

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta  
Asiantuntijakuuleminen 15.2.2013  
Hannele Varsa

1/4.1/13  
14.2.2013

**Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan lausunto valtioneuvoston kirjelmästä komission ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston määräämiseksi direktiiviksi julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta ja siihen liittyvistä toimenpiteistä (U 81/2012 vp)**

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta kiittää työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaa kutsusta kuulemiseen.

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta kannattaa direktiiviehdotusta ja sen tavoitteita. Vaikka direktiiviehdotus on TANE:n tavoitteisiin nähden lievä, veisivät direktiivissä esitetyt toimet kehitystä neuvottelukunnan tavoitteiden mukaiseen oikeaan suuntaan ja nopeuttaisi todennäköisesti kehitystä.

Komissio ehdottaa, että EU:n alueella säännellyillä markkinoilla noteeratun listayhtiön hallituksen tai hallintoneuvoston jäsenet on valittava jäsen ehdokkaiden keskinäisen *pätevyysarvioinnin perusteella*, jos listayhtiön hallituksen tai hallintoneuvoston jäsenistä on laskutavasta riippuen alle 33,3 - 40 prosenttia hallintoelimestä aliedustettua sukupuolta. Kiintiöehdotus koskee siis ainoastaan ehdokasasettelun pätevyysarviointia, ei itse valintaa. Käytännössä muutokset koskevat paitsi hallituksen jäsenten avointa pätevyysarviointia myös valintojen ja niiden perusteiden raportointia ja julkistamista. Ehdotetuilla menettelytapa- ja julkistamisvaatimuksilla on kannustinvaikutus, koska niitä sovelletaan vain yhtiöön, joka ei ole saavuttanut kiintiötavoitetta direktiivin voimaantuloon mennessä tai jäsenvaltiossa käyttöön otetun siirtymäajan kuluessa.

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta on usean vuoden ajan seurannut pörssiyhtiöiden hallitusten sukupuolijakauman kehitystä. Vaikka naisten määrä pörssiyhtiöiden hallituksissa on Suomessa viime vuosina kasvanut erityisesti suuremmissa pörssiyhtiöissä, on naisten osuus hallitusten jäsenistä edelleen keskimäärin vain vähän yli viidenneksen. Viimeaikaiseen nousuun naisten osuudessa listayhtiöiden hallituksissa on vaikuttanut valtion toimet naisten osuuden lisäämiseksi valtio-omisteisten yhtiöiden hallituksissa, Norjan kiintiölaki, usean muun Euroopan maan päätökset säätää sukupuolikiintiöistä listayhtiöiden hallituksissa. Hyvää kehitystä on tärkeää vauhdittaa. Pienissä ja keskisuurissa suomalaisissa pörssiyhtiöissä naisten osuus hallitusten jäsenistä on pienempi kuin suurissa yhtiöissä. Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan tavoitteena onkin jo usean vuoden ajan ollut 40 %:n sukupuolikiintiön säätäminen pörssiyhtiöiden hallituksiin. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta *kannattaa direktiiviehdotusta ja sen tavoitteita*.

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. U-kirjelmässäkin todetaan tämä ns. lasikattoilmiö. Ehdotettu hakijoiden pätevyysarviointi niille listayhtiöille, jotka eivät määrääjassa saavuta 40 prosentin sukupuolikiintiötä hallituksessa tai hallintoneuvostossa, *laajentaisi rekrytointipohjaa ja lisäisi avoimuutta*. Tästä hyötyisi viime kädessä koko yhteiskunta.

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta kysyy *miksi direktiiviehdotus koskee ainoastaan ehdokasasettelun pätevyysarviointia, ei itse valintaa*. Prosessivelvoite on lievä keino direktiivin tavoitteisiin nähden. EU-tason keskusteluissa on ollut esillä myös ehdotus listayhtiöiden hallitusten ja hallintoneuvostojen valintaan kohdistuva sukupuolikiintiö.

Jäsenvaltioiden on säädettävä direktiivin rikkomisesta aiheutuvista seuraamuksista. Näiden seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja ennalta estäviä. Muun muassa tasa-arvolain toimeenpanossa on havaittu, että tasa-arvon tosiasiallinen edistäminen edellyttää suunnitelmallista ja tehokasta toimintaa, jossa myös seuraamukset ja niiden valvominen on selkeästi määriteltä. *Direktiivin vaikuttavuuden varmistamiseksi säännösten rikkomisesta tulee säätää tehokkaat seuraamukset*. Seuraamusjärjestelmä tulee luonnollisesti valmistella huolellisesti. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta kysyy, mikä taho Suomessa määräisi seuraamukset? Miten valvonta on tarkoitus järjestää? *Valvonnan järjestäminen on selvitettävä perusteellisesti*. Valvonnan toteuttamiseen on oltava *riittävät resurssit*.

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta on huolissaan kirjauksesta yritysten omasta tasa-arvosuunnitelmasta toimivalle johdolle, joka direktiivissä näyttäisi tarkoittavan ainoastaan yrityksen hallituksessa istuvaa johtoa. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta pitää ensiarvoisen tärkeänä, että *vaadittava tasa-arvosuunnittelu koskee koko yrityksen toiminnallista johtoa*.

Hannele Varsa  
pääsihteeri