

Asia: VN/6136/2023

## **Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi osakeyhtiölain, osuuskuntalain ja kauppakamarilain muuttamisesta**

### Lausunnonantajan lausunto

#### **Lausuntonne yleisesti esityksestä**

Naisjärjestöjen Keskusliitto katsoo, että direktiivi luo tarvittavaa painetta pörssiyritysten hallintoelinten jäsenten sukupuolijakauman tasapainottamiselle. Liitto olisi kuitenkin toivonut direktiivin kansalliseen täytäntöönpanoon enemmän kunnianhimoa ottaen huomioon sen, että naisten osuuden kasvu hallintoelinpaikkojen jäsenistä on itsesääntelyn varassa ollut hidasta ja että Suomen pitkän aikavälin tasa-arvotavoitteissa linjataan, että sukupuolten tasapuolinen edustus edellyttää aktiivista ja päämäärätietoista toimintaa.

#### **Mitä mieltä olette soveltamisalaa koskevista ehdotuksista? (OYL 6 luvun 9 a § ja OKL 6 luvun 9 a §)**

Direktiivi koskee vain suuria listayhtiöitä. Jäsenvaltioiden on kuitenkin mahdollista säätää direktiiviä pidemmälle menevistä velvoitteista tai toteuttaa pidemmälle meneviä toimenpiteitä edistääkseen sukupuolijakauman tasapainottamista. Koska pienissä pörssiyrityksissä naisten osuus hallituksissa on kaikista pienin (viisi prosenttia), olisi sukupuolijakauman tasapainottamista tarpeen vauhdittaa myös niissä, kuten YK:n naisten syrjinnän vastaista yleissopimusta valvova CEDAW-komitea on suosittanut.

#### **Mitä mieltä olette ehdotetusta kiintiötavoitteesta? (OYL 6 luvun 9 a § ja OKL 6 luvun 9 a §)**

Ehdotettu kiintiötavoite ei koske yritysten toimivaa johtoa. Tätä taustaa vasten on tärkeää huomioida, että TASURI-hankkeen tilastaselvitys ja rekrytointitutkimus osoittavat, että useista EU-maista poiketen Suomessa johtajilta edellytetään yhä tietynlaista, miehille tyypillisempää urapolkua ja teknillistä koulutustaustaa, mikä ei tue monimuotoisuuden kasvamista johtoportaassa. TASURI-hankkeen tulokset osoittavat myös, että sukupuolten tasapuolinen edustus yritysten ylimmässä ja keskijohdossa ei toteudu itsestään, vaan vaatii aktiivisia toimia niin yrityksissä kuin muilla tahoilla.

#### **Mitä mieltä olette ehdotetusta raportoinnista? (VMA 7 §:n 5 kohta)**

-

#### **Mitä mieltä olette ehdotetusta sukupuolten tasapuolista edustusta pörssiyrityksissä edistävästä toimielimestä? (Kauppakamarilaki 2 § 3 mom. 5 kohta)**

Direktiivin mukaan jäsenvaltioiden on nimettävä yksi tai useampi elin yhtiöiden hallintoelinten sukupuolten tasapuolisen edustuksen edistämiseen, analysointiin, seurantaan ja tukemiseen. Hallituksen esityksessä tätä tehtävä hoitamaan ehdotetaan Keskuskauppakamaria. Naisjärjestöjen Keskusliitto huomauttaa, että direktiivin mukaan jäsenvaltiot voivat nimetä tehtävää varten esimerkiksi niiden Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/54/EY 20 artiklan mukaisesti nimeämiä tasa-arvoelimiä, jollaisena Suomessa toimii tasa-arvovaltuutettu. Tasa-arvovaltuutettu on vuonna 2013 direktiiviehdotuksesta antamassaan lausunnossa katsonut, että listayhtiöiden hallitusten sukupuolikiintiö -direktiivi kuuluu samaan jatkumoon kuin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986) jo olevat tasa-arvon edistämisen- ja kiintiösäännökset. Tasa-arvovaltuutetun nimeämistä tehtävään puoltaisi sekin, että mainitun toimielimen tehtäviin kuuluisi tasapuolisen edustuksen edistäminen ja tukeminen. Edellä mainitut seikat huomioon ottaen olisi perusteltua, että hallintoelinten sukupuolten tasapuolisen edustuksen edistämistä, analysointia, seuranta ja tukemista tekisi (myös) valtuutettu asianmukaisilla resursseilla.

### **Mitä mieltä olette direktiivin sisältyvien jäsenvaltio-optioiden käyttämisestä?**

Esityksessä ehdotetaan otettavaksi käyttöön direktiivin sallima optio, joka mahdollistaa hallituksen jäsenten valintaprosessia koskevien tarkempien säännösten soveltamisen lykkäämisen. Naisjärjestöjen Keskusliitto on aiemmassa lausunnossaan huomauttanut, että vaikka hallinnointikoodi on vauhdittanut naisten osuuden kasvua hallituksissa, on kasvu pysähtynyt 30 prosentin tuntumaan ja naisten osuus on myös laskenut joinakin vuosina. Liitto huomauttaa edelliseen lausuntoonsa nojaten, että vaikka Suomi käyttäisi jäsenvaltio-optioita, on direktiivin ytimessä se, että jäsenvaltioiden on pyrittävä kohti 40 prosentin tavoitetta ja että selvitykset osoittavat suositusten purevan hitaammin kuin sitovien lakien. Käytännössä kiintiövelvoitteen teho on todistettu jo julkisyhteisön määräysvallassa olevien listayhtiöiden kohdalla, joissa kiintiösäännös on lisännyt naisten määrää päättävissä elimissä ja parantanut naisten urakehitysmahdollisuuksia. Siksi direktiivin mahdollisimman kunnianhimoinen kansallinen täytäntöönpano olisi tehokkain keino vauhdittaa hidasta kehitystä.

### **Mitä mieltä olette rekrytointiprosessia koskevien säännösten täytäntöönpanosta? (OYL 6 luvun 9 b § ja OKL 6 luvun 9 b §)**

Naisjärjestöjen Keskusliitto on katsonut, että mikäli Suomi käyttää poikkeamisoptiota 6 artiklan täytäntöönpanossa, tulee muilla keinoin huolehtia, että rekrytointiprosessit kehittyvät direktiivin tavoitteita tukeviksi. Liitto on lisäksi huomauttanut, että CEDAW-komitea suosittelee vahvistamaan kohdennettua rekrytointia sekä asettamaan aikarajattuja tavoitteita ja sukupuolten tasa-arvon seurantajärjestelmiä (mittareita ja indikaattoreita).

Myös muuhun moninaisuuteen tulisi kiinnittää huomioita sukupuolen ohella. Hallinnointikoodin monimuotoisuussuositus on askel oikeaan suuntaan, sen tulisi sisältää selkeämmät, sitovammat ja määrälliset tavoitteet ja purkaa binäärinen sukupuolikäsitys, jotta myös muunsukupuolisille ja muille ei-binäärisille henkilöille avataan tietä yritysten johtoon. Lisäksi suositus voisi korostaa monimuotoisuuden merkitystä päätöksenteon laadulle, innovaatioille ja yrityksen suorituskyvylle. Suosituksessa voisi olla selkeämmät vaatimukset raportoinnista ja seurannasta. Monimuotoisuutta koskevat kehitysehdotukset olisi mahdollista sisällyttää päivitettävänä oleviin hallinnointikoodin monimuotoisuutta koskeviin kirjauksiin.

Koska yritysten toimeksiannot rekrytointiyrityksille eivät usein sisällä vaatimuksia tasa-arvoisesta rekrytoinnista, myös sellainen ohjeistus olisi hyvä lisätä koodin suosituksiin.

Hallinnointikoodi sisältää myös nimitysvaliokuntaa ja –toimikuntaa koskevat suositukset. Liitto huomauttaa lisäksi, että Keskuskauppakamarin naisjohtajaselvityksen mukaan nimitysvaliokunnissa, joiden tehtävänä on mm. valmistella ehdotukset uusien hallituksen jäsenten nimittämisestä, naiset ovat selvästi aliedustettuina 19 prosentin osuudella. Palkitsemisvaliokunnissa, joiden tehtävänä on yleensä valmistella toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitsemista ja nimityksiä koskevat ehdotukset, naisten osuus on 28 prosenttia. Osuus on laskenut edellisestä vuodesta. Nimitystoimikunnissa, johon kuuluu esimerkiksi suurimpien osakkeenomistajien nimittämiä edustajia ja mahdollisesti yhtiön hallituksen jäseniä, naisten osuus on 13 prosenttia. Tämä siitä huolimatta, että naisten osuus hallituksissa oli peräti 40 prosenttia, kun osakkeenomistajien nimitystoimikunnassa oli vähintään yksi nainen. Näitä lukuja vasten ja vallan tasaisemman jakautumisen näkökulmasta olisi perusteltua lisätä prosentuaalinen tavoite myös valiokuntien ja toimikuntien sukupuolten edustuksesta.

### **Mitä mieltä olette ehdotetuista seuraamuksista?**

Direktiivin mukaan seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. Niihin voi sisältyä sakkoja tai tuomioistuimen tai toimivaltaisen viranomaisen toimivalta mitätöidä tai kumota annettujen kansallisten säännösten vastaisesti tehty valintapäätös. Naisjärjestöjen Keskusliitto kiinnittää huomiota siihen, että mitään direktiivissä luetelluista seuraamuksista ei ehdoteta sovellettavaksi Suomessa ja että seuraamukset on sijoitettu OYL:ään ja OKL:ään, vaikka tasa-arvolaki olisi sukupuoleen liittyvän syrjinnän kysymyksissä luontevampi. Liitto on aikaisemmassa lausunnossaan katsonut, että direktiivissä asetettujen tavoitteiden toteutumisen varmistamiseksi on tärkeää varmistaa, että sanktiot ovat tuntuvia.

### **Muut näkemykset direktiivin täytäntöönpanoon liittyen?**

-

Hinkkanen Annika  
Naisjärjestöjen Keskusliitto