

Oikeusministeriö  
Kuuleminen 21.8.2014

19/4.1/14  
25.8.2014

## **Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan kirjalliset kommentit hallituksen tasa-arvo-ohjelman mukaisesta arviosta sukupuolten tasapuolisemman edustuksen toteutumisesta pörssiyritysten hallituksissa**

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta kiittää oikeusministeriötä mahdollisuudesta tulla kuulluksi pörssiyritysten hallitusten sukupuolijakaumasta.

Hallituksen tasa-arvo-ohjelman (2012-2015) mukaan seurataan sukupuolten tasapuolisemman edustuksen toteutumista pörssiyritysten hallituksissa ja ellei se etene riittävästi, siirrytään lainsäädännöllisiin toimiin.

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta on usean vuoden ajan seurannut pörssiyritysten hallitusten sukupuolijakauman kehitystä. Itsesääntelyllä (Corporate Governance koodi) on Suomessa saatu oikeansuuntaisia tuloksia. Viimeaikainen kehitys kuitenkin osoittaa, että pörssiyritysten sukupuolijakaumaan on edelleen kiinnitettävä aktiivisesti huomiota. Suomessa suurissa pörssiyrityksissä naisten osuus on laskenut tänä keväänä vuoden 2013 31 %:sta 29 %:iin. Keskiuurissa pörssiyrityksissä naisten osuus on pysynyt 23 %:ssa kolmena perättäisenä vuonna. Sen sijaan pienissä pörssiyrityksissä naisten osuus on noussut vuoden 2013 18 %:sta tämän kevään 20 %:iin. Naisten osuus kaikkien pörssiyritysten hallituksissa on keskimäärin 23 %, alle neljäsosa. Tasa-arvoasian neuvottelukunta katsoo, että naisten osuus pörssiyritysten hallituspaikoista on edelleen liian pieni.

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta kannattaa muistiossa ehdotettua pörssiyritysten hallituksia koskevan kiintiölainsäädännön valmistelun aloittamista. Hallituksen tulee asettaa numeeriset tavoitteet ja aikataulu sukupuolten tasapuolisen edustuksen saavuttamiseksi pörssiyritysten hallituksissa ja hallintoneuvostoissa. Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan tavoitteena on jo usean vuoden ajan ollut 40 %:n sukupuolikiintiön säätäminen pörssiyritysten hallituksiin. Jotta yrityksillä on riittävästi aikaa valmistautua tarvittaviin muutoksiin, tulee kiintiölain valmistelu aloittaa pikimmiten. Laki tulee saada eduskuntaan viimeistään syksyllä 2018, jotta se ehditään käsitellä ennen vuoden 2019 eduskuntavaaleja.

Jos kaikille yrityksille säädettäisiin nopeassa aikataulussa raportointivelvollisuus hallitusten sukupuolijakaumasta, tehostaisi se yritysten toimia ja mahdollistaisi asiaan varautumisen hyvissä

ajoin. Näin asiaa pohdittaisiin vakavasti yrityskohtaisesti. Menettely lisäisi todennäköisesti yhtiöiden aktiivisia toimia, joilla saatettaisiin välttyä kiintiölainsäädännön voimaansaattamiselta.

Naisten koulutustaso on Suomessa korkea. Naisia on paljon yritysten keskijohdossa. Naiset kohtaavat kuitenkin yritysmaailmassa rakenteellista syrjintää, joka liittyy mm. miesvaltaiseen liiketoimintakulttuuriin ja avoimuuden puutteeseen. Naiset eivät kuulu yhtä usein kuin miehet verkostoihin, joista yhtiöiden hallitusten jäsenet valitaan. Kapea rekrytointipohja ei ole yritystenkään etu. Se heikentää myös talouden kasvupotentiaalia. Naisten osaamista ei aina tunnusteta, myös sen vuoksi naiset törmäävät edelleen lasikattoon liikemaailmassa. Osaamista ja pätevyymistä tulisi tarkastella avoimesti ja ennakkoluulottomasti. Pätevyyttä tarkastellaan lähes poikkeuksetta taaksepäin. Jos yhtiöt pohtisivat mitä osaamista ne tarvitsee tulevaisuudessa, saattaisi se muuttaa rekrytointikäytäntöjä nykyistä tasa-arvoisemmiksi.

Muistiossa ei oteta kantaa sääntelyn yksityiskohtiin. Koska tasapuolisemman sukupuolijakauman saavuttamiseen liittyy useita selvitettäviä ja päätettäviä kysymyksiä, pitää tasa-arvoasiain neuvottelukunta tärkeänä, että sääntelyn valmistelu aloitetaan laajapohjaisesti ensi hallituskauden alussa. Kantaa tulee ottaa mm. siirtymäajan pituuteen, siirytäänkö tavoitteeseen suoraan tai portaittain. Tulee myös päättää onko laki pysyvä vai väliaikainen. Tärkeä päätös on myös missä laissa kiintiöistä säädetään ja mitä yhtiöitä sääntely koskee. Lain toimivuuden kannalta tulee myös tarkkaan pohtia lain seuranta ja sanktiot. Seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja ennalta estäviä. Lainsäädännön vaikuttavuuden varmistamiseksi säännösten rikkomisesta tulee säätää tehokkaat seuraamukset. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta kysyy, mikä taho Suomessa määräisi seuraamukset? Miten valvonta järjestettäisiin? Valvonnan järjestäminen on selvitettävä perusteellisesti. Valvonnan toteuttamiseen on oltava riittävät resurssit.

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta kannattaa muistiossa olevaa kirjausta ohjelman laajentamisesta myös kuntasektorin yrityksiin sekä muihin julkisoikeudellisiin yhteisöihin. Selvitystyö kuntasektorin tilanteesta tulee aloittaa uuden hallituskauden alussa.

Myös valtio-omisteisten yhtiöiden hallitusten sukupuolikiintiöitä tulee jatkaa.

Valtioenemmistöisten yhtiöiden hallituksissa naisten osuus on vuodesta 2009 lähtien ollut lähes tai yli 40 %. Valtioenemmistöisissä pörssiyhtiöissä naisten osuus hallituksen jäsenistä oli vuonna 2011 39 %, vuosina 2012 ja 2013 43 %, mutta vuonna 2014 osuus hallitusten jäsenistä laski 41 %:iin. Yhtiöissä, joissa valtio on vähemmistöosakkaana, naisten osuus hallituspaikoista on jäänyt pienemmäksi kuin valtioenemmistöisissä yhtiöissä. Valtioenemmistöisten pörssiyhtiöiden hallitusten sukupuolikoonpano osoittaa, että päteviä naisia löydetään kun rekrytointiprosesseja kehitetään.

Hannele Varsa  
pääsihteeri