

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagar om ändring av 6 kap. i aktiebolagslagen och 2 § i handelskammarlagen

INLEDNING

Remiss

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lagar om ändring av 6 kap. i aktiebolagslagen och 2 § i handelskammarlagen (RP 60/2024 rd): Ärendet har remitterats till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet för betänkande och till grundlagsutskottet och ekonomiutskottet för utlåtande.

Utlåtanden

Utlåtande har lämnats av

- grundlagsutskottet GrUU 33/2024 rd
- ekonomiutskottet EkUU 22/2024 rd

Sakkunniga

Utskottet har hört

- specialsakkunnig Satu Pentikäinen, justitieministeriet
- överinspektör Suvi Vilches, Jämställdhetsombudsmannens byrå
- generalsekreterare Taina Riski, Delegationen för jämställdhetsärenden
- styrelsens vice ordförande, direktör Katja Syvärinen, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf
- jurist Ville Kirvesniemi, STTK rf
- jämställdhets- och arbetsmiljöchef Lotta Savinko, Akava ry
- ledande sakkunnig Ville Kajala, Centralhandelskammaren
- generalsekreterare Leena Linnainmaa, Directors' Institute Finland - Hallitusammattilaiset ry
- professor Kim Ittonen
- professor emerita Kevät Nousiainen.

Skriftligt yttrande har lämnats av

- finansministeriet
- social- och hälsovårdsministeriet
- Finlands näringsliv rf
- Företagarna i Finland rf.

Betänkande AjUB 9/2024 rd

PROPOSITIONEN

Regeringen föreslår att aktiebolagslagen och handelskamarlagen ändras. Avsikten är att genomföra Europaparlamentets och rådets direktiv om en jämnare könsfördelning bland styrelseledamöter i börsnoterade företag och därmed sammanhängande åtgärder.

Syftet med propositionen är att genomföra minimikraven i direktivet till den del de inte uppfylls i den gällande nationella lagstiftningen.

Lagarna avses träda i kraft den 28 december 2024. Bestämmelserna tillämpas så att börsbolagen ska uppfylla skyldigheterna senast den 30 juni 2026.

UTSKOTTETS ÖVERVÄGANDEN

Allmänt

Regeringen föreslår att aktiebolagslagen (624/2006) och handelskamarlagen (878/2002) ändras. Avsikten är att genomföra Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2022/2381 om en jämnare könsfördelning bland styrelseledamöter i börsnoterade företag och därmed sammanhängande åtgärder (nedan *direktivet*).

Direktivet grundar sig på artikel 157 i fördraget om Europeiska unionen, där Europaparlamentet och rådet ges befogenhet att anta åtgärder för att säkerställa tillämpningen av principen om lika möjligheter för och lika behandling av kvinnor och män i arbetslivet. Enligt artikel 23 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna ska jämställdhet mellan kvinnor och män säkerställas på alla områden, och principen om jämställdhet hindrar inte att åtgärder som medför särskilda fördelar för det underrepresenterade könet bibehålls eller vidtas.

Direktivets allmänna mål är att uppnå en jämnare könsfördelning bland styrelseledamöter i börsnoterade företag och att påskynda utvecklingen mot en jämnare könsfördelning. Det handlar om minimiharmonisering.

Direktivets centrala krav handlar om ett kvoteringsmål för det underrepresenterade könet bland styrelseledamöter i börsnoterade företag samt ändring av förfarandet vid val av styrelseledamöter i börsnoterade företag som inte har uppnått de kvantitativa målen. Det finns ett nationellt handlingsutrymme vid genomförandet av direktivet. Det finns handlingsutrymme särskilt i fråga om bestämmelsernas tillämpningsområde, vilket kvoteringsmål som väljs och beräkningssättet för det samt i fråga om bestämmelserna om förfarandet vid val av styrelseledamöter.

Syftet med propositionen är att genomföra minimikraven i direktivet till den del de inte uppfylls i den gällande nationella lagstiftningen. Den viktigaste bestämmelsen i propositionen är den nya 9 a § i aktiebolagslagen. I den paragrafen föreslås bestämmelser om börsbolags skyldighet att som mål uppställa en situation där minst 40 procent av börsbolagets styrelseledamöter företräder det underrepresenterade könet.

Betänkande AjUB 9/2024 rd

Såsom arbetslivs- och jämställdhetsutskottet konstaterade i sitt utlåtande om direktivförslaget anser utskottet att syftena med direktivet är behövliga och värda att understödja (AjUU 1/2013 rd). Utskottet understöder den föreslagna regleringen och det föreslagna genomförandesättet.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet tillstyrker lagförslag 2 utan ändringar och lagförslag 1 med ändringarna nedan.

Företag som omfattas av tillämpningsområdet

Direktivet tillämpas på börsnoterade bolag. Det tillämpas inte på mikroföretag och små och medelstora företag med färre än 250 anställda och med en årlig omsättning på högst 50 miljoner euro eller en balansomsättning på högst 43 miljoner euro.

I propositionen föreslås det att målet på 40 procent tillämpas på sådana i aktiebolagslagen avsedda börsbolag som uppfyller direktivets ramvillkor, det vill säga aktiebolag vars aktier är föremål för handel på en sådan reglerad marknad som avses i lagen om handel med finansiella instrument. I aktiebolagslagen föreslås bestämmelser om gränsvärden för tillämpning av kvoteringsmålet i enlighet med direktivet. Gränsvärdena uppskattas utgående från den avslutade och den omedelbart föregående räkenskapsperioden. I den nationella lagstiftningen skulle man alltså hålla sig till minikraven enligt EU-lagstiftningen.

Enligt propositionen omfattar tillämpningsområdet uppskattningsvis cirka 35 bolag enligt bokslutsuppgifterna för 2021 och 2022. Merparten av dessa verkar inom sektorerna industri, konsumentprodukter, teknologi och finansiella tjänster. Enligt ett sakkunnigyttrande till utskottet omfattar tillämpningsområdet cirka 37 bolag enligt bokslutsuppgifterna för 2023.

Enligt propositionen var kvinnornas andel i styrelserna för de bolag som omfattas av tillämpningsområdet enligt uppgifter från våren 2024 i genomsnitt 36 procent. Cirka 40 procent av dessa bolag uppfyllde kravet på 40 procent av posterna som styrelseledamot för företrädare av det underrepresenterade könet och i cirka 15 procent av bolagen var antalet kvinnor och män lika stort. Det innebär att det föreslagna tillämpningsområdet omfattar cirka 20 företag där kvoteringsmålet ännu inte har uppnåtts. Enligt propositionen var andelen kvinnor som lägst i några företag inom industrisektorn, där det endast fanns enstaka kvinnor i styrelserna.

I propositionen konstateras det att de direkta konsekvenserna av den föreslagna regleringen kommer att gälla en rätt liten del av de företag som omfattas av tillämpningsområdet. Enligt propositionen kan den föreslagna regleringen främja kvinnors möjligheter att bli valda i företagets styrelser. I propositionen framförs det att cirka 80 procent av de kvinnliga styrelseledamöterna i de bolag som omfattas av tillämpningsområdet 2024 också är styrelseledamöter i andra bolag, stiftelser eller högskolor och att cirka 90 procent av de kvinnliga styrelseledamöterna i de företag som omfattas av tillämpningsområdet hade anmälts som oberoende av bolaget och dess betydande aktieägare. De var således inte t.ex. företrädare för personalen i bolaget, betydande aktieägare i bolaget eller tjänstemän inom statens ägarstyrning.

I propositionen hänvisas det till undersökningar där det konstaterats ett positivt samband mellan den procentuella andelen kvinnor i företagets styrelser och företagets prestationsförmåga. Även

Betänkande AjUB 9/2024 rd

om det enligt propositionen inte bevisar någon kausalitet mellan variablerna, innebär den positiva korrelationen att det är ekonomiskt motiverat att främja jämställdheten i ledande uppgifter. Enligt propositionen kan förslaget och den kompletterande självregleringen på längre sikt ha återverkningar också på verksamheten i små och medelstora företag, när de följer börsbolagens exempel för att till exempel öka företagets anseende och produktivitet.

Det valda genomförandesätt som håller sig inom direktivets tillämpningsområde har vid utskottets sakkunnigutfrågning betraktats å ena sidan som lämpligt och å andra sidan som oambitiöst. I de sakkunnigyttranden som understödde en mer omfattande tillämpning av kvoteringsmålet har det framförts att utvecklingen mot en jämställd könsfördelning i fråga om styrelseplatserna har varit långsammare uttryckligen i små och medelstora företag än i de bolag som omfattas av tillämpningsområdet. Dessutom har det framförts bedömningar enligt vilka den positiva utvecklingen i börsbolag som omfattas av tillämpningsområdet åtminstone delvis kan ha berott på att de har förberett sig för tvingande lagstiftning.

De sakkunniga som företrädde företag och arbetsgivare understödde den linje som valts i propositionen. Dessa sakkunniga betonar självreglering också som ett sätt att främja jämställdhet. Också ekonomiutskottet understöder i sitt utlåtande den föreslagna regleringen och genomförandet, som håller sig till direktivets minimikrav och lämnar utrymme för självreglering (EkUU 22/2024 rd, s. 2).

Vid utskottets sakkunnigutfrågning har Centralhandelskammaren framfört att styrelseledamöternas mångfald granskas och genomförs i börsbolagens styrelser i betydligt större utsträckning än enbart med tanke på styrelseledamöternas kön. Vid bedömningen av mångfalden beaktas i typiska fall styrelseledamöternas ålder och kön, yrkes- och utbildningsbakgrund, erfarenhet av branscher eller geografiska områden som är relevanta för bolaget samt erfarenhet av specialkompetensområden som är viktiga för bolaget.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet ställer sig bakom direktivets mål och direktivets föreslagna tillämpningsområde. Utskottet lyfter fram betydelsen av exemplet från de företag som hör till tillämpningsområdet när det gäller att främja jämställdheten också i andra företag. Utskottet noterar också det att kvinnornas nuvarande styrelseposter koncentreras till en rätt liten grupp kvinnor, och betonar behovet av mångsidiga samhällseliga åtgärder som främjar kvinnornas karriärmöjligheter till topposter i företag på lång sikt.

Närmare bestämmelser om rekrytering

I propositionen föreslås det att man utnyttjar den option i direktivet enligt vilken en medlemsstat under vissa förutsättningar kan låta bli att tillämpa de närmare bestämmelserna om rekrytering av styrelseledamöter i artikel 6 i direktivet. Finland har vid granskningstidpunkten uppfyllt dessa villkor och gör det fortfarande. Enligt direktivet ska dock närmare bestämmelser om rekrytering tillämpas senast sex månader efter det att det underrepresenterade könets representation i börsbolag som omfattas av tillämpningsområdet sjunker under 30 procent.

Enligt propositionen skapar utnyttjandet av optionen de bästa förutsättningarna för att i bolagspraxis utveckla processen för val av styrelseledamöter, på basis av självreglering. Utnyttjan-

Betänkande AjUB 9/2024 rd

det av optionen motsvarar regeringens mål att undvika ytterligare reglering och att minska företagens administrativa börda.

I propositionen föreslås det att det till den nya 9 b § i 6 kap. i aktiebolagslagen fogas närmare bestämmelser om rekrytering, men ikraftträdandebestämmelsen i paragrafen föreskriver att paragrafen träder i kraft vid en tidpunkt som bestäms genom en separat förordning av statsrådet. Enligt propositionsmotiven kan en sådan statsrådsförordning utfärdas om andelen företrädare för det underrepresenterade könet i de bolag som omfattas av tillämpningsområdet sjunker under 30 procent.

I sitt utlåtande om direktivförslaget konstaterade arbetslivs- och jämställdhetsutskottet att den föreslagna kompetensbedömningen ökar transparensen i valet av ledamöter i förvaltningsorganen och förbättrar processen för valet av ledamöter. Utskottet ansåg i sitt utlåtande att det här är viktigt och att det förbättrar kvinnornas möjligheter att bli valda till bolagsstyrelser (AjUU 1/2013 rd).

Under sakkunnigutfrågningen framfördes åsikter både för och emot utnyttjandet av optionen. I de anföranden och yttranden som understödde införandet av bestämmelser om förfarandet vid val av styrelseledamöter framfördes det bland annat att även om kvinnornas andel av styrelseledamöterna i börsbolag har ökat sedan 2010-talet, har utvecklingen avtagit under de senaste åren. För att förbättra nuläget och säkerställa att målet nås måste man enligt yttrandena hitta konkreta och nya metoder. Bestämmelserna om förfarandet vid val i börsbolag skulle göra det möjligt att påskynda utvecklingen och samtidigt sporra företagen att kritiskt bedöma sina egna förfaranden vid val. Bestämmelserna om förfarandet vid val skulle också synliggöra kriterierna för valet av styrelseledamöter.

Å andra sidan lyfte de sakkunniga fram Värdepappersmarknadsföreningens kod för bolagsstyrning och dess reformering för att främja jämställdheten. Enligt ett yttrande till utskottet ska koden för bolagsstyrning kompletteras med rekommendationer för beredningen av styrelsens sammansättning samt god praxis för att slå fast kompetensbehoven hos styrelseledamöterna och för att noggrant bedöma kandidaternas bakgrund. I förvaltningskoden förutsätts också att bolagen årligen offentliggör uppgifter om könsfördelningen i styrelsen samt om könet hos medlemmarna i styrelsen, ledningsgruppen och nomineringsrådet.

Enligt de sakkunniga som företräder företag och arbetsgivare har koden för bolagsstyrning, dvs. näringslivets självreglering, varit ett effektivt verktyg för att balansera könsfördelningen och det behövs inga ytterligare nationella bestämmelser. Koden för bolagsstyrning tillämpas också på alla börsbolag, vilket innebär att dess tillämpningsområde är mer omfattande än tillämpningsområdet för direktivet.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet anser det vara viktigt att transparensen ökar i samband med valet av börsbolagens styrelser. Utskottet anser fortfarande att transparensen i förfarandet vid val förbättrar kvinnornas möjligheter att bli valda till bolagens förvaltningsorgan.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet anser det vara trovärdigt att förfarandet vid val av styrelseledamöter kan utvecklas så att det blir mer transparent och att mångfalden i börsbolagens sty-

Betänkande AjUB 9/2024 rd

relser kan främjas genom målmedveten självreglering inom näringslivet. Utskottet anser därför att det är motiverat att krav på förfarandet vid val av styrelseledamöter tills vidare inte tas in i den nationella lagstiftningen. Utskottet anser dock att man behöver följa upp hur självregleringen utvecklas.

Grundlagsutskottet anser i sitt utlåtande (GrUU 33/2024 rd) att motiveringen till ikraftträdandebestämmelsen i 6 kap. 9 b § i aktiebolagslagen inte är lämplig med avseende på 79 § 3 mom. i grundlagen. Det är därför inte möjligt enligt grundlagsutskottet att på så öppna grunder låta bestämmelser om tidpunkten för ikraftträdandet vara beroende av en förordning av statsrådet, utan ikraftträdandebestämmelsen i förslaget till ändring av aktiebolagslagen måste ses över. Det är ett villkor för att lagförslag 1 ska kunna behandlas i vanlig lagstiftningsordning.

Med beaktande av det som konstateras ovan om behovet av nationell lagstiftning och om grundlagsutskottets konstitutionella anmärkning beslutar arbetslivs- och jämställdhetsutskottet stryka den föreslagna 6 kap. 9 b § i aktiebolagslagen och ikraftträdandebestämmelsen om den. Justitieministeriet följer upp hur könsfördelningen utvecklas i börsbolag och bereder det lagstiftningsförslag som behövs, om det underrepresenterade könets representation i börsbolag som omfattas av direktivets tillämpningsområde sjunker under 30 procent.

DETALJMOTIVERING

1. Lagen om ändring av 6 kap. i aktiebolagslagen

9 b §. Förfarande och kvantitativa mål för val av styrelseledamöter i börsbolag samt ikraftträdandebestämmelsen. Utskottet föreslår att paragrafen och bestämmelsen om dess ikraftträdande stryks, eftersom regleringen tills vidare inte avses träda i kraft och grundlagsutskottet i sitt utlåtande (GrUU 33/2024 rd) inte har ansett det vara möjligt att låta ikraftträdandet bero på att det utfärdas en förordning.

Finland uppfyller direktivets villkor för att inte behöva tillämpa närmare bestämmelser om förfarandet vid val av styrelseledamöter. Propositionen utgår ifrån att närmare bestämmelser om förfarandet vid val av styrelseledamöter ännu inte sätts i kraft utan de sätts i kraft genom förordning av statsrådet ifall Finland inte längre uppfyller villkoren i direktivet.

Grundlagsutskottet anser på de grunder som närmare framgår av sitt utlåtande att ikraftträdandebestämmelsen i 9 b § bör ses över. Det är ett villkor för att lagförslag 1 ska kunna behandlas i vanlig lagstiftningsordning. Utifrån grundlagsutskottets utlåtande är det också möjligt att 9 b § tas in i aktiebolagslagen, men då ska bestämmelsen om dess ikraftträdande utfärdas särskilt genom lag. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet anser det vara tydligast att paragrafen och dess ikraftträdandebestämmelse nu stryks helt, men vid behov kan det lämnas en ny proposition om förfarandet vid val av styrelseledamöter och dess ikraftträdande.

Betänkande AjUB 9/2024 rd

FÖRSLAG TILL BESLUT

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottets förslag till beslut:

Riksdagen godkänner lagförslag 2 i proposition RP 60/2024 rd utan ändringar.

Riksdagen godkänner lagförslag 1 i proposition RP 60/2024 rd med ändringar. (Utskottets ändringsförslag)

Utskottets ändringsförslag

1.

Lag

om ändring av 6 kap. i aktiebolagslagen

I enlighet med riksdagens beslut
fögas till 6 kap. i aktiebolagslagen (624/2006) nya 9 a ~~och 9 b~~§ som följer:

6 kap.

Aktiebolagets ledning och företrädare

9 a §

Val av styrelseledamöter i vissa börsbolag

I ett börsbolag ska målet vara att minst 40 procent av bolagets styrelseledamöter ska företräda det underrepresenterade könet, om det under både den avslutade och den omedelbart föregående räkenskapsperioden var så att börsbolagets personal i genomsnitt översteg 250 personer och att

- 1) börsbolagets rapporterade balansomslutning uppgick till mer än 43 miljoner euro, eller
- 2) börsbolagets rapporterade omsättning uppgick till mer än 50 miljoner euro.

Målet för antalet styrelseledamöter av det underrepresenterade könet ska beräknas på det sätt som anges i bilagan.

Betänkande AjUB 9/2024 rd

~~9 b §~~

Förfarande och kvantitativa mål för val av styrelseledamöter i börsbolag

~~Ett börsbolag som avses i 9 a § ska på begäran av en sådan kandidat som har beaktats vid urvalet av kandidater för utnämning eller vid valet av styrelseledamöter lämna denna kandidat följande uppgifter:~~

- ~~1) de kriterier för bedömning av kvalifikationer som använts vid urvalet,~~
- ~~2) den objektiva jämförande bedömningen mellan kandidaterna enligt kriterierna i punkt 1,~~
- ~~3) de särskilda omständigheter som vägt över till förmån för en kandidat som inte tillhör det underrepresenterade könet.~~

~~Denna lag träder i kraft den 20 . Lagens 6 kap. 9 b § träder dock i kraft vid en tidpunkt som föreskrivs genom förordning av statsrådet.~~

~~Börsbolag som avses i 6 kap. 9 a § ska sträva efter att uppnå målen för minimiantalet styrelseledamöter av det underrepresenterade könet senast den 30 juni 2026.~~

Betänkande AjUB 9/2024 rd

Mål för antal styrelseledamöter av det underrepresenterade könet

Antal styrelseledamöter	Minimiantal styrelseledamöter av det underrepresenterade könet som krävs för att uppnå målet på 40 procent
1	-
2	-
3	1 (33,3 %)
4	1 (25 %)
5	2 (40 %)
6	2 (33,3 %)
7	3 (42,9 %)
8	3 (37,5 %)
9	4 (44,4 %)
10	4 (40 %)
11	4 (36,4 %)
12	5 (41,7 %)
13	5 (38,4 %)
14	6 (42,9 %)
15	6 (40 %)
16	6 (37,5 %)
17	7 (41,2 %)
18	7 (38,9 %)
19	8 (42,1 %)
20	8 (40 %)
21	8 (38,1 %)
22	9 (40,1 %)
23	9 (39,1 %)
24	10 (41,7 %)
25	10 (40 %)
26	10 (38,5 %)
27	11 (40,7 %)
28	11 (39,3 %)
29	12 (41,4 %)
30	12 (40 %)

2.

Lag

om ändring av 2 § i handelskammarlagen

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i handelskammarlagen (878/2002) 2 § 3 mom. 3 och 4 punkten, sådan den lyder i lag 779/2012, samt
fogas till 2 § 3 mom., sådant det lyder i lagarna 475/2007, 779/2012 och 1143/2015, en ny 5 punkt som följer:

2 §

Handelskamrarnas och Centralhandelskammarens offentliga uppgifter

Centralhandelskammaren har till uppgift att

3) sköta de uppgifter som den har ålagts i lagen om fastighetsförmedlingsrörelser och rörelser för förmedling av hyreslägenheter och hyreslokaler (1075/2000),

4) sköta de uppgifter som den har ålagts i denna lag och i lagen om fastighetsfonder (1173/1997),

5) främja, analysera, följa upp och stödja utvecklingen av en jämn könsrepresentation i styrelsen i börsbolag som avses i 6 kap. 9 a § i aktiebolagslagen.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Betänkande AjUB 9/2024 rd

Helsingfors 10.10.2024

I den avgörande behandlingen deltog

vice ordförande Lauri Lyly sd
medlem Miko Bergbom saf
medlem Fatim Diarra gröna
medlem Jessi Jokelainen vänst
medlem Atte Kaleva saml
medlem Tuomas Kettunen cent
medlem Mikko Lundén saf
medlem Niina Malm sd
medlem Anders Norrback sv
medlem Olga Oinas-Panuma cent
medlem Karoliina Partanen saml
medlem Jorma Piisinen saf
medlem Mikko Polvinen saf
medlem Piritta Rantanen sd
medlem Tere Sammallahti saml
medlem Timo Suhonen sd.

Sekreterare var

utskottsråd Meri Pensamo.

Betänkande AjUB 9/2024 rd Reservation

Reservation

Motivering

Syftet med propositionen är att genomföra minimikraven i direktivet till den del de inte uppfylls i den gällande nationella lagstiftningen. Propositionen genomför dock inte direktivet tillräckligt heltäckande för att främja faktisk jämställdhet och uppnå direktivets mål om att balansera könsfördelningen.

Propositionen gäller bara 30—40 börsnoterade företag och lämnar merparten av företagen utanför direktivet. I Finland är kvinnornas andel redan nu större i börsbolagens styrelser och betydligt lägre i andra företag. Propositionen koncentrerar sig således inte på de företag som har största utmaningar när det gäller andelen kvinnor i företagens styrelser. De gröna anser att propositionen är bristfällig med tanke på främjandet av jämställdhet.

Propositionen motsvarar inte heller i tillräcklig utsträckning direktivets villkor i fråga om sanktioner för brott mot skyldigheterna. Nu har sanktionerna inte beaktats i lagberedningen och bestämmelser om dem ska bara utfärdas senare genom en förordning.

Propositionen och dess val att implementera direktivet enligt miniminivån gör att jämställdheten främjas mycket snävt. Propositionen motsvarar inte Finlands lag om jämställdhet mellan kvinnor och män och dess skyldighet att främja jämställdhet, enligt vilken myndigheterna i all sin verksamhet ska främja jämställdheten mellan kvinnor och män på ett målinriktat och planmässigt sätt.

Propositionen sporrar inte heller små eller medelstora företag till att främja jämställdhet.

I propositionen konstateras att de sakkunniga har gett sitt stöd till propositionen, men det är värt att notera att det bland remissinstanserna enbart fanns några få aktörer som har specialiserat sig på jämställdhet, vilket ledde till att kunnandet i fråga om jämställdheten förblev bristfälligt.

Förslag

Jag föreslår

att riksdagen godkänner ett uttalande. (Reservationens förslag till uttalande)

Reservationens förslag till uttalande

Riksdagen förutsätter att regeringen vidtar åtgärder för att mer heltäckande genomföra direktivet för att främja faktisk jämställdhet och uppnå direktivets mål om att balansera könsfördelningen.

Betänkande AjUB 9/2024 rd
Reservation

Helsingfors 10.10.2024

Fatim Diarra gröna