

Рассылка: Общая  
20 ноября 2017 г.

Русский

---

## Европейская экономическая комиссия ООН

### Конференция европейских статистиков

#### Рабочая сессия по гендерной статистике

Белград, Сербия

29 ноября - 1 декабря 2017 года

Пункт 8 предварительной повестки дня

Создание партнерств для улучшения гендерной статистики

## Разработка статистики по лидерству в Финляндии – сотрудничество стейкхолдеров

Доклад подготовлен Статистикой Финляндии\*

### *Резюме*

Данный доклад концентрируется на сотрудничестве заинтересованных сторон в разработке статистики по лидерству, представленной по гендерам в Финляндии. Сотрудничество основывается на предложении статистической рабочей группы по гендерному равноправию в топ-менеджменте – проект «Изменяя практики процесса принятия экономических решений» (TASURI), который был выполнен отделом гендерного равноправия в Министерстве социальных дел и здравоохранения в 2015 году. Проект поддерживал внедрение Правительственного плана действий по гендерному равноправию 2012-2015гг, а также был частично основан Программой прогресса Евросоюза. В новый план действий по гендерному равноправию 2016-2019гг<sup>1</sup> (принял Правительством 4 мая 2016г) включено упоминание по установлению статистики о лидерстве с учетом гендерного вопроса. После проекта TARUSI сообщество организаций, занимающихся статистикой по лидерству, продолжила регулярно создавать эту статистику с разбивкой по гендерам.

---

<sup>1</sup> [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75238/04\\_2016\\_STM\\_Tasa-arvo-ohjelma\\_2016-2019\\_fi\\_sv\\_B5\\_netti.pdf?sequence=1](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75238/04_2016_STM_Tasa-arvo-ohjelma_2016-2019_fi_sv_B5_netti.pdf?sequence=1)

\* Подготовлено Ms Marjut Pietiläinen & Ms Miina Keski-Petäjä

ПРИМЕЧАНИЕ: Употребляемые обозначения и изложенный материал в данной публикации не выражают какого-либо мнения со стороны Секретариата Организации Объединенных Наций относительно юридического статуса той или иной страны, территории, города или района, или их властей, или их границ.

## I. История вопроса

1. Сообщество основано по предложению статистической рабочей группы проекта «**Гендерное равноправие в высшем управлении – изменяя практики в процессе принятия экономических решений**» (TASURI), который проводился Отделом гендерного равноправия при Министерстве социальных дел и здравоохранения в 2015 году. После окончания проекта сообщество продолжило работу, которую вела статистическая рабочая группа проекта TASURI.
2. Задачей проекта TASURI являлось поддержать гендерно-сбалансированную представленность женщин и мужчин в высшем управлении компаний и таким образом способствовать равноправию в трудовой сфере и в практиках подбора на должности высшего управления, развивая таким образом создание статистики по высшему корпоративному управлению с точки зрения гендерного равноправия и укрепляя сотрудничество ключевых актеров этого процесса на национальном уровне. В основании проекта участвовала и Программа прогресса Евросоюза.
3. Проект создал статистический отчет **Представленность мужчин и женщин в высшем корпоративном управлении**<sup>2</sup>, а также качественное обследование **Гендерное равноправие в процессе подбора корпоративного менеджмента высшего звена**<sup>3</sup> по процессу рекрутмента. В проекте участвовала статистическая рабочая группа, которая оказывала поддержку и была сконцентрирована на том, как статистика по лидерству могла бы создаваться в будущем регулярно.
  - (a) Статистический отчет **Представленность мужчин и женщин в высшем корпоративном управлении** фокусируется на доле мужчин и женщин в советах директоров, исполнительном и среднем менеджменте зарегистрированных компаний, крупных незарегистрированных компаний и государственных компаний. Этот отчет был первым шагом по направлению к более регулярному производству обширной статистической отчетности по лидерству с учетом гендерной проблематики.
  - (b) Обследование выявило новую информацию по количественной представленности мужчин и женщин на управленческих позициях и создало основание для формирования статистики по топ-менеджерам с учетом гендерной принадлежности. Гендерная представленность исследовалась в отношении возраста, уровня образования, области образования, национальности и основного рода деятельности, а также размеров компании, структуры собственности, гендерного распределения персонала и промышленного сектора. Соотношение мужчин и женщин было рассмотрено в зависимости от типа компании и основных переменных. Годы для сравнения 2007, 2012 и 2013.
  - (c) Финляндия занимает достаточно хорошую позицию в международном сравнении управления и руководства перечисленных компаний. Отчет показал, что соотношение

---

<sup>2</sup> Pietiläinen, M., Keski-Petäjä, M. & Katainen, A. (2015) **Представленность мужчин и женщин в высшем корпоративном управлении**, Министерство социальных дел и здравоохранения, публикации Министерства социальных дел и здравоохранения 2015:13

<sup>3</sup> Koivunen, T. (2015) **Гендерное равноправие в процессе подборов менеджеров высшего звена**; Министерство социальных дел и здравоохранения, публикации Министерства социальных дел и здравоохранения 2015:10Helsinki 2015, <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/74706> [referred 19102017]

мужчин и женщин в корпоративном управлении измерялось во всех видах исследований компаний за последние несколько лет, но показатели до сих пор весьма низкие (только одну пятую или одну четвертую членов советов директоров составляют женщины). Такое развитие было еще более медленным в правлениях, за исключением компаний, находящихся в собственности государства. Там все еще есть женщины, занимающие должность генерального директора, управляющего директора или члены советов директоров.

- (d) Пропорции женщин-менеджеров отличаются в разных индустриях: в производственных секторах на позициях топ-менеджеров меньше женщин, чем в секторе оптовой и розничной торговли. В среднем больше женщин в совете директоров и в руководстве предприятий, где больше сотрудников женщин, чем в компаниях, где больше сотрудников мужчин. Больше половины женщин или мужчин в рядах сотрудников или индустрии, виды рабочих обязанностей выполняемых женщинами скорее всего оказывают большое влияние на долю женщин и в руководстве.
  - (e) Женщины на позициях топ-менеджеров обычно образованы лучше мужчин, но это не относится на все менеджерские позиции. Отчет показал, что женщинам, чтобы занять топ-менеджерскую позицию, нужно более высокое образование, чем мужчинам. Большинство женщин на топ-менеджерских позициях имеют бизнес образование или образование из области социальных наук. Мужчины же в большинстве своем имеют техническое образование. В образовании женщин в целом представлен более широкий спектр образовательных областей, чем у мужчин, особенно в рядах среднего менеджмента. В Финляндии для определенных видов менеджеров до сих пор требуется наличие технологического образования и определенного пути развития карьеры (Питилайнен с соавторами, 2015).
  - (f) Отчет также показал, что хотя среди молодых возрастных групп гендерная представленность немного более равноправная, высшее образование не может гарантировать молодым женщинам топ-менеджерскую позицию наравне с мужчинами. Тем не менее, даже в секторах, где большинство сотрудников женщины, топовые управленческие позиции занимают только мужчины.
  - (g) Качественное исследование **Гендерное равноправие в процессе подбора корпоративных менеджеров высшего звена** фокусируется на процессах и практиках рекрутмента в зарегистрированных государственных компаниях. Исследование предполагает, что необходима систематически акцентированная реклама гендерного равноправия на всех уровнях управления карьерой и процесса рекрутмента. Гендерное равноправие не случится само по себе или автоматически. Необходимы активные действия компаний по продвижению гендерного равноправия (Коивунен, 2015).
4. Весной 2015 года проект TASURI провел исследование о необходимости регулярного формирования статистики по лидерству. Анкеты были разосланы 121 основному пользователю данной статистики. Отклик был на уровне 33%, так как 40 человек откликнулись на это исследование.
5. И статистические исследования, и исследования для пользователей показали, что наиболее важными основными переменными в исследовании гендерного баланса на руководящих позициях являются возраст, образование (область и уровень), размер компании, вид индустрии и гендерное распределение персонала. Информация об образовании дает возможность изучить, отличается ли образование женщин-менеджеров от образования мужчин-менеджеров. Исследование возраста мужчин и женщин менеджеров предоставляет информацию о том, наблюдается ли в более молодой возрастной группе среднего

менеджмента более сбалансированная картина, и есть ли надежда на то, что ситуация будет выравниваться в операционном менеджменте и управлении в будущем. Размер компании и область индустрии предоставляют ценную информацию о карьерных возможностях для женщин в компаниях разного рода. Что касается гендерного распределения персонала, гендерный баланс руководителей в компаниях зависит от того, кто – мужчины или женщины – преимущественно там работают. Влияние области индустрии и гендерного распределения в рядах персонала на гендерное распределение менеджеров отражает профессиональную сегрегацию по полам. В дополнение к этому появилась необходимость более близко изучить доход и семейную ситуацию менеджеров.

6. Предложения по будущим действиям в разработке регулярно формируемой статистики по лидерству: статистическая группа проекта TASURI предложила предпринять несколько действий.
  - (a) Мониторить прогресс гендерного равноправия в рядах корпоративных менеджеров высшего звена и регулярно формировать статистику по лидерству по гендерам в различных видах компаний. Обследование должно охватить долю женщин и мужчин в рядах менеджеров среднего звена в разных видах компаний, если возможно. В статистический отчет вошло примерно сто крупнейших зарегистрированных компаний, выбранных для получения данных на основании их годового объема продаж.
  - (b) Содержание публикации Мужчины и Женщины Финляндии будет расширено, чтобы включить в нее больше информации о статистике по лидерству. Информация о долях мужчин и женщин в рядах менеджеров высшего звена зарегистрированных компаний, опубликованная Финской Экономической Палатой, и государственных компаний, опубликованная Канцелярией Премьер-министра Финляндии после ежегодного собрания компаний, будет увязана с тематическим докладом по гендерной статистике Статистического бюро Финляндии.
  - (c) Начиная с 2016 года в ежегодном отчете правительству все министерства сообщают информацию о доле мужчин и женщин в советах директоров и руководстве тех государственных компаний, которые находятся под управлением данного министерства.
  - (d) Также следует рассмотреть возможность предоставления регулярной статистики по долям мужчин и женщин в рядах менеджеров высшего звена незарегистрированных компаний и компаний, находящихся в муниципальной собственности, а также в рядах менеджеров среднего звена разных компаний.
  - (e) Статистика, изучающая гендерное равноправие в высшем руководстве, может предоставляться регулярно каждый год, но не так интенсивно как статистический отчет проекта TASURI. Более обширный отчет можно готовить реже, например, раз в четыре года по окончании мандата Финского правительства.
  - (f) Изучение высшего менеджмента в различных типах компаний закладывает основание для хронологического сравнения данных. Под различными типами компаний подразумеваются зарегистрированные компании, незарегистрированные компании и компании находящиеся в государственной собственности.
7. Кроме статистики и статистических отчетов, в будущем очень понадобятся качественные обследования развития карьерного пути.

## **II. Сообщество статистики по лидерству**

### **A. Что это и для чего?**

8. Раньше разные участники этого процесса публиковали информацию о лидерстве каждый со своей точки зрения, и не существовало систематической и регулярной статистики по лидерству с учетом гендерной проблематики. Не хватало скомпилированной статистики по представленности мужчин и женщин в рядах менеджеров высшего звена. Статистический отчет был первым шагом по направлению к более регулярному формированию обширного статистического отчета по лидерству, который учитывает гендерную проблематику. Раньше не существовало данных по высшему руководству незарегистрированных и государственных компаний в разбивке по гендерам. Нельзя предполагать, что представленность мужчин и женщин автоматически сбалансируется со временем, когда женщины будут более образованными, а молодые женщины займут более выгодные позиции на рынке труда. Необходимо предпринять действия, чтобы поддержать гендерное равноправие на всех уровнях управления, а также и в образовании.
9. Лидерское сообщество было создано с целью внедрения предложений статистической группы проекта TASURI: поделиться текущей информацией по статистике и проведенным обследованиям в отношении лидерства с учетом гендерной точки зрения; увеличить синергию между ключевыми игроками и одновременно улучшить публикацию обследований и публикаций на тему гендерного равноправия. План действий по гендерному равноправию 2016-2019 (принят Правительством 4 мая 2016 года) включает упоминание об установлении гендерной статистики по лидерству. Сообщество поддерживает внедрение данной цели.
10. Сообщество статистики по лидерству необходимо, чтобы предоставить представителям власти и другим ключевым стейкхолдерам скомпилированную статистику для поддержки процесса принятия политических решений, улучшения осведомленности стейкхолдеров о центральных целях развития, связанных с гендерным равноправием в высшем корпоративном управлении, и предоставления надежной информации о гендерном равноправии широкой общественности, гражданам и СМИ. Усиление национального сотрудничества между ключевыми стейкхолдерами и через это поддержка гендерного равноправия в рядах корпоративных менеджеров высшего звена также необходимы.

### **B. Заинтересованные стороны**

11. Членами сети являются: Министерство финансов, Министерство социальных дел и здравоохранения, Министерство экономики и занятости, Офис премьер-министра, Статистическое управление Финляндии, Хельсинский университет, Университет Ювяскюля, Финляндия Торговая палата, Конфедерация финских Отрасли промышленности, Минна - Центр информации по вопросам гендерного равенства / Национальный институт здравоохранения и социального обеспечения, Ассоциация финских местных и региональных властей и Финский бизнес и политический форум EVA.

### **C. Рабочая программа**

12. Прежде всего целью сообщества является обеспечение формирования ежегодных статистических данных по гендерам по высшему и среднему руководству во всех государственных компаниях или в их советах директоров и правлении, и что статистические

данные также будут регулярно формироваться по высшему и среднему руководству малых, средних и крупных зарегистрированных компаний.

13. Все министерства будут сообщать информацию о представленности женщин и мужчин в высшем руководстве государственных компаний, находящихся под их управлением, в рамках Годового отчета финскому правительству.
  - (а) Цель также заключается в том, чтобы расширить статистический анализ на высшее руководство компаний, находящихся в муниципальном управлении, а также незарегистрированных компаний.
14. Будущие региональные правительственные реформы будут требовать анализа новых компаний, находящихся в государственной собственности.
15. Более обширный статистический анализ развития гендерного равноправия в рядах менеджеров высшего звена в компаниях.
16. Проанализировать доходы менеджеров с перспективой гендерного равноправия.
17. Изучить карьерные изменения менеджеров с перспективой гендерного равноправия.

#### **D. Источники данных**

18. Данные в основном состояли из информации Статистического Бюро Финляндии и Suomen Asiakastieto Oy. Зарегистрированные финские компании, находящиеся в главном реестре Nasdaq OMX Nordic Helsinki, в декабре были выбраны для статистического отчета. На основании их годового объема продаж крупнейшие незарегистрированные компании были выбраны из финского статистического бизнес реестра. Названия государственных компаний были получены из годового отчета, подготовленного канцелярией Премьер-министра для компиляции данных. Данные по председателям СД, членам СД и Исполнительным директорам вместе с их личным регистрационным номером были получены из Suomen Asiakastieto Oy. Данные по членам правления были напрямую получены из изучаемых компаний (в основном с их вебсайтов).
19. В дополнение к менеджерам высшего звена в бизнесе, отчет также изучал и менеджеров среднего звена. Данные по всем руководителям были собраны из категории руководителей в разделе статистики по трудоустройству финской статистики. В данную категорию вошли лица, занимающие или высшую, или среднюю позицию управления. Реестры финской статистики использовались в качестве основных данных для отчета. Справочная информация по бизнесам и группам бизнесов взята из Бизнес реестра финской статистики. Период исследований включал 2007, 2012 и 2013гг, что позволяет проанализировать хронологическое развитие.

## Е. Долгосрочные и другие результаты

20. Первой публикацией сообщества статистики по лидерству было «Представленность мужчин и женщин в высшем корпоративном руководстве»<sup>4</sup>, а также качественное обследование «Гендерное равноправие в процессе подбора на руководящие позиции высшего звена»<sup>5</sup>.
21. После проекта TASURI было проведено обследование «Мужчины и женщины в рядах высшего управления в компаниях, находящихся в муниципальной собственности»<sup>6</sup>.
22. В отчете проанализирована доля женщин и мужчин в высшем менеджменте компаний, находящихся в муниципальной собственности. В 2015 году доля женщин в СД таких компаний составляла 34%. В целом 23,6% управляющих директоров были женщины, и 16% председателей СД были женщины. Примерно 10% СД вообще не имели женщин в своем составе. Доля женщин в СД компаний, находящихся в муниципальной собственности, была выше, чем их доля в СД зарегистрированных и незарегистрированных частных компаний в том же году (22,5% и 19,4% соответственно). Что касается государственных компаний и компаний с участием государственного капитала доля женщин там была больше, чем в муниципальных компаниях: 44,8% в составе членов СД составляли женщины в компаниях полностью находящихся в государственной собственности, а 38,3% и 40,9% - в зарегистрированных и незарегистрированных компаниях, где есть доля государственного капитала.
23. Если сравнить ситуацию по индустриям, то наибольшая представленность женщин (43%) отмечена в секторе здравоохранения и социальных услуг, а 42% - в отельном и ресторанном бизнесе. Наименьшая доля женщин зафиксирована в секторе водоснабжения, управления отходами и в других экологических и санитарных компаниях (28%), как и в профессионально-техническом и научном секторе (28%). Как правило, в крупных по численности компаниях в советах директоров было больше женщин, чем в малых компаниях. При этом в муниципалитетах, где проживает больше 50 000 жителей, было больше женщин в составе СД, чем в более мелких муниципалитетах.
24. Старшее поколение составляет большинство в советах директоров – целых 72% членов имеют возраст старше 50 лет. Женщины в этой категории чуть младше мужчин. Женщины в целом более образованы, чем мужчины, особенно среди председателей СД и управляющих директоров. В общем можно сказать, что мужчины имеют техническое образование, а женщины – образование из области управления бизнесом и социальных наук.
25. Подготовка отчета была поручена Статистическому Бюро Финляндии Министерством социальных дел и здравоохранения и Ассоциацией финских и местных властей, и это был первый шаг к проведению анализа представленности мужчин и женщин в высшем руководстве муниципальных компаний. Изменения в антимонопольном законодательстве и финский локальный правительственный акт принудили муниципалитеты корпоратизировать

---

<sup>4</sup> <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/74519> <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/74519>

<sup>5</sup> Koivunen, T. (2015) Гендерное равноправие в процессе подбора на руководящие позиции высшего звена. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/74706>

<sup>6</sup> Keski-Petäjä, M. & Katainen, A. (2017) Женщины и мужчины в рядах высшего руководства в компаниях, находящихся в муниципальной собственности, <http://stm.fi/julkaisu?pubid=URN:ISBN:978-952-00-3957-8>

свои функции и частично передать свои дискреционные права муниципальным компаниям. Реформы в здравоохранении, социальных услугах и региональном управлении усилили эту тенденцию, поскольку новые регионы будут обязаны корпоратизировать значительную часть своих функций, связанных с предоставлением первичных здравоохранительных услуг в пределах свободного выбора. По этой причине очень важно осуществлять мониторинг состояния равноправия в муниципальных органах, муниципальных компаниях, а в будущем и в компаниях, находящихся в региональной собственности<sup>7</sup>.

26. Статьи и блоги являются еще одним важным способом публикации информации. После проекта TASURI была опубликована статья о семьях высшего руководства в журнале Tieto&Trendit Статистического Бюро Финляндии (Keski-Petäjä, Katainen & Pietiläinen 2015). Статья доступна только на финском языке. В этой статье изучались зарегистрированные и незарегистрированные компании, государственные компании и так называемый средний менеджмент. Семейная ситуация руководителей сравнивалась с ситуацией всех остальных трудоустроенных людей в Финляндии в целом. Результаты показали, что наличие семьи приводит к определенным отличиям. Женщины-руководители чаще, чем мужчины, не состояли в браке или были разведены. Также мужчины-руководители обычно имели больше детей, чем женщины на таких позициях.
27. Председатель сообщества, советник министра Минна Снек представила сообщество статистики по лидерству на панельной дискуссии Панельного заседания высокого уровня «Наделение женщин экономической властью», которое было организовано во время Глобального форума по гендерной статистике в Хельсинки в октябре 2016 года.
28. В этом году Статистическое Бюро Финляндии занималось улучшением страниц, посвященных гендерной статистике, на своем вебсайте. Эти улучшения проводились в рамках проекта Статистического Бюро Финляндии «100 актов для гендерного равноправия», проводимого в целях усовершенствования гендерного равноправия<sup>8</sup>.
29. Раз в два года выходит издание «Мужчины и женщины в Финляндии». Следующее будет опубликовано в мае 2018 года. Данное издание доступно в бумажной форме и в pdf формате. Следующее издание будет включать больше информации о статистике по лидерству.
30. Данные о лидерстве, используемые Статистикой Финляндии, сейчас доступны исследователям через исследовательские услуги, предоставляемые Статистикой Финляндии.

## **Г. Преимущество сотрудничества**

31. Работа в сообществе имеет несколько преимуществ. Вероятно самым важным из них является тот факт, что все имеющие отношение к данному вопросу стейкхолдеры входят в данное сообщество, что гарантирует развитие необходимых событий в разных местах и при участии разных игроков. Преимуществом является то, что представители разных секторов, а не только из государственного сектора, входят в данное сообщество. Председатель сообщества из стратегически значимой организации, которой в данном случае является Министерство Финансов.

---

<sup>7</sup> Вследствие региональных правительственных реформ

<sup>8</sup> <http://suomifinland100.fi/project/100-acts-for-gender-equality/?lang=en>

32. Например, исследовательский проект WeAll<sup>9</sup> входит в это сообщество, что очень важно с точки зрения пользователей и использования статистических данных. Качественное исследование поддерживает статистические данные. WeAll по-новому объединяет в себе академические исследования и социальную вовлеченность. Они развивают и совершенствуют диалог между междисциплинарными исследовательскими группами и заинтересованными сторонами в трудовой жизни. В консорциум входят члены из Университета Хельсинки, Школы экономики Ханкен и Университета бизнеса и экономики Йювяскюля.
33. Сообщество является местом для генерации новых идей и обмена информацией. Такое окружение весьма благоприятно для инноваций. Важным фактором является и постоянство такой работы.

## **Г. Проблемы**

34. Основным решающим моментом является то, как формирование статистики по лидерству может быть регламентировано и добавлено к уже доступным данным. Например, ежегодный отчет о правлении государственных компаний уже включает в себя данные по доле женщин в составе СД.
35. Одной из проблем являются ресурсы. В данный момент Статистика Финляндии взяла на себя расходы по проведению исследования муниципальных компаний, но вопрос остается в том, кто возьмет на себя расходы в следующий раз, чтобы не прерывать формирование такой статистики.
36. Также необходимо подумать о рентабельности собранных данных. Какие манипуляции с ними будут разумными, а какие нет? Например, для сбора данных по членам исполнительных советов потребовалась некоторая ручная работа.
37. Одной из проблем может быть уже сделанный выбор. Если мы понимаем, что другой способ был бы более разумным, как например в исследовании незарегистрированных компаний стоит ли отказаться от динамических рядов и произвести кое-какие изменения, или все-таки стоит придерживаться предыдущего выбора? Какие компании необходимо включить в исследование и почему?
38. Сравнение данных и разница в хронологии также являются проблемой, когда комбинируются данные с данными из реестров. Данные из реестров с конца года, а собранные другими способами данные могут быть из совершенно другого периода.
39. Источники данных тоже могут представлять проблему. Возможно нет доступных соответствующих данных или сбор данных должен осуществляться вручную или дорогостоящий. В таком случае мы также подходим к вопросу сравнения данных. Условия использования и ограниченность графиков тоже могут представлять проблему.

## **Н. Что дальше?**

40. Как было сказано раньше, План действий по гендерному равноправию 2016-2019гг (принят Правительством 4 мая 2016 года) включает в себя упоминание об утверждении статистики по лидерству в разбивке по гендерам, и сообщество статистики по лидерству поддерживает его

---

<sup>9</sup> <http://weallfinland.fi/en/home/>

внедрение. Группа установила конкретные цели, и за их действиями по достижению этих целей следит правительство.

41. На данной стадии работы сообщество успешно начало достигать этих целей. Обследования расширились и теперь включают в себя высшее руководство муниципальных компаний.
42. Что же было сделано после проекта TASURI? Проведен мониторинг СД, председателей СБ и ИД зарегистрированных, незарегистрированных и государственных компаний, было проведено обследование муниципальных компаний и улучшился доступ к исследовательским данным. Канцелярия Премьер-министра сообщила о ситуации в государственных компаниях в своем годовом отчете Правительству в 2016 году.
43. Теперь мы должны продолжать работать над улучшением доступа к данным по среднему менеджменту и принять решение о том, как определять незарегистрированные компании (группа компаний для обследования).
44. Информация о доле женщин в СД государственных, зарегистрированных и незарегистрированных компаний в 2007, 2012, 2013 и 2015 гг была включена в издание Женщины и Мужчины в Финляндии 2016. Больше таких данных будет включено в следующее издание, которое выйдет в мае 2018 года. Тематические разделы гендерной статистики в Финляндии также включают в себя эту информацию, а вебсайт будет и далее улучшаться.
45. Необходимо рассмотреть и обсудить с сообществом возможность проведения более обширных обследований в будущем и то, как их провести. Пока предполагается, что будет проведено обследование хотя бы справочных и биографических данных по менеджерам компаний, находящихся в региональной собственности.

### III. Источники

Keski-Petäjä, M., Katainen, A. & Pietiläinen, M. (2015) Nais- ja miesjohtajien erot perheellisyydessä tukevat miesjohtajuutta. Tieto & Trendit 4/2015. <http://tietotrendit.stat.fi/mag/article/135/>

The Government Action Plan for Gender Equality 2016–2019

[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75238/04\\_2016\\_STM\\_Tasa-arvo-ohjelma\\_2016-2019\\_fi\\_sv\\_B5\\_netti.pdf?sequence=1](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75238/04_2016_STM_Tasa-arvo-ohjelma_2016-2019_fi_sv_B5_netti.pdf?sequence=1)

Keski-Petäjä, M. & Katainen, A. (2017) Women and Men in the Senior Management of Municipally-Owned Companies. Ministry of Social Affairs and Health. Reports and Memorandums of the Ministry of Social Affairs and Health 2017:24.

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3957-8> [referred 19102017]

Koivunen, T. (2015) Gender Equality in the Recruitment of Senior Corporate Management; Ministry of Social Affairs and Health, Publications of the Ministry on Social Affairs and Health 2015:10Helsinki 2015, <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/74706> [referred 19102017]

Pietiläinen, M., Keski-Petäjä, M. & Katainen, A. (2015) Representation of Women and Men in Senior Corporate Management. Ministry of Social Affairs and Health, Publications of the Ministry on Social Affairs and Health 2015:13.