajana (esimerkki 17). Muotoilu ”pyrkii tuottamaan myönteistä yhteiskunnallista vaikutusta” ei kuvaa ensisijaisesti jo toteutunutta tilaa, vaan suuntaa huomion siihen, millaisena vastuullisena toimijana yritys haluaa näyttäytyä. Samassa yhteydessä sukupuolten tasa-arvo asetetaan osaksi laajempaa sosiaalisen vaikuttavuuden kokonaisuutta yhdessä työoikeuksien, oikeudenmukaisten työehtojen sekä oppimisen ja kehittymisen kanssa. Näin raportti rakentaa kuvaa yrityksestä, joka ei ainoastaan täytä velvoitteitaan, vaan pyrkii toimimaan yhteiskunnallisesti hyvää tuottavana ja vastuullisena edelläkävijänä.

- (19) Nordea aims to create positive social impact where it matters the most by considering human and labour rights and promoting gender equality, fair employment conditions and learning and development. (Nordea, 2024, s. 177)

Kokonaisuutena tässä diskurssissa tasa-arvo rakentuu ennen kaikkea tavoiteltavana, moraalisesti myönteisenä ja organisaation identiteettiä vahvistavana tulevaisuuden tilana. Yritykset puhuvat siitä, millaisia ne haluavat olla, millaista kulttuuria ne pyrkivät rakentamaan ja millaista myönteistä vaikutusta ne tavoittelevat. Tällainen puhetapa vastaa Christensenin ja muiden (2013) kuvaamaa pyrkimyspuhetta, jossa organisaatiot artikuloivat kunnianhimoisia vastuullisuustavoitteita tavalla, joka samalla rakentaa niiden julkista uskottavuutta ja vastuullista identiteettiä. Suchmanin legitimizeettiteorian (1995) näkökulmasta kyse on myös yhteiskunnallisen hyväksyttävyyden rakentamisesta, sillä tasa-arvoa koskevat lupaukset ja tavoitteet auttavat organisaatiota näyttämään moraalisesti oikeansuuntaisena toimijana. Kriittisestä näkökulmasta diskurssin rajoitus on kuitenkin siinä, että tasa-arvo voi jäädä ennen kaikkea ihanteelliseksi ja imagolliseksi hyödylliseksi puheeksi. Ahmedin (2012) esittämällä tavalla institutionaalinen tasa-arvopuhe voi tällöin tehdä näkyväksi organisaation hyvän tahdon, mutta jättää avoimeksi

sen, missä määrin puhe todella muuttaa niitä rakenteita, joissa eriarvoisuus syntyy ja uusiutuu.

5.7 Analyysin yhteenveto

Analyysin perusteella sukupuolten tasa-arvo rakentuu CSRD-direktiivin ja ESRS-standardien mukaisessa kestävyysraportoinnissa ennen kaikkea hallittavana ilmiönä. Aineistosta tunnistui kuusi toisiaan täydentävää diskurssia, joissa tasa-arvo jäsentyy riskien ja vaikutusten kohteena, sidosryhmien odotuksiin vastaamisena, kilpailuetua ja strategista arvoa tuottavana resurssina, mitattavana ja todennettavana suoritusalueena, henkilöstöjohtamisen ja organisaation kehittämisen kohteena sekä legitimitettä rakentavana pyrkimyspuheena.

Riskienhallinta- ja vaikutusdiskurssissa tasa-arvoa koskevat kysymykset jäsenetään ennen kaikkea yrityksen toimintaan liittyvien vaikutusten ja riskien kautta. Tasa-arvo näyttäytyy tällöin ensisijaisesti osana organisaation vastuullisuuden hallintaa, ongelmien ehkäisemistä ja sääntelyn noudattamista. Kriittisestä näkökulmasta tällainen kehystys siirtää huomion pois sukupuolittuneiden organisaatorakenteiden tarkastelusta kohti hallinnollisesti käsiteltäviä ongelmia (Ackerin, 1990). Ahmedin (2012, s.13–33) mukaan tämä on myös tyypillinen tapa tehdä eriarvoisuudesta institutionaalisesti hallittava kysymys.

Sidosryhmäodotusten diskurssissa tasa-arvo rakentuu puolestaan osaksi ulkopuolelta tulevia odotuksia, velvoitteita ja arvioinnin paineita. Tällöin se liittyy siihen, mitä sijoittajat, työntekijät, asiakkaat, lakisääteinen sääntely, asiantuntijat tai muut sidosryhmät odottavat yritykseltä. Tasa-arvo ei siis näyttäydy vain organisaation omana tavoitteena, vaan ennen kaikkea ulkoiseen arviointiin vastaamisena. Schultz ja Wehmeierin (2010, s.9–10) mukaan yritysvastuuviestintä institutionalisoituu juuri sidosryhmäsuhteiden ja hyväksyttävyyden hallinnan kautta. Suchmanin

legitimiteettiteorian valossa tasa-arvo saa tässä diskurssissa merkitystä osana organisaation yhteiskunnallisen hyväksyttävyyden ylläpitämistä (Suchman, 1995, s. 574).

Kilpailuetua ja strategista arvoa koskevassa diskurssissa tasa-arvo rakentuu resurssiksi, jonka oletetaan tuottavan organisaatiolle lisäarvoa. Tasa-arvoa perustellaan tällöin innovatiivisuudella, asiakaskokemuksella, osaajien houkuttelulla, sitoutumisella ja kilpailukyvyllä. Tässä diskurssissa tasa-arvo näyttäytyy siis ennen kaikkea hyödyllisenä ja strategisesti relevanttina ilmiönä. Ahmedin (2012) teorin mukaan yritysten monimuotoisuuspuheessa tasa-arvo- ja monimuotoisuus institutionalisoituvat usein juuri organisaatiolle hyödylliseksi ja siten helposti omaksuttavaksi kieleksi.

Mitattavan ja todennettavan suoritusalueen diskurssissa tasa-arvo muunnetaan prosenttiosuuksiksi, indeksiarvoiksi, palkkaeromittareiksi ja tavoitetasoiksi. Tällöin tasa-arvo rakentuu ilmiöksi, joka on uskottava erityisesti silloin, kun se voidaan esittää lukuina, laskentaperiaatteina ja seurattavina tunnuslukuina. Powerin (1997, s. 9–15) kuvaaman auditoinnin logiikan perusteella uskottavuutta voidaankin rakentaa usein sen varaan, että toiminta voidaan formalisoida, tehdä näkyväksi ja altistaa tarkastelulle. Samalla tällainen kehystys nostaa kuitenkin näkyviin ensisijaisesti ne tasa-arvon ulottuvuudet, jotka voidaan kääntää numeroiksi.

Henkilöstöjohtamisen ja organisaation kehittämisen diskurssissa tasa-arvo jäsenyy kysymykseksi, jota toteutetaan rekrytoinnin, seuraajasuunnittelun, urapolkujen, johtamisen kehittämisen ja sisäisen liikkuvuuden kautta. Tasa-arvo näyttäytyy tässä diskurssissa ennen kaikkea kehittämiskohteena, johon voidaan vastata oikeilla henkilöstötoimilla ja organisaation sisäisillä käytännöillä. Ackerin (1990, s. 154) näkökulmasta tämä on tunnistettava piirre sukupuolittuneissa organisaatioissa, joissa rakenteelliset ongelmat kääntyvät usein hallinnollisiksi ja kehittämisen kohteiksi. Ahmedin (2012) mukaan myös tällainen käsittelytapa tekee eriarvoisuudesta institutionaalisesti helposti omaksuttavan, koska se sijoittuu organisaation sisäisten toimenpiteiden piiriin.

Legitimiteettiä rakentavan pyrkimyspuheen diskurssissa tasa-arvo rakentuu tavoiteltavana, moraalisesti myönteisenä ja organisaation identiteettiä vahvistavana tulevaisuuden tilana. Yritykset eivät tässä diskurssissa ainoastaan kuvaa nykyhetkeä, vaan puhuvat siitä, millaisia ne haluavat olla ja millaista vaikutusta ne tavoittelevat. Christensenin ja muiden (2013, s. 383) mukaan tällainen vastuullisuuspuhe toimii pyrkimyspuheena, jossa organisaatio artikuloi kunnianhimoisia tavoitteita tavalla, joka samalla vahvistaa sen julkista uskottavuutta. Suchmanin (1995, s. 574) teorian valossa kyse on myös legitimitetin rakentamisesta, koska tasa-arvoa koskevat tavoitteet auttavat organisaatiota näyttämään moraalisesti oikeasuuntaisena toimijana.

Kokonaisuutena analyysi osoittaa, että standardoitu kestävyysraportointi ei ainoastaan välitä tietoa sukupuolten tasa-arvosta, vaan osallistuu aktiivisesti siihen, millaisena ilmiönä tasa-arvo yritysten vastuullisuuspuheessa rakentuu. Tutkielman teoreettisesta näkökulmasta tämä tarkoittaa, että tasa-arvo ei CSRD- ja ESRS-kontekstissa rakennu ensisijaisesti rakenteellisen vallan tai sukupuolittuneiden organisaatiokäytäntöjen kysymykseksi, vaan hallinnan, mittaamisen, kehittämisen, odotuksiin vastaamisen ja legitimoinnin kautta jäsentyväksi vastuullisuuskysymykseksi. Tältä osin aineisto ja teoriakirjallisuus tukevat yhdessä tulkintaa siitä, että raportointikehys tekee tasa-arvosta näkyvän, mutta samalla myös rajaa sitä, millaisessa muodossa se voi tulla näkyviin.

6 Päätäntö

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että sukupuolten tasa-arvo rakentuu CSRD-direktiivin ja ESRS-standardien mukaisessa raportointikielessä ennen kaikkea hallittavana, strategisesti hyödynnettävänä, mitattavana sekä organisaation kehittämiseen ja legitimoimiseen kiinnittyvänä ilmiönä. Tulos kytkeytyy laajempaan viestinnän tutkimukseen osoittamalla, ettei vastuullisuusraportointi ole vain yritysten toimintaa kuvaavaa tiedonvälitystä, vaan myös institutionaalisesti ohjattua merkityksentuotantoa, jossa yhteiskunnalliset kysymykset, kuten tasa-arvo, muotoutuvat tietyllä tavalla ymmärrettäviksi, sanallistettaviksi ja hallittaviksi. Tutkielma osoittaa näin, että uusi säännelty raportointikehys ei ainoastaan lisää vastuullisuustiedon määrää, vaan myös standardoimalla vastuullisuusraportointia osallistuu siihen, millainen tasa-arvopuhe alkaa näyttäytyä yritys vastuun yhteydessä legitimiinä, uskottavana ja asianmukaisena. Samalla tutkimus tuo esiin, että tasa-arvo institutionalisoituu tässä kontekstissa ennen kaikkea vastuullisuusjohtamisen objektiksi.

Tutkielman teoreettinen kontribuutio liittyy erityisesti siihen, että se tuo yhteen vastuullisuusraportoinnin institutionalisoitumista koskevan tutkimuksen ja feministisen kriittisen diskurssianalyysin näkökulman. Tutkimus osoittaa, että standardoitu raportointikehys ei ainoastaan tee tasa-arvosta näkyvää vastuullisuuskysymystä, vaan myös rajaa sitä, millaisessa muodossa tasa-arvo voi tulla näkyviin. Näin tutkielma tarkentaa ymmärrystä siitä, miten institutionaalinen kieli muovaa yhteiskunnallisten ilmiöiden merkityksiä organisaatioissa. Tältä osin työ vahvistaa käsitystä siitä, että vastuullisuusraportointi toimii myös vallan ja hallinnan välineenä, jonka kautta yritysten vastuullisuuspuhe järjestyy tietyin ennalta määritellyin logiikoin.

Tutkielman rajoitukset liittyvät aineiston rajaukseen ja diskurssianalyysin tulkinnalliseen luonteeseen. Aineisto koostuu rajatusta joukosta pohjoismaisia suuryrityksiä, joten tulokset kuvaavat ennen kaikkea tätä institutionaalista ja alueellista kontekstia. Lisäksi feministinen kriittinen diskurssianalyysi tuottaa yhden mahdollisen, teoreettisesti perustellun luennan aineistosta, mutta ei sen ainoaa mahdollista tulkintaa.

Jatkotutkimuksessa olisi kiinnostavaa tarkastella esimerkiksi sitä, miten tasa-arvosta raportointi on muuttunut CSRD-direktiivin ja ESRS-standardien vakiintuessa, miten eri maiden, toimialojen tai yritystyyppien välillä ilmenee eroja sekä miten raportointikieli suhteutuu yritysten konkreettisiin tasa-arvokäytäntöihin ja niiden kokemiseen organisaatioiden arjessa.

Tutkielman tulos viittaa lisäksi siihen, että samalla tavoin kuin standardi luo kehyksiä sukupuolten tasa-arvon käsittelemiselle, se todennäköisesti jäsentää myös muita sosiaalisen vastuun kysymyksiä vastaavalla tavalla hallittaviksi, mitattaviksi, kehitettäviksi ja legitimoitaviksi ilmiöiksi. Tässä mielessä sukupuolten tasa-arvon analyysi toimii myös esimerkkitapauksena laajemmasta muutoksesta, jossa säädely vastuullisuusraportointi ei ainoastaan kuvaa yritysvastuuta, vaan osallistuu aktiivisesti siihen, miten yritysvastuun sisältö ja ongelmanasettelut organisaatioissa rakentuvat.

Tässä pro gradu -tutkielmassa on hyödynnetty ChatGPT-tekoälysovellusta. ChatGPT:tä on hyödynnetty gradun aiheen jäsentelyyn, lähteiden etsimiseen sekä kielenhuoltoon.

Aineistolähteet

- DNB. (2025) Annual report 2025 DNB Group. Noudettu 14.2.2026 osoitteesta <https://www.ir.dnb.no/press-and-reports/financial-reports/dnbs-annual-report-2025-published-today>
- Equinor. (2025) Annual Report 2025. Noudettu 16.2.2026 osoitteesta <https://www.equinor.com/investors/annual-reports#downloads>
- Maersk. (2025) Annual Report 2025. Noudettu 16.2.2026 osoitteesta <https://investor.maersk.com/news-releases/news-release-details/annual-report-2025>
- Nokia. (2025) Annual Report 2025. Noudettu 16.2.2026 osoitteesta <https://www.nokia.com/about-us/investors/results-reports/annual-report/>
- Nordea. (2024) Annual Report 2024. Noudettu 10.1.2026 osoitteesta <https://www.nordea.com/en/press/2025-02-24/nordea-has-published-its-annual-reporting-for-2024>
- Ørsted. (2025) Annual Report 2025. Noudettu 16.2.2026 osoitteesta <https://orsted.com/en/investors/financial-reports/annual-reporting-2025>
- Scandic. (2024) Annual and Sustainability Report 2024. Noudettu 16.2.2026 osoitteesta <https://www.scandichotelsgroup.com/media/press-releases/2025/scandic-publishes-the-annual-and-sustainability-report-2024/>
- Tele2. (2025) Annual & Sustainability report 2025. Noudettu 16.2.2026 osoitteesta <https://www.tele2.com/investors/annual-report-2025/>

Lähteet

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441–464. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>
- Ahmed, S. (2012). *On being included: Racism and diversity in institutional life*. Duke University Press. DOI:10.1215/9780822395324
- Baxter, J. (2003). *Positioning gender in discourse: A feminist methodology*. Palgrave Macmillan. DOI:10.1057/9780230501263
- Baxter, J. (2010). *The language of female leadership*. Palgrave Macmillan. DOI:[10.1057/9780230277915](https://doi.org/10.1057/9780230277915)
- Bose, S. (2020). Evolution of ESG Reporting Frameworks. Values at Work: Sustainable Investing and ESG Reporting. 13-33 https://doi.org/10.1007/978-3-030-556136_2
- Bruun, L., & Rydenfelt, H. (2023). Vastuullisuusviestinnän paineet ja haasteet. *Media & viestintä*, 46(1), 92–116. Noudettu 12.4.2026 osoitteesta <https://journal.fi/mediaviestinta/article/download/128175/77315/273614>
- Budig, M. J., & England, P. (2001). The wage penalty for motherhood. *American Sociological Review*, 66(2), 204–225. <https://doi.org/10.2307/2657415>
- Carroll, A. B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*, 34(4), 39–48. [https://doi.org/10.1016/0007-6813\(91\)90005-G](https://doi.org/10.1016/0007-6813(91)90005-G)
- Carroll, A. B. (1999). Corporate social responsibility: Evolution of a definitional construct. *Business & Society*, 38(3), 268–295. <https://doi.org/10.1177/000765039903800303>
- Carroll, A. B. (2008). A history of corporate social responsibility: Concepts and practices. Teoksessa A. Crane, A. McWilliams, D. Matten, J. Moon, & D. S. Siegel (toim.), *The Oxford handbook of corporate social responsibility* (s. 19–46). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199211593.003.0002>

- Cech, E. A., & Blair-Loy, M. (2014). Consequences of flexibility stigma among academic scientists and engineers. *Work and Occupations*, 41(1), 86–110. <https://doi.org/10.1177/0730888413515497>
- Christensen, L. T., Morsing, M., & Thyssen, O. (2013). CSR as aspirational talk. *Organization*, 20(3), 372–393. <https://doi.org/10.1177/1350508413478310>
- Cohen, P. N., & Huffman, M. L. (2003). Occupational segregation and the devaluation of women's work across U.S. labor markets. *Social Forces*, 81(3), 881–908.
- Crane, A., Matten, D., & Spence, L. J. (2019). *Corporate social responsibility: Readings and cases in a global context* (3rd ed.). Routledge.
- Cukrowska-Torzewska, E., & Matysiak, A. (2020). The motherhood wage penalty: A meta-analysis. *Social Science Research*, 88, Article 102416. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2020.102416>
- Dahlsrud, A. (2008). How corporate social responsibility is defined: An analysis of 37 definitions. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 15(1), 1–13. <https://doi.org/10.1002/csr.132>
- Davis, K. E., Kingsbury, B., & Merry, S. E. (2012). Indicators as a technology of global governance. *Law & Society Review*, 46(1), 71–104. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5893.2012.00473.x>
- Directive 2014/95/EU NFRD, CONSIL, EP, <http://data.europa.eu/eli/dir/2014/95/oj/eng>
- EFRAG. (2022). [Draft] European Sustainability Reporting Guidelines 1 Double materiality conceptual guidelines for standard-setting. Noudettu 12.3.2026 osoitteesta <https://www.efrag.org/sites/default/files/sites/webpublishing/SiteAssets/Appendix%202.6%20-%20WP%20on%20draft%20ESRG%201.pdf>
- ESRS kestävyysraportointistandardit (EU) 2023/2772. (31.7.2023) Komission delegoitu asetus 2023/2772, annettu 31 päivänä heinäkuuta 2023, Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2013/34/EU täydentämisestä kestävyysraportointistandardien osalta. EUR-Lex. Noudettu 1.4.2025 osoitteesta https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202302772
- Euroopan komissio (2025 a). Ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi, jolla muutetaan direktiivejä (EU) 2022/2464 ja (EU) 2024/1760 koskien yritysten

kestävyysraportointia ja huolellisuusvelvoitteita (COM(2025) 80 final). Euroopan komissio. <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52025PC0080>

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2013/34. Euroopan Unioni. Noudettu 7.2.2025, osoitteesta <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/ALL/?uri=CELEX%3A32013L0034>

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2022/2464, annettu 14 päivänä joulukuuta 2022, asetuksen (EU) N:o 537/2014, direktiivin 2004/109/EY, direktiivin 2006/43/EY ja direktiivin 2013/34/EU muuttamisesta yritysten kestävyysraportoinnin osalta (ETA:n kannalta merkityksellinen teksti), EP, CONSIL, 322 OJ L (2022). <http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2464/oj/fin>

European Commission. (2025, 9. joulukuuta). Corporate sustainability reporting. Noudettu 20.2.2026 osoitteesta https://finance.ec.europa.eu/capital-markets-union-and-financial-markets/company-reporting-and-auditing/company-reporting/corporate-sustainability-reporting_en

European Commission. (2023, 31. heinäkuuta). *European sustainability reporting standards (ESRS): Annex I – ESRS 1 general requirements*. Noudettu 11.4.2026 osoitteesta https://www.efrag.org/sites/default/files/media/document/2024-08/ESRS%201%20Delegated-act-2023-5303-annex-1_en.pdf

European Commission. (26. kesäkuuta 2017). *Commission guidelines on non-financial reporting*. Noudettu 12.3.2026 osoitteesta https://finance.ec.europa.eu/publications/commission-guidelines-non-financial-reporting_en

Eurostat. (2026a). Gender pay gap statistics. Statistics Explained. European Commission. Noudettu 12.4.2026 osoitteesta https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics

Eurostat. (2026b). Women in the EU. Statistics Explained. European Commission. Noudettu 12.4.2026 osoitteesta https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Women_in_the_EU&utm_source=chatgpt.com

Fairclough, N. (1992). *Discourse and social change*. Polity Press.

- Fairclough, N. (2010). *Critical discourse analysis: The critical study of language* (2nd ed.). Routledge.
- Fraser, N. (2009). Feminism, capitalism and the cunning of history. *New Left Review*, 56, 97–117. <https://doi.org/10.4324/9781315260211-17>
- Lazar, M. M. (2007). Feminist critical discourse analysis: Articulating a feminist discourse praxis. *Critical Discourse Studies*, 4(2), 141–164. <https://doi.org/10.1080/17405900701464816>
- Lazar, M. M. (Ed.). (2005). *Feminist critical discourse analysis: Gender, power and ideology in discourse*. Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1057/9780230599901>
- Miller, P., & Rose, N. (2008). *Governing the present: Administering economic, social and personal life*. Polity.
- Ministry of Social Affairs and Health (n.d) Equal pay. Noudettu 12.4.2026 osoitteesta <https://stm.fi/en/gender-equality/equal-pay>
- OECD. (2026). *Pay transparency in progress*. OECD Publishing. Noudettu 11.4.2026 osoitteesta https://www.oecd.org/en/publications/pay-transparency-in-progress_121f268d-en/full-report/pay-transparency-in-progress_6f4e7063.html
- Pantazi, T. (2024). The introduction of mandatory corporate sustainability reporting in the EU and the question of enforcement. *European Business Organization Law Review*, 25, 509–532.
- Power, M. (1997). *The audit society: Rituals of verification*. Oxford University Press.
- Rose, N. (2000). Government and control. *British Journal of Criminology*, 40(2), 321–339. <https://doi.org/10.1093/bjc/40.2.321>
- Rottenberg, C. (2018). *The rise of neoliberal feminism*. Oxford University Press. DOI:10.4000/ideas.8502
- Saunders, B., Sim, J., Kingstone, T., Baker, S., Waterfield, J., Bartlam, B., Burroughs, H., & Jinks, C. (2018). Saturation in qualitative research: Exploring its conceptualization and operationalization. *Quality & Quantity*, 52, 1893–1907.
- Schultz, F., & Wehmeier, S. (2010). Institutionalization of corporate social responsibility within corporate communications: Combining institutional, sensemaking and

- communication perspectives. *Corporate Communications: An International Journal*, 15(1), 9–29. <https://doi.org/10.1108/13563281011016813>
- Suchman, M. C. (1995). Managing legitimacy: Strategic and institutional approaches. *Academy of Management Review*, 20(3), 571–610. <https://doi.org/10.2307/258788>
- Sunderland, J. (2004). *Gendered discourses*. Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1057/9780230505582>
- Tilastokeskus. (2025, 1. lokakuuta). *Sukupuolten palkkaerot kaventuvat hitaasti – ja miehet hyötyvät koulutuksesta naisia enemmän*. Noudettu 11.4.2026 osoitteesta <https://stat.fi/fi/uutinen/Sukupuolten-palkkaerot-kaventuvat-hitaasti-ja-miehet-hyoetyvaet-koulutuksesta-naisia-enemmaen>
- van Dijk, T. A. (1993). Principles of critical discourse analysis. *Discourse & Society*, 4(2), 249–283. <https://doi.org/10.1177/0957926593004002006>
- Wodak, R., & Meyer, M. (Eds.). (2016). *Methods of critical discourse studies* (3rd ed.). Sage. Noudettu 9.2.2026 osoitteesta https://www.researchgate.net/publication/284725923_Methods_of_Critical_Discourse_Studies_3rd_edition