

5.10.2023

Direktiivin (EU) 2022/2381 voimaansaattaminen

Kiitämme mahdollisuudesta esittää huomioita direktiivin EU 2022/2381 voimaansaattamisesta käytävää tilaisuutta, johon tasa-arvovaltuutetun toimisto on estynyt osallistumista. Huomiot ovat pääosin samoja kuin lausunnossamme lausuntopyyntöön VN/6136/2023 (Selvitys naisten urakehityksen haasteista listayhtiöiden hallitus- ja johtoryhmätehtävissä ja sukupuolten tasa-arvoisesta edustuksesta pörssiyritysten hallituksissa annetun direktiivin täytäntöönpano).

Tasa-arvovaltuutettu pitää tärkeänä hallinnointikoodin säännönmukaista käyttämistä ja suositusten päivittämistä. Itseohjeistuksella on tärkeä merkitys tasa-arvotyön kannalta ja alan sisäinen ohjeistus voi olla tässä tapauksessa tarkoituksenmukaisempi kuin väistämättä yleisemmälle taholle jäävä valtion laatima ohjeistus. Suositus siitä, että listayhtiöt varmistavat sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi, että nimitysvaliokunnat ja -toimikunnat toimivat systemaattisesti ja parhaita käytäntöjä noudattaen on hyvä.

Kuitenkin myös sitova sääntely on väistämättä tarpeen. Itsesääntelyllä ei ole päästy riittävään lopputulokseen. Tasa-arvovaltuutettu kannattaa näin direktiivin (EU) 2022/2381 ripeää voimaansaattamista Suomessa. Direktiivin implementoinnissa tulee huomioida sen olevan ns. vähimmäisdirektiivi.

Lainvalmistelussa olisi tärkeää ottaa huomioon Suomen yrityskantaa koskevat kansalliset erityispiirteet, jotta sääntelyn ulkopuolelle rajautuvien pörssiyritysten lukumäärä pysyisi mahdollisimman pienenä (toisin sanoen, kun kyse on minimidirektiivistä, tulisi Suomessa säätää todellisen muutoksen aikaansaamiseksi, että se soveltuu myös pienempiin yrityksiin eikä vain yli 250 henkeä työllistäviin suuriin yrityksiin).

Tasa-arvovaltuutettu katsoo, että myös kaikkien hallintoelinpaikkojen osalta tulisi arvioida kiintiön osuudeksi 40 prosenttia. Kyseinen 40 prosentin säännös on käytössä muuten tasa-arvon edistämiseksi säädetyissä kiintiösäädöksissä ja tämä on todettu toimivaksi ja tehokkaaksi keinoksi edistää tasa-arvoa. Lisäksi kyseistä toimivaa johtoa koskevaa kiintiötä kasvatta-

malla voitaisiin tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan kasvattaa systemaattisesti selvityksessä haasteeksi mainittua pätevien naisten ”poolia” hallintotyöskentelyyn.

Tasa-arvovaltuutettu on jo aiemmin direktiiviehdotuksen valmistelun yhteydessä tuonut esiin sen, että hallituspaikoista päättäminen on rinnastettu pitkälti työhönottoa muistuttavaan menettelyyn ja pitänyt rinnastusta ongelmallisena. Ajatusta siitä, että hallituspaikkaan valitsematta jäänyt henkilö riitauttaisi valinnan, voidaan pitää todellisuudelle vieraana. Sitovaan kiintiösääntelyyn tulee liittää tehokas valvonta- ja sanktiojärjestelmä.

Direktiivin jatkovalmistelussa on erityisesti kiinnitettävä huomioita sukupuolten tasa-arvon edistämiseen ja sitä on pidettävä tämän pitkään valmis-teilla olleen direktiivin rationa. Direktiivin mukaan tilanteessa, jossa pörssi-yhtiön hallintoelimeen ehdolla olevat henkilöt ovat yhtä päteviä ottaen huomioon henkilöiden soveltuvuus, kyvykkyys ja ammatillinen suorituskyky, pörssi-yhtiöllä on velvollisuus asettaa etusijalle aliedustettua sukupuolta edustava ehdokas. Poikkeuksellisesti voidaan valita toista sukupuolta edustava ehdokas, jolloin tulee esittää merkitykseltään tärkeämpiä oikeudellisia syitä, kuten muut monimuotoisuutta koskevat toimintalinjat. Tasa-arvovaltuutetun mukaan direktiiviä toimeenpannessa on huolehdittava siitä, että sillä on todellista merkitystä sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseen ja poikkeussäännöksen muotoiluun ja valvontaan on kiinnitettävä erityistä huomiota.

Direktiivin mukaan pörssi-yhtiöiden tulee antaa toimivaltaisille viranomaisille kerran vuodessa tietoja hallintoelintensä jäsenten sukupuolijakaumasta ja tiedot toimenpiteistä, joita ne ovat toteuttaneet saavuttaakseen direktiivin tavoitteet. Toisekseen jäsenvaltion on nimettävä yksi tai useampi elin yhtiöiden hallintoelinten sukupuolten tasapuolisen edustuksen edistämiseen, analysointiin, seurantaan ja tukemiseen. Lainvalmistelussa tulee arvioitavaksi mikä taho Suomessa olisi oikea tähän. Tasa-arvovaltuutettu haluaa tältä osin kiinnittää huomion siihen, että sillä ei ole resursseja nykyisellään toimia muunkaan tasa-arvolain osalta tasa-arvo tiedon julkaisijana, vaan sen työ keskittyy syrjintäkieltojen valvontaan ja tasa-arvolain säännösten noudattamisen edistämiseen valvontahavaintojen nojalla.

Jäsenvaltioiden on kolmanneksi säädettävä säännösten rikkomiseen pörssi-yhtiöissä sovellettavista seuraamuksista. Erityisesti on direktiivin mukaisesti huolehdittava, että käytettävissä on hallinnollisia tai oikeudellisia menettelyjä, joilla voidaan varmistaa veloitteiden täyttäminen. Seuraamusten on direktiivin ja EU:n syrjintäoikeuden periaatteiden nojalla oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. Muistiossa VN/6136/2023, koskien

direktiivin sääntelytarvetta ja vaihtoehtoja on vasta hyvin lyhyesti ja yleisellä tasolla tuotu esiin kansalliseen sääntelyyn edellytettävää sääntelyä.

Sanktioihin voi direktiivin mukaan sisältyä esim. sakkoja tai tuomioistuimen tai toimivaltaisen viranomaisen toimivalta mitätöidä tai kumota annettujen kansallisten säännösten vastaisesti tehty valintapäätös (8 artiklan 1 kohta). Myös Suomessa on huolehdittava riittävästä seuraamuksista. Tasa-arvovaltuutetun mukaan jatkovalmistelussa tulee huomioida verrokkimaiden sitova lainsäädäntö naisten edustuksen kasvattamiseksi ja sen rikkomisesta seuraavien sanktioiden osalta.

Tasa-arvolain osalta on huomattava mahdollisuus sanktioihin. Ei ole esim. riittävää todeta ns. syrjinnän yleiskieltoa koskevan lain 7§ soveltuvan asiassa, sillä lain 11 § nojalla 7§ rikkomisen ei tuo oikeutta hyvitykseen syrjinnän kiellon rikkomisesta Tämä ei täytä direktiivin vaatimuksia saatavilla olevista sanktioista.

Lainvalmistelussa muutokset tasa-arvovaltuutetun tehtäviin ja toimivaltaan ja sitä kautta mahdollisesti lisähenkilöstön tarpeeseen on syytä ottaa huomioon.

Ylitarkastaja Suvi Vilches

suvi.vilches@oikeus.fi /p. 0295 666 835