

## Lausunto selvityksestä naisten urakehityksen haasteista listayhtiöiden hallitus- ja johtoryhmätehtävissä ja sukupuolten tasa-arvoisesta edustuksesta pörssiyhtiöiden hallituksissa annetun direktiivin täytäntöönpanosta (VN/6136/2023)

*Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarjassa (VN-TEAS) on julkaistu selvitys "Listayhtiöiden hallitus- ja johtoryhmätehtävät – naisten urakehityksen haasteet". Selvityksen lisäksi oikeusministeriössä on laadittu muistio direktiivin pääasiallisesta sisällöstä ja täytäntöönpanon vaihtoehdoista. Oikeusministeriö pyysi Miesjärjestöjen keskusliitolta lausuntoa selvityksestä ja muistiosta.*

### LAUSUNTO

Miesjärjestöjen keskusliitto MJKL näkee, että listayhtiöiden hallitus- ja johtoryhmätehtäviin tulisi valita henkilöt tehtävän edellyttämien pätevyyskriteerien perusteella, sukupuolesta välittämättä. On syrjintää, jos pätevämpi hakija jätetään valitsematta tämän sukupuolen takia. Naisilla ja miehillä on Suomessa yhdenvertaiset mahdollisuudet hakeutua valitsemalleen alalle ja edetä urallaan. Tämän tulee jatkossakin olla mahdollista; sukupuoliperustainen kiintiöittäminen vähentäisi yhdenvertaisuutta. Näin muodoin olisi syrjivää sekin, jos yhtä pätevien osalta valinnan määrittäisi sukupuoli.

Yhdenvertaiset mahdollisuudet ja naisten kasvanut kiinnostus kantaa vastuuta listayhtiöiden hallinnasta näkyy myös tilastoissa. Keskuskauppakamarin "Naisjohtajakatsaus 2022" kertoo, että naisten osuus pörssiyhtiöiden hallituksissa on kasvanut vuodesta 2011 lähtien 1–2 % vuosittain. Vuonna 2022 kasvu oli 3 %, vaikka lausuntopyynnön johdannossa väitetäänkin kasvun hidastuneen. Vuonna 2020 naisia oli hallituksissa 31 %, joten kiintiöajattelun mukainen 40 % tavoite täyttynee jo vuonna 2026, mikä on direktiivinkin (EU 2022/2381: sääntelytarve) tavoiteaikataulu/määrä. Direktiivin mukaista sääntelyä ei tule yhdenvertaisuus- ja käytännön syistä toteuttaa, eikä direktiivi siihen edes vallitsevan kehityksen vuoksi velvoita poikkeusklausuulinsa mukaisesti.

MJKL haluaa kiinnittää huomiota myös sukupuolten eriarvoiseen kohteluun EU-direktiivien tavoitekirjauksissa ja niiden edellyttämässä käytännössä. Nyt käsitteilyssä olevan direktiivin artiklassa sanotaan, että "Jos pörssiyhtiön hallintoelimeen ehdolla olevat henkilöt ovat yhtä päteviä ottaen huomioon henkilöiden soveltuvuus, kyvykkyys ja ammatillinen suorituskyky, pörssiyhtiöllä on velvollisuus asettaa etusijalle aliedustettua sukupuolta edustava ehdokas". Artikla velvoittaa valitsemaan aliedustetun sukupuolen riippumatta siitä kumpi sukupuoli on aliedustettuna. Tätä sovelletaan kuitenkin vain pörssiyhtiöihin, joiden hallitukset ovat toistaiseksi olleet miesvaltaisia. On eriarvoistavaa olla soveltamatta samaa ajattelua suurissa julkisissa organisaatioissa. Näitä ovat esimerkiksi koulutukseen, terveydenhuoltoon ja sosiaaliturvaan liittyvät instituutiot. Useissa sellaisissa organisaatioissa johto on naisvaltainen. Toimiakseen yhdenvertaisesti, EU:n tulisi ulottaa artiklan koskemaan myös näitä, sillä juuri näillä alueilla on merkittäviä mieserityisiä ongelmia, joiden ratkaisemiseksi tarvittaisi nykyistä enemmän asiantuntevaa miesnäkökulmaa. Vielä merkitsevämpää olisi, jos mainittujen alojen pätevyyskriteereihin kuuluisi yhdenvertaisesti sekä nais- että mieserityinen osaaminen.

*Oikeusministeriötä lausuntopyynnöstä kiittäen, Helsingissä 19.4.2023*

**Miesjärjestöjen keskusliitto ry**