

Marja Hanski, TEM
 Jyrki Jauhiainen, OM
 Eeva Raevaara, STM
 Marianna Uotinen, VM
 Jarmo Väisänen, VNK

23.6.2014

1. Arvioinnin tausta

Hallituksen tasa-arvo-ohjelman (2012–2015) mukaan seurataan sukupuolten tasapuolisemman edustuksen toteutumista pörssiyhtiöiden hallituksissa. Jos tasapuolisempi edustus ei etene riittävästi, siirrytään lainsäädännöllisiin toimiin sukupuolten tasapuolisemman edustuksen turvaamiseksi pörssiyhtiöiden hallituksissa. Tasa-arvo-ohjelman mukaan arvio riittävästä kehityksestä tehdään kesäkuussa 2014. Lainvalmistelussa otetaan huomioon mm. valtio-omisteisissa ja -enemmistöisissä pörssiyhtiöissä sovellettava 40 prosentin vähimmäisosuus, tasapuolisemman edustuksen vaihtoehtoiset toteuttamistavat ja kohtuulliset siirtymäajat.

Lisäksi valtio jatkaa tasa-arvo-ohjelmassa vuonna 2004 aloitettuja **toimenpiteitä naisten osuuden lisäämiseksi valtio-omisteisten yhtiöiden hallituksissa**. Tavoitteena on, että valtion kokonaan omistamissa yhtiöiden hallituksissa on oltava naisia ja miehiä vähintään 40 %. Myös pörssiyhtiöissä, joissa valtio on enemmistössä, tavoitteena on saavuttaa 40 %:n tasot. Valtioenemmistöisissä yhtiöissä, jotka eivät ole pörssiyhtiöitä sovelletaan myös 40 %:in vähimmäisosuutta molemmille sukupuolille, ellei muuhun ole nimenomaisia perusteita. Yhtiöissä, joissa valtio on vähemmistöomistaja, valtiota edustavien toimijoiden on nimettävä ehdokkaita hallitusten jäseniksi tasa-arvotavoitteiden mukaisesti. Myös hallitusohjelmassa linjataan, että valtio edistää omistamissaan yhtiöissä sukupuolten välistä tasa-arvoa pyrkien suunnitelmallisesti turvaamaan riittävä naisten edustus valtio-omisteisten yhtiöiden hallituksissa.

Valtion omistajapolitiikkaa koskevan valtioneuvoston 3.11.2011 periaatepäätöksen mukaan valtio on omistajana toteuttanut tasa-arvolakia yhtiöiden hallituksia valittaessa. Tämän lisäksi pidetään tärkeänä, että yhtiöiden ylintä johtoa, johtoryhmiä ja muita johtotehtäviä nimettäessä tulee varmistaa, että molempien sukupuolten edustajilla on yhtäläiset mahdollisuudet edetä urallaan ja kohota johtotehtäviin. Myös hallituksen nimityksiä ja palkitsemista valmisteleviin toimielimiin pyritään valitsemaan tasaisesti molempien sukupuolten edustajia.

2. Sukupuolten edustus pörssiyhtiöiden hallituksissa

2.1 Kehitys Suomessa

Sekä Tilastokeskus että Keskuskauppakamari ovat keränneet tietoa naisten osuuksista pörssiyhtiöiden hallituksissa yhtiön koon mukaan.¹ **Viimeisen kuuden vuoden aikana naisten osuus on noussut kaikkien pörssiyhtiöiden hallituksissa keskimäärin 12 %:sta 23 %:iin.** Vuoteen 2008 verrattuna nousua on kaiken kokoisissa pörssiyhtiöissä. Naisten osuudet pienten/keskisuurten/suurten pörssiyhtiöiden hallituksissa olivat vuosina 2008 ja 2014 seuraavat: 2008: 8 %/8 %/21 % -> 2014: 20 %/23 %/29 %).

Tällä hallituskaudella naisten osuuskien nousu on kuitenkin hidastunut suurissa ja keskisuurissa pörssiyhtiöissä. Suurissa pörssiyhtiöissä naisten osuus laski tänä keväänä vuoden 2013 31 %:sta 29 %:iin. Keskisuu-

¹ Tilastokeskuksen ja Keskuskauppakamarin tiedoissa on pientä eroa joidenkin vuosien osalta.

riassa pörssiyhtiöissä naisten osuus on pysynyt samana (23 %) kolmena perättäisenä vuonna. Pienissä pörssiyhtiöissä naisten osuus on noussut vuoden 2012 16 %:sta ja vuoden 2013 18 %:sta tämän kevään 20 %:iin.

Valtioenemmistöisten pörssiyhtiöiden hallituksissa naisten osuudet ovat olleet korkeammalla tasolla hallituksen vuodesta 2004 lähtien asettamien, valtio-omisteisia yhtiöitä koskevien tasa-arvotavoitteiden vuoksi. Valtioenemmistöisten yhtiöiden hallituksissa naisten osuus on jo vuodesta 2009 lähtien ollut lähes tai yli 40 %. Valtioenemmistöisissä pörssiyhtiöissä naisten osuus hallitusten jäsenistä oli vuonna 2008 35 %, vuonna 2011 39 %, vuosina 2012 ja 2013 43 %, ja vuonna 2014 naisten osuus laski 41 %:iin.

Yhtiöissä, joissa valtio on vähemmistöosakkaana, naisten osuus hallituspaikoista on jäänyt pienemmäksi kuin valtioenemmistöisissä yhtiöissä. Tällaisissa pörssiyhtiöissä naisten osuus hallituksissa oli vuonna 2008 28 %, vuonna 2011 30 %, vuonna 2012 30 %, vuonna 2013 35 % ja vuonna 2014 34 %. Näin myös pörssiyhtiöissä, joissa valtio on vähemmistöosakkaana, naisten osuus hallitusten jäsenistä laski viime vuodesta.

2.2 Kansainvälinen kehitys

Komissio kerää säännöllisesti tilastotietoja naisten osuuksista suurten pörssiyhtiöiden² hallituksissa, hallintoneuvostoissa ja muissa johtotehtävissä EU-maissa ja viidessä muussa Euroopan maassa³. Lokakuussa 2013 kerättyjen tietojen mukaan **naisia on EU:ssa keskimäärin 18 % suurimpien pörssiyhtiöiden hallituksissa tai hallintoneuvostoissa. Vaihtelu maiden välillä on kuitenkin suurta:** Maltan 2 %:sta Suomen 29 %:iin. 20 %:n ylittää kymmenen maata: Suomi, Ranska, Latvia, Ruotsi, Alankomaat, Slovakia, Tanska, Slovenia, Saksa ja Iso-Britannia. Suomessa naisten osuus suurten pörssiyhtiöiden hallituksissa tai hallintoneuvostoissa on noussut viimeisen viiden vuoden aikana paristakymmenestä prosentista 30 %:iin. Naisten osuuksissa kuusi maata jää alle 10 %:in (Malta, Kypros, Viro, Romania, Kreikka ja Portugali). Euroopassa naisten korkein osuus hallituspaikoista on Islannissa (49 %; huhtikuu 2013) ja Norjassa (42 %; huhtikuu 2013), joissa molemmissa on käytössä kiintiölainsäädäntö. (Report on Progress on equality between women and men in 2013, SWD(2014) 142 final; Women and men in leadership positions in the European Union, A review of the situation and recent Progress, 2013).

Viimeisen kymmenen vuoden aikana naisten osuus suurten pörssiyhtiöiden hallituksissa ja hallintoneuvostoissa on kasvanut keskimäärin 9 %:sta (2003) 18 %:iin. Kasvun taustalla on lisääntynyt yhteiskunnallinen keskustelu naisten asemasta yritysten johtotehtävissä ja useiden EU-maiden hallitusten toimenpiteet sukupuolten tasapuolisen edustuksen lisäämiseksi yritysten johdossa. Myös elinkeinoelämän omat toimet ja yritysten tasa-arvotyö ovat tuottaneet tulosta. Siitä huolimatta **keskimäärin yli 80 % suurten pörssiyhtiöiden hallitus- tai hallintoneuvostojäsenistä on edelleenkin miehiä.** Lisäksi EU-tason tilastotietoa naisten osuuksista pienten ja keskisuurten pörssiyhtiöiden hallituksissa hallintoneuvostoissa ei ole kattavasti saatavissa. Suomea koskevien tietojen perusteella naisten osuus pienempien pörssiyhtiöiden hallituksissa on suuria pörssiyhtiöitä matalampi (ks. tarkemmin edellä). (Report on Progress on equality between women and men in 2013, SWD(2014) 142 final).

² Tilastoinnin pohjana on käytetty kunkin ETA-valtion pörssin *primary indexin* rekisteröityjä yhtiöitä (enintään 50), eli markkina-arvoltaan tai vaihdoltaan suurimpia pörssiyhtiöitä. Tilastointi kattaa näissä yhtiöissä kaikki sellaiset hallituksen tai hallintoneuvoston jäsenet (ml. työntekijöiden valitsemat), jotka eivät osallistu yhtiön päivittäiseen johtamiseen. Eri valtioiden pörssien koko, erilaiset listat ja indeksit vaihtelevat niin, että pörssistä riippuen primary indexiin rekisteröityjen yhtiöiden määrä vaihtelee kymmenestä useisiin satoihin tai tuhansiin. Luokittelu poikkeaa Suomen keskuskauppakamarin käyttämästä pörssiyhtiöiden koon mukaisesta luokittelusta, joka perustuu Helsingin Pörssin (NasdaqOMX) käyttämään yhtiöiden osakekannan markkina-arvon mukaiseen lukiin. Helsingin pörssissä ja Keskuskauppakamarin selvityksessä suuren pörssiyhtiön markkina-arvon alaraja on 150 MEUR ja selvitys kattaa kaikki pörssiyhtiöt.

³ Islanti, Makedonia, Norja, Serbia ja Turkki.

3. Toimenpiteet sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi yritysten johtotehtävissä

3.1 Suomi

Laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta säädetään sukupuolten tasapuolisesta edustuksesta kunta- ja valtioenemmistöisten yhtiöiden hallintoneuvostoissa. Jos kunta- tai valtioenemmistöisellä yhtiöllä on hallintoneuvosto, johtokunta tai muu luottamushenkilöistä koostuva johto- tai hallintoelin, toimielimessä tulee olla tasapuolisesti sekä naisia että miehiä, jollei erityisistä syistä muuta johdu (4a §).

Sukupuolten tasa-arvon edistämisestä yhtiöiden hallituksissa ei Suomessa ole sitovaa lainsäädäntöä. Hallituksen tasa-arvo-ohjelmissa on asetettu jo 1990-luvun lopulta lähtien selkeitä tasa-arvotavoitteita valtio-omisteisten yhtiöiden hallitusten osalta. Hallituksen tasa-arvo-ohjelmassa vuosille 1997–1999 tavoitteeksi oli kirjattu naisten osuuden lisääminen 30 prosenttiin kyseisinä vuosina asetettavissa valtion liikelaitosten ja valtionyhtiöiden johtoeleimissä. Vuodesta 2004 lähtien hallituksella on ollut 40 %:in tavoitteeseen pohjautuva ohjelma sukupuolten tasapuolisen edustuksen lisäämiseksi valtio-omisteisissa yhtiöissä. Tasa-arvo-ohjelmassa 2012–2015 valtio jatkaa ohjelmaa naisten osuuden lisäämiseksi valtio-omisteisten yhtiöiden hallituksissa. Valtion kokonaan omistamien yhtiöiden hallituksissa on oltava naisia ja miehiä vähintään 40 %. Sama periaate koskee valtioenemmistöisiä yhtiöitä, jotka eivät ole pörssissä. Pörssi-yhtiöissä, joissa valtio on enemmistössä, tavoitteena on saavuttaa 40 %:n tasot. Yhtiöissä, joissa valtio on suoraan tai välillisesti vähemmistöomistaja, on valtion ja valtiota edustavien toimijoiden edistettävä tasa-arvoa siten, että ne nimeävät ehdokkaita hallitusten jäseniksi tasa-arvotavoitteita toteuttavalla tavalla.

Sukupuolten tasa-arvoa koskevia tavoitteita ja toimenpiteitä on myös sisällytetty **valtioneuvoston omistajapolitiikkaa koskevaan periaatepäätökseen**, joka hyväksyttiin marraskuussa 2011 (ks. tarkemmin luku 1).

Hallitusohjelmissa ja hallituksen tasa-arvo-ohjelmissa on ollut tavoitteita ja toimenpiteitä tasa-arvon edistämisestä myös laajemmin yritysten johtopaikoilla. Erityisesti on korostettu vuoropuhelua elinkeinoelämän kanssa naisten urakehityksen edistämiseksi yrityksissä. Vuosina 2007–2013 hallitus on järjestänyt yhdessä elinkeinoelämän useita seminaareja, joissa on esitelty yritysten tapoja tukea naisten urakehitystä ja tarkasteltu sukupuolten tasa-arvon edistämistä yritysten hallituksissa.

Viime vuosina on toteutettu myös **useita hankkeita naisten urakehityksen edistämiseksi ja sukupuolten tasapuolisemman edustuksen lisäämiseksi yritysten johtotehtävissä.** Euroopan sosiaalirahaston ja sosiaali- ja terveysministeriön rahoittama ja Svenska Handelshögskolanin koordinoima tutkimusavusteinen Nais-Urat -kehittämishanke (2013–2014) tukee toimihenkilönaisten sekä asiantuntija- ja keskijohdon tehtävissä toimivien naisten pääsyä vaativampiin tehtäviin. Hankkeen tavoitteena on kehittää johtamisen ja rekrytoinnin käytäntöjä tasa-arvonäkökulmasta ja lisätä naisten kehittymismahdollisuuksia sekä osuutta aiempaa vaativimmissa tehtävissä. Hankkeessa on mukana organisaatioita pienten ja keskisuurten yritysten lisäksi julkiselta ja kolmannelta sektorilta. Hanke luo konkreettisia välineitä edistää naisten pääsyä vaativampiin tehtäviin monentyyppisissä organisaatioissa. Tietoa näistä välineistä ja tasa-arvon edistämisen malleista levitetään laajalle käyttäjäkunnalle. Tasa-arvoa johtajien urakehitykseen (TASURI) -hanke (2013–2015) on sosiaali- ja terveysministeriön ja Euroopan unionin Progress-ohjelman rahoittama, ja sen tavoitteena on lisätä sukupuolten tasapuolista edustusta yritysten korkeimmassa johdossa osana naisten urakehityksen ja sukupuolten tasa-arvon edistämistä työelämässä. Hanke edistää sukupuolten tasa-arvoa yritysten johdon rekrytointikäytännöissä, kehittää yritysten ylintä johtoa koskevaa tilastotuotantoa sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta ja vahvistaa valtakunnallista yhteistyötä keskeisten toimijoiden välillä sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi yritysten ylimmässä johdossa.

Sukupuolten tasa-arvoa taloudellisessa päätöksenteossa on edistetty myös **johtajuustilastoinnin kehittämisen** kautta. Tasa-arvo-ohjelmassa 2008–2011 sovittiin VM:n ja Tilastokeskuksen välillä nykyistä täsmälli-

sempien naisten urakehitystä ja naisjohtajuutta koskevien tilastotietojen ottamisesta säännölliseen tuotantoon. Tasa-arvo-ohjelman 2012–2015 mukaisesti selvitetään Tilastokeskuksen ja muiden toimijoiden kanssa käytäntöä, joka mahdollistaa pörssiyhtiöiden hallitusten nais- ja miesjäsenien osuuksien säännöllisen julkaisemisen. Tilastojen kehittämistyötä jatketaan yllä mainitussa TASURI-hankkeessa.

Elinkeinoelämä on edistänyt sukupuolten tasapuolista pörssiyhtiöiden hallituksissa myös itsesääntelytoimilla. Arvopaperimarkkinayhdistys hyväksyi vuonna 2008 Suomen listayritysten hallinnointikoodin, joka ohjeistaa yrityksiä aiempaa velvoittavammin siihen, että hallituksissa on oltava molempia sukupuolia. Hallinnointikoodi 2010:n mukaan "[h]allituksen jäseneksi valittavalla on oltava tehtävän edellyttämä pätevyys ja mahdollisuus käyttää riittävästi aikaa tehtävän hoitamiseen. Hallituksessa on oltava molempia sukupuolia" (suositus 9). Hallinnointikoodi sisältää ns. noudata tai selitä -periaatteen, jonka mukaan yrityksen on kerrottava koodista poikkeamisesta ja poikkeamat on perusteltava. Hallinnointikoodia päivitettiin 2010. Helsingin pörssin sääntöjen mukaan suomalaisen listayhtiön on noudatettava Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia.

Vuodesta 2011 lähtien Keskuskauppakamari on julkistanut naisten ja miesten edustuksesta pörssiyhtiöiden hallituksissa ja muissa johtotehtävissä selvityksiä, joissa on parina viime vuonna kiinnitetty huomiota myös poikkeamien perusteluihin. Vuonna 2013 12 pientä pörssiyhtiötä poikkesi ko. suosituksesta, ja näiden yhtiöiden hallituksissa oli vain miehiä. Keskuskauppakamarin selvityksen mukaan poikkeamisen perusteluiden laadussa on parannettavaa.

Lisäksi Keskuskauppakamari ja muut toimijat ovat järjestäneet naisjohtajien mentorointiohjelmiä (<http://naisjohtajat.fi/>).

3.2 EU-tason toimenpiteet

Euroopan Unionissa kysymys sukupuolten tasapuolisesta edustuksesta (pörssi)yhtiöiden hallituksissa ja muissa johtotehtävissä on noussut poliittiselle agendalle erityisesti 2010-luvulta alkaen. Yksi Euroopan komission tasa-arvostrategian (2010–2015) keskeisistä tavoitteista on naisten määrän lisääminen taloudellisessa päätöksenteossa. Tasa-arvoasioista vastaava komissaari Viviane Reding on käynyt vuoropuhelua elinkeinoelämän kanssa yritysten tasa-arvotoimien edistämiseksi. Marraskuussa 2012 komissio antoi direktiiviehdotuksen sukupuolten tasapuolisen edustuksen lisäämiseksi suurten pörssiyhtiöiden hallituksissa. EU:ssa on hyväksytty/valmistelussa myös kaksi muuta direktiiviehdotusta, jossa on sukupuolten tasapuolista edustusta koskevia säännöksiä.

EU:n komission ehdotus listayhtiöiden hallitusten sukupuolikiintiö -direktiiviksi (KOM (2012) 614 lopullinen)

Vuoden 2012 joulukuussa julkaistua direktiiviehdotusta käsiteltiin aktiivisesti neuvoston työryhmässä vuoden 2013 ajan. Kevätkaudella 2014 direktiiviehdotusta on käsitelty lähinnä edistymisraportin antamiseksi neuvostolle kesäkuussa 2014. Jäsenvaltioiden määrävähemmistö vastustaa edelleen direktiivin antamista. Seuraavassa esitellään komission direktiiviehdotuksen sisältö siten, suluissa on puheenjohtajavaltion kompromissiehdotus, jonka Suomi on ollut valmis hyväksymään. Syyskauden 2014 puheenjohtajavaltio Italia on ilmoittanut jatkavansa käsittelyä sen ja Ranskan syksyllä 2013 tekemän kompromissiehdotuksen pohjalta (jäsenvaltio voi rajata työntekijöiden edustajat ulkopuolelle ja tavoitteen aikataulua lykättäisiin siten, että 30 %:n taso pitäisi saavuttaa 2020 mennessä ja 40 tai 33 %:n taso 2026 mennessä).

Komission direktiiviehdotuksen soveltamisalaan kuuluvat listayhtiöt, joiden arvopaperit (kompromissiehdotuksessa rajattu osakkeisiin) ovat kaupankäynnin kohteena säännellyillä markkinoilla. Direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle on rajattu sellaiset pienet ja keskisuuret listayhtiöt, joissa on enintään 250 työntekijää

ja liikevaihto alle 50 miljoonaa euroa tai taseen loppusumma alle 43 miljoonaa euroa. Lisäksi jäsenvaltio voi rajata soveltamisalan ulkopuolelle listayhtiön, jossa vähintään 90 % työntekijöistä samaa sukupuolta.

Soveltamisalaan kuuluva listayhtiön toimielin on hallitus tai, jos yhtiössä on hallintoneuvosto, hallintoneuvosto.

Soveltamisalaan kuuluvat hallituksen tai hallintoneuvoston jäsenet, jotka eivät osallistu listayhtiön päivittäiseen johtamiseen. Tämän vuoksi direktiiviehdotus ei koske Suomessa esim. hallituksen jäsenenä olevaa yhtiön toimitusjohtajaa (n. 25 suomalaista listayhtiötä).

Tavoite on 40 % päivittäiseen toimintaan osallistumattomista hallituksen/hallintoneuvoston jäsenistä tai, jos jäsenvaltio soveltaa vaatimusta kaikkiin hallituksen jäseniin, tavoite voi olla 33 % kaikista jäsenistä.

Tavoite tulee saavuttaa valtionyhtiöissä ja muissa vastaavissa julkisomisteisissa yhtiöissä 2018 mennessä ja muissa 2020 mennessä (kompromissi: kaikissa 2020 mennessä).

Toimielimen jäseneksi ehdolle pantavien pätevyysarviointi on direktiiviehdotuksen mukainen keino tavoitteen toteuttamiseksi. Ehdotuksessa on säännökset jäsen ehdokaskandidaattien määrämuotoisesta pätevyysarviointista, yhtä pätevistä ehdokkaista aliedustettua sukupuolta olevan asettamisesta (hallituksen tai hallintoneuvoston) ehdokkaaksi, ehdokaskandidaatin oikeudesta saada ehdollepanosta tietoa ja listayhtiön velvollisuudesta julkaista ja antaa valvontaviranomaiselle ehdollepanoa ja valintoja koskevia tietoja sekä (lähinnä ehdollepanomenettelyä ja tietojen antamisvelvollisuutta koskevien vaatimusten rikkomista koskevista) seuraamuksista;

Pätevyysarvioinnissa on käytettävä yksiselitteisiä, ennalta määriteltyjä ja neutraaleja valintaperusteita. Vaatimus pätevyysarviointista on yksi merkittävimmistä kiistanaiheista neuvostokäsittelyssä.

Direktiiviehdotuksessa ei puututa osakkaiden oikeuteen äänestää ja valita haluamansa henkilöt hallituksen jäseniksi eikä kiintiötavoitteen saavuttamatta jäämistä sanktioida, joten direktiivissä ei ehdoteta sitovia kiintiöitä.

Lisäksi direktiiviehdotuksen mukaan soveltamisalaan kuuluvan listayhtiön on sitouduttava toimiin, joilla voidaan toteuttaa tasapainoinen sukupuolijakauma myös yhtiön toimivaan johtoon kuuluvien hallituksen jäsenten osalta. Tällainen toimenpide voi olla esimerkiksi yhtiön laatima ohjelma kiintiötavoitteen saavuttamiseksi. Käytännössä suomalaisissa yksiportaista hallintomallia käyttävissä listayhtiöissä hallitukseen kuuluu enintään yksi yhtiön toimivaan johtoon kuuluva henkilö eli toimitusjohtaja. Joissakin pienemmissä omistajavetoisissa listayhtiöissä hallituksen jäsenenä on myös muita toimivaan johtoon kuuluvia. Tästä syystä kohdan vaatimus yhtiökohtaisista lisätoimista on Suomessa vähäinen, koska se koskee käytännössä suomalaisista listayhtiöistä vain kaksiportaista hallintomallia käyttäviä yhtiöitä (5 kappaletta) ja muutamia pienempiä listayhtiöitä, jotka ylittävät direktiivin raja-arvot.

Jos jäsenvaltiossa on ennen direktiivin voimaantuloa kansallinen järjestely (lainsäädäntö, itsesääntely jne.), jonka perusteella tavoite saavutettaisiin määrääjässä, jäsenvaltion ei tarvitse ennen vuotta 2018/2020 soveltaa vaatimuksia pätevyysarviointista, aliedustetun sukupuolen ehdokkaan etusijasta, listayhtiöiden raportointi- ja julkistamisvelvollisuudesta ja todistustaakasta. Neuvoston työryhmäkäsittelyssä Suomen Listayhtiöiden hallinnointikoodia on käytetty yhtenä esimerkkinä tällaisesta itsesääntelyyn perustuvasta kansallisesta järjestelystä.

Direktiivi pitäisi panna täytäntöön 2 vuoden kuluessa sen hyväksymisestä. Direktiivi on määräaikainen, sen voimassa olo päättyisi 2028.

Komission vaikutusarvion mukaan aliedustetun sukupuolen edustajien hallitus- tai hallintoneuvostotyöskentelyn kannalta 30 % (tai 3 henkilöä) osuus on raja, jonka jälkeen heidän osuudellaan on merkitystä. Itsesääntelyä käyttävistä maista vain Suomi voisi saavuttaa aiemman kehityksen valossa tavoitteen 2020

mennessä (Suomessa naisten osuus ei ole kasvanut 2013–2014 komission arvion perusteena olleiden vuosien tavoin).

Luottolaitoksia ja sijoituspalveluyrityksiä koskevat EU:n luottolaitosdirektiivin (2013/36/EU) säännökset yritysten hallinnoinnista

Hallituksen esitykseen eduskunnalle (39/2014 vp) laiksi luottolaitostoiminnasta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi sisältyy luottolaitoksen ja sijoituspalveluyritysten hallinnointia koskevaa uutta sääntelyä. Esitys perustuu vakavaraisuusdirektiivin 88 artiklaan ja säädösten on tarkoitus tulla voimaan 1.7.2014. Ehdotetun luottolaitostoiminnasta annetun lain 7 luvun 2 §:n mukaan luottolaitoksen hallituksen on hyväksyttävä luottolaitokselle toimintaperiaatteet, joilla edistetään hallituksen kokoonpanon monimuotoisuutta. Sen on hyväksyttävä kyseiselle luottolaitokselle tavoite sukupuolten tasapuolisesta edustuksesta hallituksessa sekä laadittava toimintaperiaatteet, joilla tavoite saavutetaan ja ylläpidetään. Direktiivin perusteluissa⁴ todetaan, että yhtenä syynä puutteissa, joita on tullut ilmi yritysten ylimpien hallintoelinten valvontatehtävien hoitamisessa, on hallintoelinten yksipuolinen kokoonpano. Monimuotoisempien hallintoelimien pitäisi pystyä valvomaan yrityksen johtamista ja riskejä tehokkaammin, joten sen tulisi olla yksi ylimpien hallintoelinten kokoonpanon perusteista. Riittävään monimuotoisuuteen kuuluu myös tasapainoinen sukupuolijakautuma. Yritysten tulisi kiinnittää huomiota monimuotoisuuteen myös rekrytointipolitiikassa yleensä, esimerkiksi siten, että henkilövalinnat tehtäisiin ehdokaslistoista (en *short list*), joissa molemmat sukupuolet ovat edustettuina.

Direktiiviehdotus yritysten muun kuin taloudellisen tiedon raportoinnista

Komissio antoi huhtikuussa 2013 ehdotuksen tiettyjä suuri yhtiöitä ja konserneja koskevan muun kuin taloudellisen sekä monimuotoisuutta koskevan tiedon julkistamisesta (COM(2013) 207 lopullinen). Ehdotuksella muutetaan tilinpäätösdirektiiviä (2013/34/EU). Ehdotus sisältää muun muassa suuria listayhtiöitä (yhtiön tai sen konsernin työntekijämäärä yli 500 ja nettoliikevaihto on yli 40 miljoonaa euroa tai tase on yli 20 miljoonaa euroa) koskevan velvoitteen julkistaa kuvaus hallitustaan koskevasta monimuotoisuuspolitiikasta. Kuvauksessa tulisi ottaa kantaa sellaisiin seikkoihin kuin ikä, sukupuoli, koulutus- ja ammattitausta. Lisäksi tulee ilmoittaa politiikan tavoitteet sekä miten se on täytäntöön pantu ja mitä tuloksia sillä on saavutettu raportointikaudella. Mikäli yhtiöllä ei ole politiikkaa, tulee sen antaa selvitys, miksi ei ole. Euroopan parlamentti on osaltaan hyväksynyt direktiivin 15.4.2014. Tarkoitus on, että EU:n neuvosto päättää direktiivin hyväksymisestä kesäkuussa 2014 ja se tulisi voimaan heinäkuussa 2014, jolloin direktiivin säännökset tulisi saattaa kansallisesti voimaan viimeistään kesällä 2016 siten, että julkistamisvelvoite koskisi käytännössä ensimmäistä kertaa tilikautta 2017.

3.3 Toimia sukupuolten tasapuolisen edustuksen edistämiseksi EU:n jäsenmaissa ja eräissä OECD-maissa

Euroopassa on useissa maissa erityisesti 2000-luvulla edistetty sukupuolten tasapuolista edustusta yritysten johdossa maan hallituksen asettamilla tasa-arvotavoitteilla ja/tai lainsäädännöllisillä toimilla. Suomi oli kansainvälisesti katsoen ensimmäisten joukossa vuonna 2004, kun hallitus hyväksyi ohjelman naisten osuuden lisäämiseksi valtio-omisteisten yhtiöiden hallituksissa, ml. valtio-omisteiset pörssiyritykset. Valtioenemmistöisen pörssiyrityksen hallintoneuvostoa koskee tasa-arvolain säännös tasapuolisesta edustuksesta. Eri maiden hallitusten tavoiteohjelmissa tai muissa tasa-arvon edistämistoimissa keskeistä on ollut toimien yhteydessä käyty laaja keskustelu tasa-arvon edistämisestä ja asetettujen tavoitteiden säännöllinen seuranta.

Valtioiden hallitusten toimenpiteiden soveltamisala yhtiömuodon mukaan vaihtelee maasta toiseen. Toimenpiteiden kohteet yhtiömuodon mukaan voidaan jakaa seuraavasti:

⁴ Perustelukohta (60).

- valtio- ja/tai kuntaomisteiset ja kuntien yhteisyritykset (mm. Alankomaat, Belgia, Irlanti, Islanti, Israel, Italia, Itävalta, Norja, Puola, Suomi, Ranska, Ruotsi, Sveitsi, Tanska)
- kaikki tai suuret listayhtiöt (mm. Alankomaat, Belgia, Espanja, Islanti, Italia, Norja, Ranska, Saksa (tulossa))
- (julkiset) osakeyhtiöt (mm. Alankomaat, Espanja, Islanti, Norja)
- työntekijämäärältään suuremmat yritykset (mm. Alankomaat, Ranska; yritysten raportointivelvollisuus: Tanska)

Yleisesti voidaan sanoa, että maat ovat usein ensin kohdistaneet toimenpiteet valtio- ja/tai kuntaomisteisiin yhtiöihin ja laajentaneet sitten tasa-arvotavoitteiden asettamista tai lainsäädäntöä koskemaan myös listayhtiöitä. Joissakin maissa toimenpiteiden soveltamisala ulottuu myös (julkisiin) osayhtiöihin sekä laajasti yrityskenttään esimerkiksi yrityksen kokoa koskevin rajoituksin.

Valtioiden hallitusten toimenpiteet voivat olla hyvin monenlaisia, toimenpiteiden kirjo on laaja. Toimenpiteet voidaan luokitella mm. seuraavasti:

- **Maan hallituksen asettamat tavoitteet tai tavoiteohjelma** sukupuolten tasapuolisen edustuksen lisäämiseksi yhtiöiden hallituksissa, hallintoneuvostoissa ja/tai muissa johtotehtävissä. Tavoiteohjelmaan sisältyy usein säännöllinen kehityksen **seuranta ja toimien vaikuttavuuden arviointi** sekä **mahdollisesti suunnitelma kiintiölainsäädännöksi**, jos tavoitteita ei tiettyyn määräaikaan mennessä saavuteta. Tavoitteet voidaan asettaa esimerkiksi hallitusohjelmissa, tasa-arvo-ohjelmissa tai muissa maan hallituksen päätöksissä;
- **Lainsäädännössä tai muulla tavoin** määritelty yritysten vuotuinen tai muuten säännöllinen **raportointivelvollisuus** sukupuolten edustuksesta yhtiön hallituksessa, hallintoneuvostossa tai muissa johtotehtävissä. Raportointiin liittyy usein velvollisuus tuoda esiin syyt, miksi sukupuolten edustus ei ole tasapuolinen ja laatia toimenpidesuunnitelma tasa-arvon edistämiseksi. Raportointivelvollisuuteen voi liittyä sukupuolten tasapuolista edustusta koskeva **tavoite**, joka pitää saavuttaa tietystä määräajassa. Tänä vuonna hyväksytään myös EU-tason sääntelyä yritysten raportointivelvollisuudesta (ks. luku 3.2.).
- **Lainsäädännössä tai muulla tavoin määritellyt tavoitteet tai kiintiöt** sukupuolten tasapuolisen edustuksen lisäämiseksi yritysten hallituksissa tai hallintoneuvostoissa. Lainsäädäntö ja sen **sitovuus poikkeavat maasta toiseen merkittävästi**. Eroja on erityisesti seuraavissa yksityiskohdissa:
 - **siirtymäajan pituus** (välitön siirtyminen, ehdollinen siirtyminen, pisin siirtymäaika 8 vuotta Espanjassa); **suora** tai **portaittainen** siirtyminen tavoitteeseen (esim. Ranskassa 20 % - 40 %); onko laki säädetty **pysyväksi vai väliaikaiseksi** (esim. Alankomaissa väliaikainen laki, arvioidaan 2016)
 - **miten kiintiöitä säännellään**: missä laissa (esim. Norjassa yhtiölainsäädäntö), muulla säädöksellä
 - erilaiset säännökset **erikokoisille yhtiöille** (esim. pienemmille yhtiöille lievemmät säännökset tai ne on rajattu lain soveltamisalan ulkopuolella sekä erilaiset soveltamisalan määrittävät raja-arvot, jotka perustuvat esim. liikevaihtoon, taseeseen ja henkilöstön määrään taikka markkina-arvoon tai osakkeiden vaihdantaan)
 - **sanktiot** (esim. Norjassa yhtiön lakkauttaminen, Ranskassa hallitusnimitysten mitätöiminen ja hallituksen jäsenten palkkioiden maksun lopettaminen, Alankomaissa yhtiön antama julkinen perustelu säännöksestä poikkeamiselle) ja/tai **kannustimet** (esim. Espanjassa etusija julkisissa hankinnoissa, jos yhtiö saavuttaa tasa-arvotavoitteen)

Esimerkkejä toimenpiteistä

Kiintiölainsäädäntö

Useat Euroopan maat ovat hyväksyneet lainsäädännöllisiä sukupuolikiintiöitä sukupuolten tasapuolisen edustuksen lisäämiseksi yritysten hallituksissa.⁵ Erityisesti 2010-luvulla sääntely on laajentunut pörssiyhtiöihin ja useissa maissa myös julkisiin osakeyhtiöihin. Pörssiyhtiöiden tai muiden yhtiöiden hallituksia koskevia kiintiösäännöksiä ovat hyväksyneet Euroopan maista mm. Norja, Islanti, Espanja, Ranska, Belgia, Italia ja Alankomaat. Saksassa hallitus on päättänyt vuonna 2014 annettavasta 30 %:in kiintiölakiesityksestä, joka koskee suuria pörssiyhtiöitä (ks. oheinen taulukko).

Euroopan maista **Norjassa** kiintiölaki hyväksyttiin ensimmäisenä, vuonna 2003. Laissa oli ehto, jonka mukaan laki ei astuisi voimaan, jos yritykset vapaaehtoisin toimin saavuttaisivat 40 %:n osuuden vuoteen 2005 mennessä. Tämä ei toteutunut, ja laki astui voimaan vuoden 2008 alussa. Lakia sovelletaan julkisiin osakeyhtiöihin ja valtio- ja kuntaomisteisiin sekä kuntien yhteisyrityksiin ja osuuskuntiin. Huhtikuuhun 2008 mennessä kaikki lain soveltamisalaan kuuluvat yritykset täyttivät lain vaatimukset. **Islannissa** 40 %:in kiintiösäännös koskee julkisia osakeyhtiöitä, joissa on yli 50 työntekijää sekä valtio- ja kuntaomisteisiä yhtiöitä. Islannissa naisten osuus suurten pörssiyhtiöiden hallituksissa on Euroopan korkein (49 %).

EU-maista **Ranskassa** naisten osuus lain soveltamisalaan kuuluvien suurten yritysten⁶ hallituksissa alkoi nousta jo ennen kiintiösäännöksen varsinaista voimaantuloa. Kiintiösäännöksen perusteella molempien sukupuolten osuus tulee olla 20 % vuoden 2014 alkuun mennessä ja 40 % 2017 alkuun mennessä). Ranskassa naisten osuuden nousu on ollut viime vuosina EU-maista nopeinta, osuus oli lokakuussa 2013 30 %.

Muut lainsäädännölliset toimet

EU-maat ovat hyväksyneet myös muita lainsäädännöllisiä toimia kuin varsinaisia sukupuolikiintiöitä sukupuolten tasapuolisen edustuksen edistämiseksi yritysten hallituksissa. **Tanskassa** hyväksyttiin vuonna 2012 yhtiölain ja tilinpäätöslain muutos, joka edellyttää suurilta yhtiöiltä tavoitteiden asettamista ja toimia hallitusten monimuotoisuuden lisäämiseksi huhtikuusta 2013 alkaen ja raportointia asetetuista tavoitteista vuodesta 2014 alkaen. **Ruotsissa** yrityksillä on vuosikertomuslain perusteella vuotuinen raportointivelvollisuus sukupuolten edustuksesta yritysten johtotehtävissä.

Hallitusten asettamat tasa-arvotavoitteet ja muut tasa-arvotoimet

Isossa-Britanniassa naisten osuutta pörssiyhtiöiden hallituksissa edistävät toimet ovat puolestaan perustuneet hallituksen tilaaman Lord Daviesin raportin suosituksiin ja suositusten säännölliseen seurantaan sekä erityisesti yritysten omiin toimiin naisten määrän lisäämiseksi yritysten hallituksissa. Yhtiöiden tulee asettaa määrälliset tavoitteet naisten osuuden lisäämiseksi ja raportoida vuosittain tasa-arvotavoitteiden saavuttamisesta. **Puolassa** valtiovarainministeri antoi vuonna 2013 toimeenpanomääräyksen, joka velvoittaa valtio-omisteiset yhtiöt "valitsemaan riittävän ammattitaitoisia jäseniä hallitukseen, ottaen huomioon naisten ja miesten tasapuolisen edustuksen." Määräyksen yhteydessä hyväksytty hyvien käytäntöjen koodi asettaa 30 %:n tavoitteen naisten ja miesten vähimmäisedustukselle vuoteen 2015 mennessä ja naisten lievän suosinnan periaatteen, jos nais- ja miesehdokkaat yhtä päteviä.

Elinkeinoelämän ja yksittäisten yritysten tasa-arvotoimet

⁵ Mm. Komissio, Europarlamentti ja European Women's Lobby ovat laatineet eri maiden toimista ja niiden vaikutuksista raportteja (ks. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/swd_2014_142_en.pdf; http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-13-882_fi.htm; <http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201202/20120216ATT38420/20120216ATT38420EN.pdf>; <http://www.womenlobby.org/spip.php?article3188&lang=en>).

⁶ CAC 40 -indeksissä olevat 40 suurta pörssiyhtiötä, jotka on valittu indeksiin 100 markkina-arvoltaan suurimman pörssiyhtiön joukosta, ja ja sellaiset muut listaamattomat yhtiöt, joilla vähintään 500 työntekijää ja liikevaihto yli 500 miljoonaa euroa kolmen peräkkäisen viimeksi kuluneen vuoden ajan.

Valtioiden hyväksymien tasa-arvotavoitteiden ja lainsäädännön lisäksi elinkeinoelämän itsesääntelyssä on useissa Euroopan maissa kummankin sukupuolen hallitus- tai hallintoneuvostojäsenten osuutta koskevia tavoitteita ja toimia listayhtiöiden hallinnointikoodissa. Hallinnointikoodien tasa-arvokirjaukset vaihtelevat maasta toiseen tavoitteiden keinojen, aikataulun, seurausten ja valvonnan suhteen. Lisäksi monet yritykset ovat edistäneet sukupuolten tasa-arvoa omilla toimillaan, mm. sukupuolten edustusta koskevilla tavoitteilla ja niiden seurannalla sekä naisten urakehitystä koskevilla edistämistoimilla ja mentoriohjelmilla.

4. Arviointia kehityksestä ja tasa-arvoa edistävien toimien vaikutuksista listayhtiöissä

Suomessa tavoitteellinen toiminta ja seuranta ovat lisänneet sukupuolten tasapuolista edustusta kaikkien listayhtiöiden hallituksissa. Kaikissa pörssiyhtiöissä, valtio-omisteiset pörssiyhtiöt mukaan lukien, naisten osuus hallituksen jäsenistä on noussut vuoden 2008 12 %:sta vuoteen 2014 mennessä 23 %:iin siten, että pörssiyhtiöistä suurimpien hallituspaikoista naisilla on 29 %, keskisuurten 23 % ja pienten 20 % vuonna 2014.

Valtioneuvoston vuonna 2004 asettama 40 %:n tavoite sukupuolten tasapuolisen edustuksen lisäämiseksi **on johtanut naisten osuuden kasvuun valtioneuromistisissä pörssiyhtiöissä siten, että vuodesta 2009 lähtien naisten osuus on 40 %:n luokkaa ja pörssiyhtiöissä, joissa valtio on vähemmistöosakas, naisten osuus on noussut vuoden 2008 28 %:sta 35 %:n tasolle.** Käytännössä valtio-omisteisten pörssiyhtiöiden hallitusten naisjäsenet ovat valtion valitsemia tai ehdottamia.

Muissa listayhtiöissä sukupuolten tasapuolista edustusta on edistetty lähinnä Listayhtiöiden hallinnointikoodilla, jossa ei ole numeerisia tavoitteita naisten hallitusedustuksen suhteen, mikä voi osaltaan vaikuttaa yhtiöiden käytäntöön. Koodin vaatimuksen täyttämiseksi riittää, että listayhtiön hallituksessa on kummankin sukupuolen edustus, joten yhtiöltä ei voida edellyttää pidemmälle menevää suunnitelmaa tasapuolisesta edustuksesta eikä perusteluita sille, miksi hallituksessa ei ole useampia kummankin sukupuolen edustajia. Käytännössä Helsingin pörssi seuraa hallinnointikoodin noudattamista myös pörssiyhtiön hallituksen kokoonpanoa koskevan suosituksen osalta. Jos koodista poikkeaminen on perusteltu puutteellisesti, pörssi käynnistää valvontamenettelyn, jossa yhtiötä kuullaan ja sille voidaan antaa muistutus. Jos poikkeaminen on toistuvaa, asia voidaan viedä pörssin sääntöjen mukaan pörssin kurinpitolautakuntaan, jonka päätökset ovat julkisia.

Suomalaisen pörssiyhtiön hallituksen jäsenmäärä on keskimäärin pienempi kuin muissa EU-valtioissa. Suomalaisista pörssiyhtiöistä pienimmässä jäsenmäärä on keskimäärin pienempi kuin suurissa suomalaisissa pörssiyhtiöissä. Erilaisten pörssiyhtiöiden taloudellista ja muuta yhteiskunnallista merkitystä voi arvioida monin tavoin. Henkilöstön määrällä (vähintään 250) ja liikevaihdolla (yli 50 miljoonaa euroa) mitattuna sukupuolikiintiö-direktiiviehdotuksen ulkopuolelle rajattujen pienten suomalaisten pörssiyhtiöiden⁷ (36 yhtiötä) yhteenlaskettu liikevaihto vuonna 2013 oli 1,48 miljardia euroa ja henkilöstön yhteismäärä oli 6304. Direktiiviehdotuksen soveltamisalaan kuuluvien suomalaisten pörssiyhtiöiden (90 yhtiötä) yhteenlaskettu liikevaihto oli 174 miljardia euroa ja henkilöstön määrä oli 572 864. Helsingin pörssin omalla jaottelulla pienten pörssiyhtiöiden yhteenlaskettu liikevaihto oli 4,9 miljardia euroa ja henkilöstön yhteismäärä oli 31 521, keskisuurten pörssiyhtiöiden yhteenlaskettu liikevaihto oli 34,3 miljardia euroa ja henkilöstön yhteismäärä oli 146 833 ja suurten pörssiyhtiöiden yhteenlaskettu liikevaihto oli 136 miljardia euroa ja yhteenlaskettu henkilöstömäärä oli 403 458. Kaikkien suomalaisten pörssiyhtiöiden yhteenlaskettu liikevaihto oli samaan aikaan noin 175 miljardia euroa ja henkilöstömäärä oli 581 852. Direktiiviehdotuksen sovelta-

⁷ Tässä mainitut suomalaisten yhtiöiden luvut kuvaavat pörssiyhtiön konsernia eivätkä vain pörssiyhtiötä itseään, joten todennäköisesti on huomattavasti enemmän pörssiyhtiöitä, joita pidetään direktiiviehdotuksen soveltamisalan ulkopuolelle jäävinä pientinä pörssiyhtiöinä.

misalaan kuuluvista yhtiöstä 27 on pörssin oman jaottelun mukaan suuria, 33 keskisuuria ja 29 pieniä yhtiöitä. Ehdotuksen ulkopuolelle rajattavista suomalaisista pörssiyrityksistä 28 on pörssin jaottelun mukaan pieniä ja 4 keskisuuria yhtiöitä.⁸

Keskuskauppakamarin selvityksen mukaan naisten osuus erikokoisten suomalaisten pörssiyrityksien hallituksissa ei korreloi sen kanssa, miten naiset ovat edustettuina yhtiöiden toimivassa johdossa (johtoryhmässä). Selvityksen mukaan naisten osuus saman listayhtiön hallituksessa ja johtoryhmässä ei myöskään korreloi. Saman selvityksen mukaan naisten osuus pörssiyrityksien hallituksissa eri pohjoismaissa ei korreloi sen kanssa, miten naiset ovat edustettuina saman yhtiön johtoryhmässä. Selvityksen mukaan esimerkiksi Norjassa, jossa on ainoana pohjoismaana 40 %:n tasoinen tehokkaasti sanktioitu kiintiölainsäädäntö, naisten osuus pörssiyrityksien toimivasta johdosta on pienempi kuin Ruotsissa ja Suomessa.⁹

Keskustelua keinoista edistää sukupuolten tasapuolista edustusta yritysten johdossa on käyty Suomessa useaan otteeseen 2000-luvulla. 2000-luvun alussa tasa-arvolain uudistamisen yhteydessä keskusteltiin mahdollisuudesta siirtää tarkkarajaisiin kiintiöihin erityisesti hallintoneuvostojen osalta. Vuonna 2006 silloinen tasa-arvoministeri Tuula Haatainen ja pääministeri Matti Vanhanen lähettivät sadalle suurimmalle pörssiyritykselle kirjeen, jossa ne haastettiin vahvistamaan naisten asemaa yritysten johdossa. Vuonna 2008 hallintoministerinä toiminut Mari Kiviniemi esitti velvoittavan sääntelyn käyttöönottoa naisten osuuden lisäämiseksi pörssiyrityksien hallituksissa. Osana tätä laajempaa keskustelua arvopaperimarkkinayhdistys hyväksyi vuonna 2008 yllä mainitun, entistä velvoittavamman hallinnointikoodin suosituksen sukupuolten edustuksesta pörssiyrityksien hallituksissa. Lisäksi 2010-luvulla on EU-sääntelyaloitteiden ja eri maiden esimerkkien pohjalta alettu keskustella yksityiskohtaisemmin erilaisista tasa-arvoa edistävien toimien vaihtoehtoista ja toimien soveltamisalaan liittyvistä kysymyksistä. **Valtio-omisteisia pörssiyrityksiä koskevien tasa-arvotoimien lisäksi tämän yhteiskunnallisen keskustelun ja elinkeinoelämän omien toimivien voidaan arvioida vaikuttaneen naisten osuuden kasvuun kaikkien pörssiyrityksien hallituksissa.**

Viimeisen kuuden vuoden aikana nousua naisten hallitusosuuksissa on tapahtunut sekä pienissä, keskisuurissa ja suurissa pörssiyrityksissä, keskimäärin 12 %:sta 23 %:iin. **Tällä hallituskaudella naisten osuuden nousu on kuitenkin hidastunut suurissa ja keskisuurissa pörssiyrityksissä.** Suurissa pörssiyrityksissä naisten osuus laski tänä keväänä 31 %:sta 29 %:iin. Keskisuurissa pörssiyrityksissä naisten osuus on pysynyt samana kolmena perättäisenä vuonna. Pienissä pörssiyrityksissä naisten osuus on noussut vuoden 2012 16 %:sta tämän kevään 20 %:iin. Viime vuosien hyvästä kehityksestä huolimatta miesten osuus pörssiyrityksien hallituksista on edelleen keskimäärin 77 %, pienten pörssiyrityksien hallituksissa miesten osuus on 80 % ja keskisuurissa 77 %. **Keskeinen kysymys tilanteen arvioinnissa on se, minkälaisia lisätoimia tarvitaan sukupuolten tasapuolisen edustuksen vauhdittamiseksi tilanteessa, jossa naisten osuuden kasvu näyttää hidastuneen.**

Useassa Euroopan maassa näkyvät parin viime vuosikymmen aikana hyväksytyjen lainsäädäntötoimien ja muiden aktiivisten tasa-arvotoimien vaikutukset sukupuolten tasapuolisemmassa edustuksessa pörssiyrityksien hallituksissa. Myös EU-tasolla käyty keskustelu ja suunnitelmat aktiivisemmista toimista tasa-arvon edistämiseksi osuvat yhteen naisten osuuden nopeamman kasvun kanssa. Naisten osuuden kasvu suurempien pörssiyrityksien hallituksissa on nopeutunut erityisesti 2010-luvulla. Vuotuinen nousu on kasvanut 0.5 prosenttiyksiköstä 2.0 prosenttiyksikköön. **Suurin nousu naisten osuuksissa on ollut pääosin niissä maissa, joissa on käytöön otettu tai on ollut suunnitteilla lainsäädäntötoimia tasapuolisen edustuksen lisäämi-**

⁸ Tiedot perustuvat työ- ja elinkeinoministeriössä kesäkuussa 2014 tehtyyn selvitykseen.

⁹ Keskuskauppakamarin kolmas naisjohtajaselvitys, marraskuu 2013, <http://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2013/11/naisjohtajaselvitys-2013netti.pdf> ja

Keskuskauppakamarin selvitys 6.3.2014, <http://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2014/03/naisten-suuri-osuus-hallituksissa-ei-nosta-naisten-maaraa-johtoryhmissa.pdf>

kolmas naisjohtajaselvitys 4.11.2013 - <http://kauppakamari.fi/wp-content/uploads/2013/11/naisjohtajaselvitys-2013netti.pdf>

seksi ja joissa naisten osuuden lähtötaso on ollut alempi kuin Suomessa. Näitä maita ovat erityisesti Ranska, Italia, Alankomaat, Saksa, Iso-Britannia ja Belgia. Joissakin EU-maissa, kuten Romaniassa ja Unkarissa, naisten osuus suurten pörssiyhtiöiden hallituksissa on laskenut viimeisten vuosien aikana. Jos nykyinen naisten osuuden kasvutahti jatkuu, 40 %:in osuus saavutettaisiin vasta 2038.

5. Ehdotus toimenpiteiksi

Hallitus julkaisee naisten ja miesten edustusta pörssiyhtiöiden hallituksissa koskevat tavoitteensa sekä käynnistää jatkotoimien valmistelun. Jatkotoimet voisivat sisältää esimerkiksi seuraavia konkreettisia tavoitteita:

- Hallitus asettaa numeeriset tavoitteet ja aikataulun sukupuolten tasapuolisen edustuksen saavuttamiseksi pörssiyhtiöiden hallituksissa ja hallintoneuvostoissa, esimerkiksi:
 - suuret ja keskisuuret pörssiyhtiöt 40 % vuoteen 2020 mennessä
 - pienet pörssiyhtiöt: 30 % vuoteen 2020 mennessä ja 40 % vuoteen 2030 mennessä **tai** 30 % vuoteen 2030 mennessä **tai että** tavoitteen ulkopuolelle rajattaisiin kokonaan samankokoiset pörssiyhtiöt kuin EU:n gender balance-ehdotuskin rajaa (Ks. kohta 3.2.)
 - Joka tapauksessa hallituksen tulisi määritellä se, halutaanko erilaisia sukupuolten tasapuolista edustusta koskevia tavoitteita ja velvollisuuksia erikokoisille pörssiyhtiöille ja jos näin halutaan, pörssiyhtiöihin sovellettava jaottelutapa¹⁰.
 - Tavoitteiden ja niiden toteuttamisaikataulun julkaisemisen tarkoitus on vaikuttaa myös pörssiyhtiöihin ja markkinatoimijoihin siten, että hallituksen tavoitteiden mukainen tasapuolinen edustus saavutettaisiin yhtiöiden ja markkinoiden omin toimin jo kiintiösääntelyn voimaan tuloa.
- Suurten yritysten muuta kuin taloudellista informaatiota koskeva direktiivi saatetaan Suomessa voimaan vuoteen 2016 mennessä. Voimaannpanolainsäädännön valmistelun yhteydessä arvioidaan, onko tarpeen kansallisen tasa-arvo-ohjelman toteuttamiseksi velvoittaa myös direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle jäävät keskisuuret ja pienet pörssiyhtiöt julkaisemaan direktiivin mukaiset tiedot eri sukupuolta olevia hallituksen jäseniä koskevista tavoitteistaan, niiden toteutuksesta ja tuloksista. Myös komission direktiiviehdotus sukupuolikiintiöistä pörssiyhtiöiden hallituksissa ja hallintoneuvostoissa sisältää tällaisia ehdotuksia.
- Hallitus aloittaa pörssiyhtiöiden hallituksia koskevan kiintiösääntelyn valmistelun syksyllä 2014. Tarkoitus on, että viimeistään keväällä 2019 voidaan antaa kiintiön sisältävä lakiesitys siten, että kiintiövaatimus tulee voimaan kevään 2020 yhtiökokousten päättäessä hallitusvalinnoista, jos yllä mainittuja tavoitteita ei ole Suomessa saavutettu muilla keinoilla.
- Jatketaan valtio-omisteisia yhtiöitä koskevaa tasa-arvo-ohjelmaa sekä selvitetään ohjelman laajentamista myös kuntasektorin yrityksiin sekä muihin julkisoikeudellisiin yhteisöihin, jotta kaikkia julkisessa määräysvallassa olevia hallintoelimiä käsitellään yhtenäisin periaattein. Ohjelman jatkaminen ja laajentaminen jää seuraavan hallituksen päätettäväksi.

¹⁰ Listayhtiöiden luokitteluun suuriin, keskisuuriin ja pieniin on erilaisia perusteita, jotka perustuvat esimerkiksi markkina-arvoon, liikevaihtoon, taseen loppusummaan tai henkilöstömäärään. Sopivat kriteerit määritellään säädösvalmistelun yhteydessä. EU-sääntelyssä ei ole käytetty markkina-arvoa. Esimerkiksi sukupuolikiintiö-direktiiviehdotusta sovelletaan pörssiyhtiöön, jossa on vähintään 250 työntekijää ja jonka liikevaihto on yli 50 miljoonaa euroa tai taseen loppusumma on yli 43 miljoonaa euroa.