

Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunto aiheesta ”Ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta ja siihen liittyvistä toimenpiteistä”

COM(2012) 614 final – 2012/0299 (COD)

(2013/C 133/13)

Esittelijä: **Madi SHARMA**

Euroopan parlamentti päätti 22. marraskuuta 2012 ja neuvosto 10. joulukuuta 2012 Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 304 artiklan nojalla pyytää Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunnon aiheesta

Ehdotus – Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta ja siihen liittyvistä toimenpiteistä

COM(2012) 614 final – 2012/0299 (COD).

Asian valmistelusta vastannut ”työllisyys, sosiaaliasiat, kansalaisuus” -erityisjaosto antoi lausuntonsa 25. tammikuuta 2013.

Euroopan talous- ja sosiaalikomitea hyväksyi 13.–14. helmikuuta 2013 pitämässään 487. täysistunnossa (helmikuun 13. päivän kokouksessa) seuraavan lausunnon. Äänestyksessä annettiin 128 ääntä puolesta ja 58 vastaan 10:n pidättyessä äänestämästä.

1. Päätelemät ja suositukseset

1.1 Tarkasteltavassa asiakirjassa Euroopan komissio ehdottaa direktiiviä julkisesti noteerattujen yhtiöiden toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamisesta ja asettaa tavoitteeksi kummankin sukupuolten vähintään 40 prosentin edustuksen vuoteen 2020 mennessä.

1.2 ETSK on tyytyväinen komission ehdotukseen. Vaikka komitea pitää vapaaehtoisia toimenpiteitä kiintiöitä parempina, se tiedostaa, että EU:n julkisesti noteerattujen yhtiöiden sukupuolijakaumassa ei tapahdu muutoksia ilman lakisääteisiä tavoitteita. Johtokuntien jäsenistä vain 13,7 prosenttia on nykyisin naisia, mikä on osoitus ilmiselvistä syrjinnästä.

1.3 ETSK ja komissio tunnustavat tarpeen kunnioittaa elinkeinovapautta. Direktiivi muodostaa vähimmäisvaatimukset, joiden avulla pyritään parantamaan yritysten menestymisen edellytyksiä. Jäsenvaltioilla on mahdollisuus edetä suositeltuja toimenpiteitä pidemmälle. Myös EU:n työmarkkinaosapuolet laativat vuonna 2005 suunnitelman⁽¹⁾, jossa mainitaan monia perusteluita sukupuolten tasa-arvolle ja ehdotetaan käytännön välineitä jäsenvaltioille ja yhtiöille.

1.4 Muutokseen pyrkiminen perustuu vahvaan näyttöön siitä, että kaikissa jäsenvaltioissa on tarjolla erittäin päteviä naisia, ja näin ollen tasapainoisen sukupuolijakauman perustelujen tu-

lisi pohjautua ennemminkin ansio- ja etusijasääntöön kuin positiiviseen syrjintään. On kuitenkin vielä tekijöitä, jotka estävät naisia nousemasta johtoasemaan, muun muassa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen tähtäävien toimenpiteiden puuttuminen, rajoitettu pääsy verkostoihin, jotka ovat tärkeitä korkeammassa asemassa oleville, ja itseluottamuksen puute.

1.5 ETSK toivoo, että kaikki julkiset ja yksityiset päätöksentekelimet ryhtyisivät noudattamaan näitä vähimmäisvaatimuksia itsesääntelyn hengessä, jotta enempää lainsäädäntöä ei tarvittaisi. Vähimmäisvaatimusta voisivat noudattaa myös toimiva johto, julkisesti noteerattujen pk-yritysten johtokunnat ja kaikkia julkiset elimet, sillä näin edistettäisiin tasa-arvoisempaa toimintaympäristöä, joka on ennakkoedellytys avoimille hakemus- ja nimitysmenettelyille ja osallistavalle, aitoon valintaan perustuvalla kulttuurilla koko yhteiskunnassa.

1.6 ETSK suosittaa lisäksi, että poliittiset päättäjät ja yhtiöt pohtisivat seuraavia asioita varmistaakseen 40 prosentin tavoitteen saavuttamisen ja ylittymisen:

— ylemmissä tehtävissä olevien naisten nykyistä parempi näkyvyys

— nykyistä avoimemmat kykyjenmetsästyskäytännöt

⁽¹⁾ http://www.etuc.org/IMG/pdf/framework_of_actions_gender_equality_010305-2.pdf

- kriittisen massan muodostaminen ja ylläpitäminen
- sukupuolirooleihin liittyvien stereotyyppien kyseenalaistaminen
- johdossa tapahtuvien henkilövaihdosten suunnittelu
- kykyjä kehittävien etenemispolkujen (nk. *talent pipeline*) luominen
- hyvistä käytänteistä saatujen esimerkkien levittäminen
- Euroopan laajuisen koordinoitun tietokannan luominen johtokuntien jäseniksi pätevistä naisista.

1.7 ETSK kiittää Viviane Redingiä ja hänen tukijoitaan komissiossa, parlamentissa ja muissa toimielimissä ensimmäisten askelten ottamisesta kohti tasa-arvoisempaa Eurooppaa ja osallistavampaa yhteiskuntaa kyseenalaistamalla käsitykset siitä, keitä johtokuntiin tulisi kuulua. Tämä on merkittävä ajattelutavan muutos. ETSK toteaa, että tutkimusta ja oikeudellista analyysia on tehty laajasti ja kansalaisyhteiskuntaa on kuultu, jotta on pystytty esittämään käytännönläheinen direktiivi, jonka täytäntöönpano ja määräajat ovat riittävän joustavia sekä yhtiöille että jäsenvaltioille ja joka samalla kunnioittaa toissijaisuus- ja suhteellisuusperiaatteita.

1.8 Esteet sukupuolten tasa-arvon saavuttamiselle päätöksenteossa ovat paljon syvemmälle juurtuneita kuin iskostuneet käsitykset sukupuolten oletetuista rooleista ja tarjontaan liittyvistä haasteista. Mitään ei saada aikaiseksi ilman sekä miesten että naisten halua ryhtyä positiivisiin toimiin sanojen muuttamiseksi teoiksi ja toistensa näkemysten kunnioittamiseksi. **Euroopan vahvuus on "yhtenäisyys moninaisuudessa", mutta moninaisuutta on ensin saatava hyödynnettyä.**

1.9 ETSK kehottaa sisällyttämään direktiiviehdotukseen erityisiä säännöksiä, jotka koskevat sukupuolten tasa-arvoa yhtiön työntekijöitä edustavien johtokunnan jäsenten osalta näiden erityiset nimeämismenettelyt huomioon ottaen.

2. Tausta

Johtokuntien jäsenistä 86,3 prosenttia on miehiä.

2.1 Naisten ja miesten tasa-arvo on yksi EU:n perustavoitteista, joka on kirjattu perussopimukseen (EU:sta tehdyn sopimuksen

3 artiklan 3 kohta) ja perusoikeuskirjaan (23 artikla). Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT) 8 artiklan mukaan unioni pyrkii poistamaan eriarvoisuutta sekä edistämään tasa-arvoa. EU:n oikeus toimia naisten ja miesten tasa-arvoon liittyvissä työtä ja ammattia koskeissa asioissa perustuu SEUTin 157 artiklan 3 kohtaan.

2.2 Johtokuntiin kuuluvien naisten määrä vaihtelee huomattavasti EU:n jäsenvaltioissa erilaisten politiikkojen vuoksi. Naisten asemaa johtokunnissa on seurattu vuosikymmenten ajan mutta erityisesti kahden viime vuoden aikana EU:n uudistettua sitoumuksensa edistää miesten ja naisten tasa-arvoa julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokunnissa. Keskustelussa on käsitelty niin oikeudellisesti sitovien kiintiöiden käyttöönottoa kuin itsesääntelyä, jonka noudattamatta jättämisestä ei aiheudu seuraamuksia. Tehokkaina pidettävät, vapaaehtoisuuteen perustuvat lähestymistavat tuottavat edelleen hitaasti tuloksia. **Johtokuntiin kuuluvien naisten määrä kasvoi vain 0,6 prosenttia viime vuonna**, ja vuoden 2011 sitoumuksen on allekirjoittanut vain 24 yhtiötä.

2.3 Jäsenvaltioiden toimenpiteet vaihtelevat oikeudellisesti sitovista kiintiöistä ja seuraamuksista yksittäisten alojen itsesääntelyyn, ja naisten edustus johtokunnissa on odotuksenmukaisesti yhtä vaihtelevaa. **Maissa, joissa on sitovat kiintiöt, naisten määrä johtokunnissa on kuitenkin kasvanut yleisesti 20 prosenttia.** Kuudessa maassa, joissa ei ole toteutettu mitään toimia, naisten määrä johtokunnissa on vähentynyt. (Ks. liite 1.)

2.4 Vuoden 2011 loppuun mennessä yksitoista jäsenvaltiota oli säätänyt lakeja, joissa asetetaan kiintiöitä tai tavoitteita sukupuolten osuuksille yhtiöiden johtokunnissa. Ranska, Italia ja Belgia ovat ottaneet käyttöön kiintiöt ja niiden noudattamatta jättämisestä seuraavat sanktiot, ja Espanja ja Alankomaat ovat hyväksyneet kiintiölait, joihin ei sisälly seuraamuksia. Tanskassa, Suomessa, Kreikassa, Itävallassa ja Sloveniassa on asetettu säännöt, joita sovelletaan ainoastaan valtionyhtiöiden johtokuntiin. Saksassa sukupuoliluottuvuutta käsitellään puolestaan asetuksissa, jotka koskevat työntekijöiden edustusta johtokunnissa.

2.5 Jäsenvaltioiden väliset erot vaikuttavat väistämättä naisten määrään johtokunnissa. Maissa, joissa on lakisääteiset kiintiöt, määrä on noussut 20 prosenttia, joskin Italiassa kasvu on ollut vain 4 prosenttia. Maissa, joissa sovelletaan liike-elämän säännöstöjä, prosenttiosuuden lisäys on ollut 11:n ja 2:n välillä.

2.6 Nykyisillä tulostasoilla **Ranska on ainoa maa, joka pysyy tätä vauhtia saavuttamaan tavoitteeksi asetetun naisten 40 prosentin osuuden johtokunnissa vuoteen 2020 mennessä.** Jos naisten johtokuntaedustuksen nykytasosta tehdään pidemmälle ulottuvia päätelmiä, EU ei kokonaisuudessaan saavuta naisten 40 prosentin edustusta edes vuoteen 2040 mennessä ⁽²⁾.

2.7 Tavoitteet ovat tehokkaita vain, jos niihin liittyy rangais-
tuksia. Noudattamatta jättämisestä onkin asetettava riittävät seuraamukset. Direktiivi mahdollistaa noudattamatta jättämisen todeksi osoittamisen kaikissa tapauksissa, ja on yhtiön vastuulla osoittaa, että se on toiminut asianmukaisesti rekrytointiprosessissa. Seuraamukset toimivat tehokkaimmin, kun ne ovat asianomaisen valtion määrittämiä, asettamia ja täytäntöönpanemia. Tästä syystä komissio onkin vain esittänyt suosituksia mahdollisten seuraamusten pohjaksi.

2.8 Komissio tunnustaa tarpeen kunnioittaa yritysten perusoikeutta harjoittaa toimintaansa kenenkään siihen puuttumatta, mutta katsoo, että tämä vapaus ei saisi mennä oikeusvaltion periaatteen tai perusoikeuksien edelle. Direktiivi muodostaa vähimmäisvaatimukset, joiden avulla pyritään parantamaan yritystoiminnan ja sisämarkkinoiden olosuhteita luomalla tasapuoliset toimintaedellytykset useissa jäsenvaltioissa kauppaa käyville yhtiöille.

2.9 Direktiivissä asetetaan määrällisen 40 prosentin tavoitteen toteuttamisen määräajaksi vuosi 2020 yksittäisten yhtiöiden johtokuntien jäsenten nimityskierron huomioon ottamiseksi. Direktiivi sisältää myös raukeamislausekkeen, jonka mukaan vuoden 2028 jälkeen sitä ei pitäisi enää tarvita.

2.10 Vain EU-tason toimenpide, jossa otetaan joustavasti huomioon jäsenvaltioiden väliset erot ja noudatetaan täysin toisjaisuusperiaatetta, voi mahdollistaa naisten kykyjen hyödyntämisen optimaalisesti.

3. Naisten ja miesten tasa-arvo on perusoikeus ja EU:n yhteinen arvo

3.1 ETSK uskoo, että naisten osuuden kasvattaminen päätöksentekotehtävissä on kaikkien naisten ja miesten tasa-arvoa aktiivisesti ajavien kansalaisyhteiskunnan toimijoiden yhteinen tavoite. ETSK on antanut useita lausuntoja naisten ja miesten tasavaroista yhteiskunnassa, ja tiedonannossa "Talous- ja sosiaalineuvostojen ja vastaavien elinten rooli uudessa maailmanlaajuisessa talous-, sosiaali- ja ympäristöhallinnossa" komitea korostaa, että

"poliittista yhdenvertaisuutta, todellista demokratiaa ja tasa-arvoa ei (–) saavuteta, ellei yhtäläistä edustusta vaadita oikeudellisin toimenpitein".

3.2 Sen lisäksi, että naisten ja miesten tasa-arvo on ennakkoedellytys aidolle demokratialle ja tasa-arvoiselle yhteiskunnalle, se on olennainen tekijä älykästä, kestävää ja osallistavaa kasvua koskevien EU:n tavoitteiden saavuttamisen kannalta. Maailmanpankin ja *Transparency International* -järjestön tutkimus osoittaa, että avoimuus lisääntyy ja korruptio vähenee naisten ollessa hyvin edustettuina päätöksenteossa. Hyvä hallinto kaikilla elämäntiloilla hyödyttää yhteiskuntaa.

3.3 Yli 51 prosenttia EU:n väestöstä on naisia. Naisten osuus työvoimasta on 45 prosenttia, ja naiset vaikuttavat ratkaisevasti yli 70 prosenttiin ostopäätöksistä. ETSK toivoisikin, että velvoittavia lainsäädännöllisiä toimenpiteitä ja seuraamuksia otettaisiin käyttöön kaikilla yhteiskunnan tasoilla ja kaikissa päätöksentekolimissä sukupuolijakauman tasapainon parantamiseksi. Tämä haastaisi käsitykset siitä, keiden tulee olla mukana päätöksentekoprosessissa, ja tekisi yhteiskunnasta aidosti osallistavan.

"Tänä päivänä on selvää, että naisia ja miehiä ei voi syrjiä sukupuolen perusteella." ⁽³⁾

Totuus kuitenkin on, että 96,8 prosenttia puheenjohtajista on miehiä

3.4 Maailmantalouden kasvu on suoraa tulosta inhimillisistä kyvyistä, ja kehityksen kärjessä ovat naiset, jotka edistävät terveyteen, koulutukseen, sosiaaliseen hyvinvointiin, ympäristöön ja talouden tuottavuuteen vaikuttavaa geopolittista muutosta. On siksi perusteltua, että liike-elämässä tarvitaan naisia johtokuntiin. Sukupuolten tasapuolinen edustus ei ole hyväksi ainoastaan yhtiön imagolle, vaan se myös tiivistää yhtiön, työntekijöiden, osakkeenomistajien ja asiakkaiden välisiä suhteita. Molempien sukupuolten edustusta pidetäänkin arvokkaana ja se on tunnustettu keskeiseksi osa-alueeksi kaikissa yksityisen sektorin yritysten yhteiskuntavastuuta koskevissa toimintalinjoissa, mutta monissa yhtiöissä käytännön toteutus puuttuu vielä.

3.5 Vaikka kiintiöihin liittyy hankaluuksia, ne ovat tehokas keino nostaa naisia johtokuntiin. **"Kiintiöiden ei pitäisi olla tarpeen – mutta ne ovat ainoa tapa murtaa miesten ennakkoedellytysten naisten epäpätevyydestä"**, totesi MEDEFin puheenjohtaja Laurence Parisot ETSK:n täysistunnossa vuonna 2012 pitämässään puheessa.

⁽²⁾ Vaikutustenarviointi.

⁽³⁾ COM(2012) 615 final.

3.6 Toisaalta osa johtotasemassa olevista naisista on vastustanut voimakkaasti oikeudellisesti sitovia kiintiöitä, sillä heidän mielestään kiintiöt vähentävät heidän omien saavutustensa arvoa. Todellisenä pelkona on se, että kiintiöt stigmatisoivat johtotasemaan tulevia naisia.

3.7 Jotta voidaan lisätä naisten osuutta johtokunnissa, on tärkeää toteuttaa tarvittavia toimia naisten rohkaisemiseksi ottamaan johtotehtäviä, muun muassa toimia työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi, verkostoitumisen ja uralla etenemisen edistämiseksi kaikilla tasoilla sekä tietoisuuden lisäämiseksi ja asenteiden muuttamiseksi.

4. Älykästä, kestävä ja osallistavaa kasvua edistäviä tekijöitä

4.1 Taloudellinen potentiaali

4.1.1 Euroopan taloudelliset vaikeudet jatkuvat edelleen, ja talouden elpyminen edellyttää koko työvoiman täyttä panosta, siis myös naisten aktiivista osallistumista. Jo ennen kriisiä EU:n työmarkkinaosapuolet UNICE, UEAPME, CEEP ja EAY sitoutuivat parantamaan naisten ja miesten tasa-arvoa työmarkkinoilla ja työpaikoilla. Ne määrittivät vuonna 2005 naisten aseman parantamisen päätöksenteossa yhdeksi ensisijaisista painopisteistään, ja niiden laatimassa raportissa suositeltiin käytännön välineitä naisten osallistumisen lisäämiseksi ⁽⁴⁾.

4.1.2 Eurooppalaisten yhtiöiden kilpailukyvyyn kannalta ensisijaisia asioita ovat kasvu sekä innovointi, tutkimus, koulutus, osaaminen, kuluttajansuoja ja yritysten yhteiskuntavastuu. Nämä ovat keskeisiä tavoitteita komission toiminnassa, jolla pyritään edistämään parhaalla mahdollisella tavalla uusia liiketoimintamahdollisuuksia. Kaikki nämä edellyttävät tasapainoista sukupolijakaumaa, jotta saadaan aikaan kestäviä tuloksia.

4.1.3 EU:n väestöstä 51 prosenttia on naisia. Monet ovat korkeasti koulutettuja ja päteviä ja muodostavat siten merkittävän osan työvoimaa. Naispuolisia korkeakouluopiskelijoita on enemmän kuin miesopiskelijoita, minkä seurauksena **työmarkkinoilla on 50 prosenttia enemmän erittäin päteviä naisia kuin miehiä**. Daviesin raportissa havaittiin Yhdistyneen kuningaskunnan työvoimassa puute, joka voitaisiin korvata rekrytoimalla seuraavien 10 vuoden aikana 2 miljoonaa pätevää työntekijää, joista suurin osa olisi väistämättä erittäin päteviä naisia ⁽⁵⁾.

⁽⁴⁾ http://www.etuc.org/IMG/pdf/framework_of_actions_gender_equality_010305-2.pdf

⁽⁵⁾ Davies, *Women on Boards, One Year On*, maaliskuu 2012 <http://www.bis.gov.uk/assets/biscore/business-law/docs/w/12-p135-women-on-boards-2012.pdf>

4.1.4 Naisten osallistumisella talouteen on lisäksi kauaskantoisia taloudellisia ja sosiaalisia etuja valtioille. Sukupuolten välisiä eroja kuvaava vuoden 2011 indeksi osoittaa, että **maissa, joissa naisten ja miesten tasa-arvo on parempi, bkt henkeä kohden on korkeampi** ⁽⁶⁾.

4.1.5 Goldman Sachsin mukaan naisten osuuden kasvattaminen työvoimassa voisi nostaa bkt:tä

— 21 prosenttia Italiassa

— 19 prosenttia Espanjassa

— 9 prosenttia Ranskassa ja Saksassa

— 8 prosenttia Yhdistyneessä kuningaskunnassa.

4.1.6 Naisten johtokuntiin kuulumisen taloudellisista perusteista on olemassa monia tutkimuksia, jotka puoltavat voimakkaasti sen etuja yritysten tulosten kannalta. Credit Suisse (2012) ⁽⁷⁾, McKinseyn (2007) ⁽⁸⁾ ja Catalystin (2004) ⁽⁹⁾ tutkimuksissa on toisistaan riippumatta osoitettu yhteys johtokuntiin kuuluvien naisten osuuden ja yhtiön taloudellisen tuloksen välillä. Esimerkiksi

— McKinseyn raportin mukaan **oman pääoman tuotto on 41 prosenttia suurempi niissä yhtiöissä, joiden johtokunnissa on eniten naisia** verrattuna yhtiöihin, joiden johtokunnissa ei ole naisia.

— Catalyst havaitsi, että **yhtiöissä, joiden ylemmässä johdossa on 14,3–38,3 prosenttia naisia, oman pääoman tuotto on 34,1 prosenttia suurempi** kuin yhtiöissä, joiden ylemmissä johtotehtävissä on vähemmän naisia.

⁽⁶⁾ *Global Gender Gap Index 2011*; Maailman talousfoorumi, <http://www.uis.unesco.org/>

⁽⁷⁾ Credit Suisse Research Institute, elokuu 2012: *Gender diversity and corporate performance*.

⁽⁸⁾ McKinsey, *Women Matter: Gender Diversity: a corporate performance driver* (2007).

⁽⁹⁾ *The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity*, tammikuu 2004, Catalyst.

— Credit Suissen mukaan **yhtiöillä, joiden johtokunnissa on naisia, tulos osakkeen arvon näkökulmasta on parempi** verrattuna yhtiöihin, joiden johtokunnissa ei ole naisia.

4.1.7 On olemassa myös tutkimuksia, joiden mukaan johtokuntien tasapainoinen sukupuolijakauma ei vaikuta lainkaan tai vaikuttaa vain vähän taloudelliseen tulokseen, mutta merkittävän enemmistön mukaan johtokuntiin kuuluvien naisten osuudella on yhteys yhtiöiden taloudelliseen tulokseen.

4.2 Liiketoimintaan liittyvät perusteet

4.2.1 Tuloksen paranemiseen yhtiöissä, joiden johtokunnissa molemmat sukupuolet ovat edustettuina, on monia syitä. Yksi tärkeimmistä perusteluista on halu kuulla erilaisia kriittisiä mielipiteitä liiketoimintaan liittyvistä päätöksistä ja luoda näin ennakoiampi liiketoimintamalli.

4.2.2 Markkinoiden monimuotoisuuden ymmärtämisellä on valtava taloudellinen arvo, ja se on ennakoehdo yritysten toiminnalle kansainvälisillä markkinoilla.

4.2.3 **Innovointi ja johtokunnan toiminta** – Naisten johtokuntiin tuomia vahvuuksia ovat heidän moninaisuutensa, kokemuksensa ja tapansa ratkaista ongelmia ja suhtautua uusiin markkinoihin ja tilaisuuksiin omien kuluttajakokemustensa kautta. Moninainen ajattelu on innovoinnin ja yritysten tulosten paranemisen lähtökohta: siinä kyseenalaistetaan olettamukset ja kannustetaan kääntämään katset ulospäin nykyisiin ja uusiin markkinoihin. Hedelmällisellä ajatustenvaihdolla on suuria vaikutuksia, ja tämä pätee myös rajat ylittäviin edustusmahdollisuuksiin johtokunnissa. Johtokuntien haasteena on mukautua aidosti moninaiseen jäsenistöön ja määrittää, miten liiketoiminnan haasteet ratkaistaan tuottavalla tavalla.

4.2.4 Johtokuntien moninaisuus merkitsee todellista moninaisuutta sen laajimmassa merkityksessä. ETSK ei kannata johtokuntapaikkojen rajaamista muutamille naisille, jotka kiertävät johtokunnasta toiseen (nk. *golden skirts*-käytäntö), sillä käytäntö heikentää johtokuntien moninaisuuden peruspilaria. Norjalais-tutkimuksen tulosten mukaan 62 prosentilla miehistä oli vain yksi johtokuntapaikka, kun naisilla luku oli 79 prosenttia. ETSK

kannattaa miesten ja naisten valintaoikeutta ja yhtäläisiä mahdollisuuksia päästä johtokuntapaikoille ansioiden perusteella.

5. Täytäntöönpano

5.1 Johtokuntiin kuuluvien naisten osuutta koskevien määrellisten tavoitteiden saavuttaminen edellyttää onnistuneita toimenpiteitä. Tarvitaan sekä lyhyen että pitkän aikavälin toimenpiteitä, jotta johtokuntien sukupuolijakauman tasapaino säilyy vuoden 2028 jälkeenkin. Seuraavat seikat on otettava huomioon:

5.1.1 **Ylemmissä tehtävissä olevien naisten nykyistä parempi näkyvyys** – Eri jäsenvaltioissa johtokuntapaikoilla olevien naisten profiilia tulisi nostaa, näistä naisista tulisi jakaa tietoa laajemmassa yrittäjäyhteisössä ja olisi osoitettava, että johtokuntien jäsenistön moninaisuus vaikuttaa yrityksen menestymiseen

5.1.2 **Nykyistä avoimemmat kykyjenmetsästyskäytännöt** – Johtokuntien jäsenten rekrytointiprosessi on suurelta osin läpinäkyvä ja tukeutuu henkilökohtaisiin verkostoihin. Jotta pystyttäisiin houkuttelemaan mahdollisimman monia kykyjä, tilaisuuksia on mainostettava ja ne on esitettävä siten, että kannustetaan kaikkia lahjakkaita ihmisiä hakemaan paikkoja.

5.1.3 **Kriittisen massan muodostaminen ja ylläpitäminen** – Moninaisen ajattelun arvo johtokunnissa toteutuu vain, jos on olemassa kriittinen massa, joka haastaa vanhat olettamukset. Tästä syystä naisten osuuden johtokunnissa on oltava 40 prosenttia. Lisäämällä rekrytointiprosessin avoimuutta voidaan varmistaa, että mahdollisimmat monenlaiset hakijat otetaan huomioon ja vältetään riski samojen naisten kiertämisestä eri johtokunnissa ⁽¹⁰⁾.

5.1.4 **Sukupuolirooleihin liittyvien stereotyyppien kyseenalaistaminen** – Naisten taloudellisen osallistumisen esteenä olevissa perheroleissa on tapahtunut runsaasti edistystä. Toimenpiteet ovat askel oikeaan suuntaan, ja ne auttavat osaltaan lisäämään naisten osallistumista johtokuntiin.

⁽¹⁰⁾ *Golden skirts fill the board rooms*, norjalaisen BI-kauppakorkeakoulun (BI Norwegian Business School) artikkeli 31.10.2012, toim. Morten Huse (2011): *The Golden Skirts. Changes in board composition following gender quotas on corporate boards*.

5.1.5 **Etenemispolkujen luominen** – Jotta sukupuolijakaumaltaan tasapainoisten johtokuntien hyöty olisi pysyvä, tarvitaan jatkuvasti uusia erittäin päteviä yksilöitä, joilla on halu ja kyky hoitaa johtokuntatehtäviä. Sitä varten on luotava olosuhteet, joissa naiset löytävät tiensä sokkelon lävitse ⁽¹⁾ uransa aikana ja pääsevät johtokuntapaikoille. Selkeä etenemispolku perustuu edellä mainittuihin asioihin. Naispuoliset roolimallit, nykyistä avoimemmat rekrytointiprosessit ja johdossa tapahtuvien henkilövaihdosten selkeä suunnittelu luovat pohjan tasapuoliselle sukupuolijakaumalle johtokunnissa.

5.2 **Euroopan laajuisen koordinoitun tietokannan luominen johtokuntien jäseniksi pätevistä naisista** – Näin voitaisiin puuttua huoleen johtokuntiin pätevien naisten ”näkymättömyydestä”. Tietokanta vähentäisi myös riskiä siitä, että pieni joukko naisia palkataan lukuisiin johtopaikkoihin, ja lisäisi rekrytointimenettelyjen avoimuutta. Euroopan laajuinen tietokanta tukisi vuorovaikutusta taitojen ja kokemuksen vaihtamiseksi eri jäsenvaltioissa ja antaisi mahdollisuuksia työskennellä eri aloilla.

Bryssel 13. helmikuuta 2013

*Euroopan talous- ja sosiaalikomitean
puheenjohtaja*
Staffan NILSSON

⁽¹⁾ Ks. Alice Eaglyn ja Linda Carlin teos *Through the Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders*.

LIITE 1

Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausuntoon

Lausuntoa käsiteltäessä hylättiin seuraavat muutosehdotukset, jotka saivat tuekseen vähintään neljänneksen annetuista äänistä:

Kohta 1.2

Muutetaan seuraavasti:

"ETSK on tyytyväinen siihen, että naisten osuus yritysten johtokunnissa on noussut vuoden 2012 tammikuun 13,7 prosentista vuoden 2013 tammikuun 15,8 prosenttiin. Yritysten sitoumus on suuntauksen jatkumisen edellytys, minkä vuoksi ETSK ei voi tukea kiintiöitä yleisesti, vaikka myöntääkin, että komission ehdotuksella on annettu huomattava panos tietoisuuden parantamiseen ja näin ollen sitoumus suuntauksen vahvistamisesta komission ehdotukseen. Vaikka komitea pitää vapaachtoisia toimenpiteitä kiintiöitä parempina, se tiedostaa, että EU:n julkisesti noteerattujen yhtiöiden sukupuolijakaumassa ei tapahdu muutoksia ilman lakisääteisiä tavoitteita. Johtokuntien jäsenistä vain 13,7 prosenttia on nykyisin naisia, mikä on osoitus ilmeisestä syrjinnästä."

Äänestystulos

Puolesta: 78

Vastaan: 102

Pidättyi äänestämästä: 5

Kohta 1.5

Muutetaan seuraavasti:

"ETSK ~~toivo~~ uskoo, että 40 prosentin tavoite voidaan saavuttaa kaikissa julkisissa ja yksityisissä päätöksentekoeleimissä vapaaehtoisin toimin, vertaispainostuksella ja lisäämällä johtajatasolla käytettävissä olevien naisten (ja miesten) määrää kaikilla asianomaisilla aloilla. kaikki julkiset ja yksityiset päätöksentekoeleimet ryhtyisivät noudattamaan näitä vähimmäisvaatimuksia ETSK asettaisi itsesääntelyn ja ohjeelliset toimet etualalle ~~hengessä~~, jotta enempää lainsäädäntöä ei tarvittaisi. Vähimmäisvaatimusta voisivat noudattaa myös toimiva johto, julkisesti noteerattujen pk-yritysten johtokunnat ja kaikkia julkiset elimet, sillä näin edistettäisiin tasa-arvoisempaa toimintaympäristöä, joka on ennakkoodellytys avoimille hakemus- ja nimitysmenettelyille ja osallistavalle, aitoon valintaan perustuvalla kulttuurilla koko yhteiskunnassa. ETSK korostaa, että monet jäsenvaltiot ovat jo käynnistäneet useita aloitteita naisten osuuden lisäämiseksi johtokunnissa; kaikissa EU:n aloitteissa tulisi ottaa huomioon tällaiset jäsenvaltioiden aloitteet."

Äänestystulos

Puolesta: 75

Vastaan: 107

Pidättyi äänestämästä: 3

Kohta 1.7

Poistetaan tekstiä seuraavasti:

"ETSK kiittää Viviane Redingiä ja hänen tukijoitaan komissiossa, parlamentissa ja muissa toimielimissä ensimmäisten askelten ottamisesta kohti tasa-arvoisempaa Eurooppaa ja osallistavampaa yhteiskuntaa kyseenalaistamalla käsitykset siitä, keitä johtokuntiin tulisi kuulua. Tämä on merkittävä ajattelutavan muutos. ETSK toteaa, että tutkimusta ja oikeudellista analyysia on tehty laajasti ja kansalaisyhteiskuntaa on kuultu, jotta on pystytty esittämään käytännönläheinen direktiivi, jonka täytäntöönpano ja määrääjät ovat riittävän joustavia sekä yhtiöille että jäsenvaltioille ja joka samalla kunnioittaa toissijaisuus- ja suhteellisuusperiaatteita."

Äänestystulos

Puolesta: 79

Vastaa: 107

Pidättyi äänestämästä: 5

Kohta 2.2

Lisätään tekstiä seuraavasti:

"Johtokuntiin kuuluvien naisten määrä vaihtelee huomattavasti EU:n jäsenvaltioissa erilaisten politiikkojen vuoksi. Naisten asemaa johtokunnissa on seurattu vuosikymmenten ajan mutta erityisesti kahden viime vuoden aikana EU:n uudistettua sitoumuksensa edistää miesten ja naisten tasa-arvoa julkisesti noteerattujen yhtiöiden johtokunnissa. Keskustelussa on käsitelty niin oikeudellisesti sitovien kiintiöiden käyttöönottoa kuin itsesääntelyä, jonka noudattamatta jättämisestä ei aiheudu seuraamuksia. Tehokkaina pidettävät, vapaaehtoisuuteen perustuvat lähestymistavat tuottavat edelleen hitaasti tuloksia. **Johtokuntiin kuuluvien naisten määrä kasvoi vain 0,6 prosenttia viime vuonna**, ja vuoden 2011 sitoumuksen on allekirjoittanut vain 24 yhtiötä. ETSK toteaa kuitenkin, että toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten toimikausi on yleensä kolmesta viiteen vuotta. Komitea olisikin toivonut, että eurooppalaisille yhtiöille olisi annettu enemmän aikaa allekirjoittaa vuoden 2011 sitoumus naisten määrän lisäämiseksi yritysten johtokunnissa."

Äänestystulos

Puolesta: 82

Vastaa: 90

Pidättyi äänestämästä: 8

Kohta 2.7

Muutetaan seuraavasti:

~~"Tavoitteet ovat tehokkaita vain, jos niihin liittyy rangaistuksia. Noudattamatta jättämisestä onkin asetettava riittävät seuraamukset. Direktiivi mahdollistaa noudattamatta jättämisen todeksi osoittamisen kaikissa tapauksissa, ja on yhtiön vastuulla osoittaa, että se on toiminut asianmukaisesti rekrytointiprosessissa. Seuraamukset toimivat tehokkaimmin, kun ne ovat asianomaisen valtion määrittämiä, asettamia ja täytäntöönpanemia. Tästä syystä komissio onkin vain esittänyt suosituksia mahdollisten seuraamusten pohjaksi. ETSK pyytää kuitenkin vahvistamaan, ettei toimivaan johtoon kuulumattomien johtokunnan jäsenten nimityksen tai valinnan mitätöinti- tai peruuttamisseuraamus vaikuta johtokunnan tekemiin päätöksiin, sillä siitä aiheutuisi asianomaisille yhtiöille vakavia haittoja."~~

Äänestystulos

Puolesta: 71

Vastaa: 93

Pidättyi äänestämästä: 7

Kohta 2.10

Täydennetään.

"Vain EU-tason toimenpide, jossa otetaan joustavasti huomioon jäsenvaltioiden väliset erot ja erilaiset johtokuntarakenteet sekä ~~kunnioidetaan noudattamaan~~ täysin toissijaisuusperiaatetta ja yksityistä omistusoikeutta, voi mahdollistaa naisten kykyjen hyödyntämisen optimaalisesti. Yrityksen tarpeet vaihtelevat sen tuotevalikoiman ja asiakkaiden mukaan, ja myös ne muuttuvat ajan mittaan riippuen yritystyyppistä, koosta, omistusrakenteesta, toiminnasta, kehitysvaiheesta yms."

Äänestystulos

Puolesta: 80

Vastaa: 100

Pidättyi äänestämästä: 8

Uusi kohta 2.11

"Tästä syystä ETSK olisi pitänyt itsesääntelyä parempana ja asianmukaisena keinona tilanteen kohentamiseksi, sillä se tarjoaa tarvittavaa joustavuutta varmistaa yhtäläiset mahdollisuudet kaikilla tasoilla sekä naisten ja miesten tarkoituksenmukaisen ja soveltuvan yhdistelmän johtoehtojen tasolla yritysten sisäisen kierron, henkilöiden vaihtumisen ja pitkän aikavälin kasvunäkymien mukaisesti. ETSK painottaa, että monet jäsenvaltiot ovat jo käynnistäneet laajan valikoiman aloitteita, joilla edistetään naisten osallistumista yritysten johtoehtoihin. Kaikissa EU:n aloitteissa olisi otettava huomioon tällaiset jäsenvaltioiden aloitteet."

Äänestystulos

Puolesta: 78

Vastaa: 99

Pidättyi äänestämästä: 9
