



Työ- ja tasa-arvo-osasto/Tasa-arvoyksikkö

Pörssiyhtiöiden hallintoelinten jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta ja siihen liittyvistä toimenpiteistä annettu direktiivi (EU 2022/2381)/Kirjalliset kommentit

Direktiivin täytäntöön panemiseksi tarvittavien kansallisten säännösten soveltamisala voi olla direktiivin reunaehtoja vastaava tai sitä laajempi soveltamisala. Mitä mieltä olet soveltamisalan laajuudesta?

Direktiivin tavoitteena on saavuttaa sukupuolten tasapuolinen edustus pörssiyhtiöiden ylimmissä hallintoelimissä. Kuten direktiivin johdannossa todetaan, sukupuolten tasa-arvon saavuttamiseksi työelämässä on noudatettava kokonaisvaltaista lähestymistapaa, johon kuuluu sukupuolten tasapuolisen edustuksen edistäminen yhtiöiden päätöksenteossa sen kaikilla tasoilla sekä sukupuolten palkkaerojen poistaminen.

Kuten oikeusministeriön muistiossa todetaan, direktiiviä sovelletaan pörssin päälistan yhtiöihin, jotka ylittävät tietyt henkilöstön määrää ja liikevaihtoa tai tasetta koskevat raja-arvot. Tällaisia on Suomessa tällä hetkellä arviolta 30-40 eli suurimmillaankin alle kolmasosa pörssiyhtiöiden kokonaismäärästä. Lisäksi Suomessa sukupuolten tasapuolinen edustus on edistynyt erityisesti juuri direktiivin alaan kuuluvissa suurissa pörssiyhtiöissä. Naisten osuus on matalin pienissä pörssiyhtiöissä ja hieman suurempi keskiuurissa pörssiyhtiöissä.¹ Näin ollen direktiivin soveltamisala jäisi Suomessa suhteellisen rajalliseksi.

Tasa-arvoyksikkö pitää tärkeänä, että kansallisten säännösten soveltamisalassa harkittaisiin direktiivin reunaehtoja laajempaa soveltamisalaa. Erikokoisten yritysten osalta voitaisiin mahdollisesti soveltaa tältä osin porrastettua täytäntöön panoa, jotta siirtymäajat olisivat riittävän pitkiä pienille ja keskiuurille yrityksille.

Mitä mieltä olet direktiiviin sisältyvien jäsenvaltio-optioiden käyttämisestä tai käyttämättä jättämisestä? Mitä mieltä olet direktiivin rekrytointiprosessia koskevien säännösten täytäntöönpanosta?

Tasa-arvoyksikkö suhtautuu varauksellisesti jäsenvaltio-option käyttämiseen direktiivin täytäntöön panossa. Suomi ylittää juuri ja juuri (30,7 % vuonna 2022) kohdan 12.1.a aliedustettua sukupuolta koskevan prosenttirajan (30 % toimivaan johtoon kuulumattomista hallintoelinpaikoista), jonka perusteella olisi mahdollista käyttää jäsenvaltio-optiota. Naisten osuus pörssiyhtiöiden hallitusten jäsenistä on noussut 2010-luvulta lähtien, mutta viimeisten vuosien aikana kehitys on hidastunut. Kun direktiivin tavoitteena on, että aliedustetun sukupuolen edustajilla on vähintään 40 prosenttia toimivaan johtoon kuulumattomien jäsenten hallintoelinpaikoista kesäkuun 2026 loppuun mennessä, on nykytilanteen parantamiseksi löydettävä konkreettisia ja uusia keinoja.

VN TEAS –hankkeen² yksi keskeinen johtopäätös oli, että rekrytointiprosessin systemaattisuuden lisääminen rekrytoinnin eri vaiheissa, ml. ehdokkaiden arviointi ja arviointikriteerien määrittely, on olennainen keino varmistaa eri sukupuolten tasapuolinen kohtelu ja näin edistää sukupuolten tasapuolista edustusta pörssiyhtiöiden hallituksissa. Direktiivin artiklaan 6 sisältyvien menettelytapojen käyttöönotto olisi konkreettinen väline vahvistaa rekrytointiprosessien avoimuutta ja systemaattisuutta.

Lisäksi tasa-arvoyksikkö pitää tärkeänä pörssiyhtiöiden lainsäädännössä säädettyjä säännöllisiä raportointivelvoitteita ja säännöllisesti julkaistavia tietoja saavutetusta edistyksestä naisten ja miesten tasapuolisemman edustuksen toteutumisesta.

¹ Vuonna 2023 naisten osuus small cap –yhtiöissä oli 28 %, mid cap –yhtiöissä 33 % ja large cap –yhtiöissä 37 % (Keskuskauppakamari, 2023). On huomattava, että tämä ei suoraan vastaa direktiivissä käytettyä suuren pörssiyhtiön määritelmää.

² Listayhtiöiden hallitus- ja johtoryhmätehtävät – naisten urakehityksen haasteet (2023).