

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle 2018

JOHDANTO

Vireilletulo

Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle 2018 (K 22/2018 vp): Asia on saapunut työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan mietinnön antamista varten. Asia on lisäksi lähetetty sivistysvaliokuntaan lausunnon antamista varten.

Lausunto

Asiasta on annettu seuraava lausunto:

- sivistysvaliokunta SiVL 19/2018 vp

Asiantuntijat

Valiokunta on kuullut:

- tasa-arvovaltuutettu Jukka Maarianvaara, Tasa-arvovaltuutetun toimisto
- vanhempi hallitussihteeri Seija Jalkanen, työ- ja elinkeinoministeriö
- neuvotteleva virkamies Kaisa Tiusanen, oikeusministeriö
- johtaja Tanja Auvinen, sosiaali- ja terveysministeriö
- yhdenvertaisuusvaltuutettu Kirsi Pimiä, Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimisto
- ylitarkastaja Eerik Tarnaala, Etelä-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue
- kehittämisspäällikkö Helena Ewalds, Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL)
- pääsihteeri Hannele Varsa, Tasa-arvoasiain neuvottelukunta
- ohjelmapäällikkö Salla Toppinen-Tanner, Työterveyslaitos
- yliaktuaari Kimmo Haapakangas, Tilastokeskus
- työelämäasioiden päällikkö Lotta Savinko, Akava ry
- asiantuntija Katja Leppänen, Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry
- asiantuntija Atte Rytönen, Suomen Yrittäjät ry
- lakimies Anja Lahermaa, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry
- asiantuntija Otava Piha, Amnesty International, Suomen osasto ry
- sukupuolittuneen väkivallan vastaisen työn päällikkö Johanna Latvala, Ihmisoikeusliitto
- puheenjohtaja Bahar Mozaffari, Monika-Naiset liitto ry
- pääsihteeri Milla Pyykkönen, Naisasialiitto Unioni ry
- järjestösihteeri Anniina Vainio, Naisjärjestöjen Keskusliitto
- pääsihteeri Johanna Pakkanen, Naisjärjestöt Yhteistyössä NYTKIS ry
- edunvalvontajohtaja Jaana Ylitalo, Palveluajon ammattiliitto PAM ry

Valiokunnan mietintö TyVM 16/2018 vp

- aluetoimitsija Johanna Elonen, Rakennusliitto ry
- pääsihteeri Kerttu Tarjamo, Seta ry
- lakimies Niina Nurminen, Tehy ry
- dosentti Unni Leino, Trasek ry
- erityisasiantuntija Anna Kokko, Väestöliitto ry
- valtiotieteiden tohtori, yliopistolehtori Marja-Liisa Halko
- valtiotieteiden tohtori, yliopistolehtori Harry Lunabba
- professori (emerita) Kevät Nousiainen
- oikeustieteen tohtori Jaana Paanetoja

Valiokunta on saanut kirjallisen lausunnon:

- lapsiasiavaltuutettu Tuomas Kurttila, Lapsiasiavaltuutetun toimisto
- Opetushallitus
- Valtion työmarkkinalaitos
- Elinkeinoelämän tutkimuslaitos ETLA
- Palkansaajien tutkimuslaitos
- VTT, dosentti, johtaja Päivi Topo, Ikäinstituutti
- Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
- Hyvinvointiala HALI ry
- Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry
- Miesjärjestöjen keskusliitto ry
- Miessakit ry
- Palvelualojen työnantajat PALTA ry
- Sivistystyönantajat ry
- Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry
- professori Johanna Kantola
- professori Johanna Niemi

VALIOKUNNAN PERUSTELUT

Yleistä

Tasa-arvovaltuutetusta annetun lain (1328/2014) mukaan naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986, jäljempänä tasa-arvolaki), säädettyjä tehtäviä varten on oikeusministeriön yhteydessä tasa-arvovaltuutettu. Tasa-arvovaltuutettu on toiminnassaan itsenäinen ja riippumaton lainvalvontaviranomainen.

Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on valvoa tasa-arvolain ja erityisesti sen syrjintäkieltojen noudattamista, edistää tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamista aloittein, neuvoin ja ohjein, antaa tietoja tasa-arvolainsäädännöstä ja sen soveltamiskäytännöstä, seurata tasa-arvon toteutumista yhteiskuntaelämän eri aloilla sekä ryhtyä toimenpiteisiin sovinnon aikaansaamiseksi tasa-arvolaissa tarkoitettua syrjintää koskevassa asiassa. Tasa-arvovaltuutetun tehtävänä on myös antaa kertomus toiminnastaan vuosittain valtioneuvostolle ja lisäksi kertomus eduskunnalle tasa-arvon toteutumisesta kerran neljässä vuodessa. Nyt käsiteltävänä oleva kertomus on ensimmäinen laatuun.

Valiokunnan mietintö TyVM 16/2018 vp

Tasa-arvovaltuutetun toimintakenttä on laaja ja kattaa kaiken yhteiskunnan toiminnan lukuun ottamatta yksityiselämää ja uskonnon harjoittamista. Eduskunnalle annetussa kertomuksessa ei ole ollut mahdollista käsitellä kaikkia sukupuolten tasa-arvoon liittyviä ilmiöitä, vaan siinä on keskitytty muutamiin keskeisiin teemoihin. Tasa-arvovaltuutetun kertomus sisältää suosituksia, jotka liittyvät tasa-arvoon työelämässä ja oppilaitoksissa, raskaus- ja perhevapaasyrjintään, tasa-arvosuunnitteluun ja palkkakartoitukseen, trans- ja intersukupuolisten asemaan sekä seksuaaliseen häirintään, vihapuheeseen ja sukupuolittuneeseen väkivaltaan.

Tasa-arvolain tarkoituksena on sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän estäminen, naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen sekä naisten aseman parantaminen erityisesti työelämässä. Tasa-arvotyön tarkoituksena on kaikkien sukupuolten hyvinvoinnin tukeminen. Kertomuksessa ei ole erillistä osiota miesten ja poikien kokemista tasa-arvo-ongelmista, mutta kertomuksen eri teemojen kohdalla on otettu huomioon myös miesten ja poikien näkökulmia. Valiokunta pitää tärkeänä myös miesten näkökulman esiin nostamista, mitä puoltaa myös se, että lähes kolmasosa tasa-arvovaltuutetulle tulevista asiakasyhteydenotoista on miehiltä. Valiokunnan saaman selvityksen mukaan miehet nostavat tasa-arvokysymyksistä keskusteltaessa esille esimerkiksi epäoikeudenmukaisuuden kokemuksiaan erokriiseihin, huoltajuuteen ja vanhemmuuteen liittyen. Näitä teemoja kertomuksessa ei ole käsitelty.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta pitää tasa-arvovaltuutetun kertomusta kuitenkin monipuolisena ja toteaa, että kertomus antaa käsittelemiensä asioiden osalta kattavan kuvan tasa-arvon nykytilasta Suomessa. Valiokunta katsoo, että kertomus suosituksineen on ansiokas pohja tasa-arvopolitiikan kehittämistyöhön. Valiokunta yhtyy tasa-arvovaltuutetun näkemykseen siitä, että tasa-arvossa on vielä tehtävää niin naisten, miesten kuin sukupuolivähemmistöjenkin näkökulmasta. Liikuntaan liittyvien näkemysten osalta työelämä- ja tasa-arvovaliokunta viittaa sivistysvaliokunnan lausunnossa (SiVL 19/2018 vp) esille tuotuihin näkökohtiin.

Valiokunta yhtyy tasa-arvovaltuutetun näkemykseen siitä, että lainsäädäntövalmisteluun liittyvä sukupuolivaikutusten arviointi ei saa olla vain muodollisuus, jolla ei ole merkitystä lopputuloksen kannalta. Sukupuolivaikutusten arvioinnissa tulee huomioida vaikutukset kaikkiin sukupuoliin. Poliittikkatoimilla voi olla hyvinkin erilaisia vaikutuksia eri sukupuoliin. Valiokunta toteaa, että sukupuolinäkökulma helpottaa tasa-arvon edistämistä päätöksenteossa.

Tasa-arvoinen palkkaus

Tasa-arvolain keskeisenä näkökulmana on työelämän tasa-arvon edistäminen, joten kertomuksessaakin korostuvat työelämän tasa-arvokysymykset. Tasa-arvolain säätämisen aikaan ajankohdattaiset teemat ja ilmiöt, kuten erot naisten ja miesten palkkauksessa, työmarkkinoiden jakautuminen mies- ja naisvaltaisiin aloihin sekä sukupuolten asema työn ja perheen yhteensovittamisessa, ovat edelleenkin ajankohtaisia.

Naisten ja miesten syrjimätön ja tasa-arvoinen palkkaus on yksi tärkeimmistä tasa-arvokysymyksistä. Naisten ja miesten väliset palkkaerot ovat kaventuneet hitaasti. Kertomuksessa on todettu, että sukupuolten keskimääräisten vuosiansioiden ero Suomessa on noin 16 %. Samalla on kuitenkin huomattava, että tarkemmassa ala- ja tehtäväkohtaisessa vertailussa sukupuolten välinen palkkaero on huomattavasti kapeampi tai nolla. Saman toimialan sisällä esiintyviä palkkaeroja

Valiokunnan mietintö TyVM 16/2018 vp

selittää pitkälti ammatillinen eriytyminen. Valiokunnan saaman selvityksen mukaan sukupuolten tilastollinen palkkaero samoissa ja yhtä vaativissa tehtävissä on alle 5 %. Vertailtaessa naisten ja miesten säännöllisen työajan ansioita on nk. selittämätön palkkaero Tilastokeskuksen tutkimusten mukaan samalla ammattinimikkeellä ja samassa toimipaikassa toimiessa yksityisellä sektorilla n. 4 % ja kuntasektorilla 3 %. Selittämätön palkkaero vaihtelee huomattavasti eri työntekijäryhmien välillä. Se on yleensä suurin korkeaa koulutustasoa vaativissa toimihenkilötehtävissä ja pienin naisvaltaisissa matalapalkkatehtävissä.

Naisten ja miesten palkkaeroihin vaikuttavat monet eri tekijät, joista yksi merkittävimmistä on eri alojen palkitsemiserot, joihin yhdistyy työmarkkinoiden voimakas ammatillinen eriytyminen. Jakautuminen naisten ja miesten aloihin näkyy myös miesten ja naisten koulutusala-avainten eriytymisessä. Ammatillinen eriytyminen tuo lisähaasteen myös alueellisen tasa-arvon toteutumiseen, kun väestökehityksen ja sitä kautta esimerkiksi koulutukseen hakeutumisen ja erityisesti pääsemisen alueelliset erot kasvavat. Valiokunta toteaa, että ammatillisen eriytyminen ongelma ei ole ratkaistavissa yksinomaan lainsäädäntömuutoksilla, vaan myös vaikuttamalla asenteisiin. Valiokunnan näkemyksen mukaan työmarkkinoiden eriytyminen purkamiseen tähtäävä sukupuolensensitiivinen kasvatusta on tarkoituksenmukaista aloittaa jo varhaiskasvatustasovaiheessa.

Naisten ura- ja palkkakehitystä heikentää myös perheen hoivatöihin liittyvän työnjaon epäsymmetria. Valiokunnan saaman selvityksen mukaan viimeaikaiset pohjoismaiset tutkimukset osoittavat, että lasten saanti kasvattaa sukupuolten palkkaeroja huomattavasti. Tutkijat ovat tulkinneet eron syntyvän osin lapsen syntymän jälkeisistä sukupuolieroista perhevapaiden pitämisessä ja erityisesti lastenhoitovastuiden epätasaisesta jakautumisesta myöhemmin. Naisten pidemmät perhevastuut liittyvät poissaolot näkyvät heidän myöhemmällä työurallaan myös pitkäaikaisesti heikompana palkka- ja urakehityksenä. Valiokunta yhtyy tasa-arvovaltuutetun näkemykseen perhevapaaudistuksen tärkeydestä. Perhevapaaudistuksella voidaan vähentää ansiokehitykseen liittyviä sukupuolieroja.

Lasten ja muiden omaisten hoidon sukupuolittuneisuus kasvattaa myös naisten osuutta osa-aikatyön tekijöistä. Lisäksi vastentahtoiset osa-aikaiset ja määräaikaiset työsuhteet ovat yleisempiä naisilla kuin miehillä. Tutkimusten mukaan työsuhteen tyypillä on merkitystä esimerkiksi palkkaukseen, kehittymismahdollisuuksiin ja työnantajan maksamaan koulutukseen pääsyyn.

Valiokunnan näkemyksen mukaan yhtenä osasyynä naisten ja miesten välisiin palkkaeroihin voi myös olla lisäkoulutuksen ja -vastuun näkymättömyys naisvaltaisten alojen palkkauksessa. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta katsoo, että nais- ja miesvaltaisten alojen eroavaisuuksia täydennyskoulutuksen ja lisävastuun merkityksestä palkka- tai urakehitykseen tulisi selvittää tarkemmin.

Tasa-arvovaltuutettu toteaa kertomuksessaan, että työ- ja virkaehtosopimuksilla on ollut ja on edelleen keskeinen rooli palkkojen määräytymisessä ja että sopimusjärjestelmän kokonaisuutta raamittamaan on oltu tuomassa neuvottelumallia, jossa vientiteollisuudessa sovitut palkankorotukset määrittävät myös muiden alojen, muun muassa naisvaltaisen julkisen sektorin sopimusneuvotteluissa sovittavat palkkojen enimmäiskorotukset. Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan nämä kehityssuunnat sisältävät haasteita palkkatasa-arvon edistämisen kannalta. Valiokunta toteaa kuitenkin, että vientinormin mukainen sopimuskorotus on minimi, eikä se estä paikalli-

Valiokunnan mietintö TyVM 16/2018 vp

sesti sovittavia korkeampia korotuksia. Vientiteollisuuden sopimusperäisiä korotuksia ohjaava rooli on kaikissa Pohjoismaissa omaksuttu toimintatapa, jolla on pidetty yllä työllisyyttä ja kilpailukykyä ja joka ei ole estänyt naisten ja miesten palkkaeron supistumista naapurimaissa Suomea nopeammin.

Hallitus ja työmarkkinakeskusjärjestöt ovat toteuttaneet vuodesta 2006 lähtien samapalkkaisuusohjelmaa, jota sosiaali- ja terveysministeriö koordinoi. Samapalkkaisuusohjelmat ovat pyrkineet vaikuttamaan palkkaan ja palkanmuodostukseen sekä työelämän rakenteellisiin kysymyksiin, kuten koulutuksen ja työelämän segregaaation purkamiseen. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta pitää samapalkkaisuusohjelman jatkamista tärkeänä osana tasa-arvon edistämistyötä.

Sosiaali- ja terveysministeriö on myös asettanut kuluvan vuoden tammikuussa kolmikantaisen työryhmän käsittelemään palkka-avoimuutta. Työryhmän tehtävänä on sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta tarkastella palkkauksen avoimuuteen liittyviä muutostarpeita, arvioida lainsäädännöllisiä keinoja palkka-avoimuuden vahvistamiseksi sekä valmistella lainsäädäntöä ja muita toimenpiteitä koskevat johtopäätökset. Valiokunta pitää työryhmän työtä tärkeänä osana palkka-tasa-arvon edistämistyötä.

Valiokunta toteaa, että komission suositus miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen lujittamisesta läpinäkyvyyden avulla (2014/124/EU) sisältää jäsenvaltioille ohjeistusta, jonka tarkoituksena on auttaa samapalkkaisuuden periaatteen paremmassa ja tehokkaammassa täytäntöönpanossa. Yksi suositus sisältää kehotuksen selventää ”samanarvoisen työn” käsitettä kansallisessa lainsäädännössä Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaisesti. Työn arvon arvioinnissa ja vertailemisessa olisi sovellettava objektiivisia kriteerejä, jotka koskevat esimerkiksi koulutus- ja ammattitaitovaatimuksia, pätevyyttä, kuormitusta ja vastuun määrää, suoritettavaa työtä ja työtehtävien luonnetta. Valiokunta katsoo, että tehtävien samanarvoisuuden arvioimiseksi tulisi pyrkiä kehittämään menetelmä, jolla töiden vaativuutta olisi mahdollista vertailla eri toimialojen välillä.

Raskaus- ja perhevapaasyrjintä

Suurin osa tasa-arvovaltuutetulle tulevista syrjäntäepäilyistä liittyy raskaus- ja perhevapaasyrjintään. Käytännössä se ilmenee mm. määräaikaisten työsuhteiden keston rajoittamisena raskauden ja perhevapaiden vuoksi, hankaluuksina työhön paluussa perhevapaan jälkeen sekä asiattomina kysymyksinä työhaastatteluisissa. Raskaussyrjintää esiintyy kaikilla toimialoilla ja sektoreilla. Perhevapaasyrjintää kokevat jossain määrin myös miehet.

Raskaussyrjinnän kitkeminen työmarkkinoilta edellyttää tasa-arvovaltuutetun mukaan rakenteellisia ratkaisuja, erityisesti perhevapaauudistusta. Valiokunta yhtyy tasa-arvovaltuutetun näkemukseen siitä, että perhevapaauudistus on toteutettava mahdollisimman pikaisesti ja että uudistuksessa on lisättävä perhevapaajärjestelmän joustavuutta ja otettava huomioon perheiden monimuotoisuus.

Valiokunta toteaa lisäksi, että raskauteen ja sen ”riskiin” liittyvä syrjintä ei ole kiinni vain puutteellisista tiedoista tai vääristä asenteista, vaan myös kilpailullisten markkinoiden paineista, joita ylläpitää perhevapaiden tämänhetkiseen epäsymmetriseen jakautumiseen liittyvä naisten kor-

Valiokunnan mietintö TyVM 16/2018 vp

keampi poissaolon riski ja joka merkitsee sitä, että kilpailutilanteessa toimivien yritysten kannattaa rekrytointi- ja urapäätöksissään suosia miehiä naisten kustannuksella. Valiokunta yhtyy kertomuksen käsitykseen, jonka mukaan perhevapaiden ja vastuiden symmetrisempi jakautuminen on avainasemassa naisten ja miesten työmarkkinatasa-arvon parantamisessa.

Tasa-arvovaltuutetun lainvalvontatyössä on havaittu, että määräaikaisten työsuhteiden, nollatuntisopimusten ja vuokratyön osalta raskaus- ja perhevapaasyrjintää koskevien kieltojen toteutumiseen liittyy erityisiä haasteita. Tämän johdosta tasa-arvovaltuutetun kertomukseen sisältyy suositus sisällyttää palvelussuhdelainsäädäntöön nimenomainen kiello jättää määräaikainen palvelussuhde uusimatta raskauden tai perhevapaan perusteella sekä kiello rajoittaa työsuhte kestämään vain äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan alkuun saakka. Lisäksi tasa-arvovaltuutettu esittää vuokratyön osalta selvitettäväksi vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välistä vastuunjakoa silloin, kun käyttäjäyrityksen syrjivä menettely vaikuttaa työntekijän työn jatkumiseen. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta kannattaa määräaikaista työsuhteita ja vuokratyötä koskevan lainsäädännön mahdollisten täsmennys- ja kehittämistarpeiden selvittämistä osana raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisemistoimenpiteitä. Samassa yhteydessä on perusteltua selvittää myös niin sanottujen alustojen kautta teetetävään työhön liittyvät mahdolliset lainsäädännön muutostarpeet raskautteen ja vanhemmuuteen perustuvan syrjinnän torjumiseksi.

Tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitus

Tasa-arvolain 6 a §:ssä säädetään toimenpiteistä tasa-arvon edistämiseksi työelämässä. Jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Tasa-arvosuunnitelman tarkoituksena on pyrkiä juurruttamaan tasa-arvonäkökulma ja -ajattelutapa kaikkeen henkilöstöä ja työympäristöä koskevaan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon. Tasa-arvovaltuutetun havaintojen mukaan kuitenkin harvan työpaikan tasa-arvosuunnitelma täyttää lainsäädännön vähimmäisvaatimuksia.

Tasa-arvosuunnitelman tulee lain mukaan sisältää mm. koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokitukselta, palkoista ja palkkaeroista. Palkkakartoituksen tarkoituksena on selvittää, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja.

Tasa-arvovaltuutettu toteaa kertomuksessaan, että vertailtavien työntekijäryhmien valinnalla on oleellinen merkitys sen kannalta, miten hyvin palkkakartoituksen avulla voidaan saada vastauksia samapalkkaisuuden toteutumisesta. Ongelmallisia ovat liian suppeat vertailut, mutta myös vaativuudeltaan liian erilaista työtä tekevien työntekijöiden niputtaminen samaan vertailuryhmään. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta pitää palkkakartoitusta yhtenä keskeisenä välineenä palkkasyrjinnän ehkäisemisessä.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta toteaa, että tasa-arvolaisissa tasa-arvosuunnittelulle asetetut tavoitteet eivät toteudu kaikilta osin. Valiokunta kannattaa tasa-arvolain säännösten mahdollisten muutostarpeiden selvittämistä, jotta tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset vastaisivat pa-

Valiokunnan mietintö TyVM 16/2018 vp

remmin tarkoitustaan. Valiokunta katsoo kuitenkin, että tasa-arvosuunnitelmien laatuun on mahdollista vaikuttaa myös valvonnan ja siihen liittyvän ohjeistuksen avulla.

Valiokunta toteaa myös, että työelämän tasa-arvon toteuttamisen ei tule riippua laissa säädetystä työnantajan henkilöstömäärästä, vaan tasa-arvonäkökulma on tärkeää ottaa joka tapauksessa huomioon kaikkien työpaikkojen toiminnassa ja sen kehittämässä niiden koosta riippumatta. Työpaikan tasa-arvoisuudella on positiivinen vaikutus työntekijöiden ja työnantajan väliseen luottamukseen ja yleisemmin työhyvinvointiin.

Tasa-arvo oppilaitoksissa

Sivistysvaliokunta on kiinnittänyt lausunnossaan huomiota siihen, että kertomuksen oppilaitoksia koskevassa osiossa ei käsitellä tasa-arvoa korkeakouluissa, vaikka tasa-arvolain mukaiset suunnittelu- ja muut velvollisuudet koskevat myös niitä. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta yhtyy sivistysvaliokunnan näkemykseen siitä, että jatkossa on syytä tarkastella tasa-arvon toteutumista myös korkeakoulujen osalta.

Oppilaitoksissa tehtävällä tasa-arvotyöllä on merkitystä erityisesti sukupuoliroolien ja stereotyyppien purkamisessa. Turvallisten oppimisympäristöjen ja sukupuolitietoisen opetuksen ja oppilaanohjauksen kehittäminen palvelevat monelta osin myös työelämän tasa-arvotavoitteiden saavuttamista. Valiokunta kannattaa sivistysvaliokunnan tavoin valtuutetun suositusta siitä, että tasa-arvon edistämiseen liittyvät kysymykset tulee sisällyttää nykyistä vahvemmin opettajankoulutukseen ja opettajien täydennyskoulutukseen.

Kertomuksessa todetaan, että tyttöjen ja poikien oppimiserot ovat Suomessa poikkeuksellisen suuria ja kasvamaan päin. Valiokunta katsoo, että oppimiserojen kaventamiseen tartuttaessa on kuitenkin syytä kiinnittää huomiota siihen, että suurin osa pojista pärjää koulussa yhtä hyvin kuin suurin osa tytöistä. Ratkaisujen etsimisessä tulisi ensisijaisesti keskittyä tunnistamaan heikosti pärjävien lasten kohtaamia oppimishaasteita ja tukemaan näiden ryhmien opintopolkuja.

Valiokunnan saaman selvityksen mukaan tutkimustieto osoittaa, että poikia koskevassa keskustelussa poikiin liitetään usein taustaolettamuksia ja odotuksia, kuten esimerkiksi poikien yleinen kouluvastaisuus, haluttomuus lukea kirjoja, kyvyttömyys keskustella tai ilmaista tunteita sekä luontainen kiinnostus teknologiaan ja urheiluun. Monet pojat eivät samaistu tämänkaltaisiin odotuksiin, mutta valtaosa pojista joutuu jollain tavalla sopeutumaan niihin. Valiokunta pitää tärkeänä, että koulu- ja poikakeskustelussa pojat huomioidaan monimuotoisena ryhmänä ja että haitallisia poikakäsityksiä puretaan.

Oppilaitoksilla on tasa-arvolain mukaan velvollisuus laatia oppilaitoksen toiminnan kehittämiseen tähtäävä tasa-arvosuunnitelma. Tasa-arvosuunnitelman tulee tasa-arvolain mukaan sisältää selvitys oppilaitoksen tasa-arvotilanteesta, tarvittavat toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista. Valiokunta toteaa, että suunnitelma voi parhaimmillaan olla hyvä työkalu asioiden esiin nostamiseksi ja niihin puuttumiseen. Valiokunta yhtyy kertomuksen näkemykseen siitä, että niin työelämässä kuin kouluissakaan ei pelkkä tasa-arvosuunnitelman tekeminen ole ratkaisevaa, vaan tärkeintä on sukupuolinäkökulman pitäminen mukana kaikessa toiminnassa. Valiokunta yh-

Valiokunnan mietintö TyVM 16/2018 vp

tyy myös sivistysvaliokunnan näkemykseen siitä, että tasa-arvosuunnitelmien toimeenpano vaatii koko kouluyhteisön sitoutumista.

Tasa-arvosuunnitelmassa tulee lain perusteella kiinnittää erityistä huomiota mm. seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen. Vuonna 2017 toteutetun kouluterveyskyselyn mukaan sekä tytöt että pojat joutuvat seksuaalisen häirinnän kohteiksi. Suuri osa häirinnästä tapahtuu koulupäivän ulkopuolella, mutta osa tapahtuu koulussa. Valiokunta pitää sivistysvaliokunnan tavoin välttämättömänä, että oppilaitoksissa kehitetään käytäntöjä sukupuolittuneen väkivallan ja häirinnän ennaltaehkäisemiseksi ja poistamiseksi. Opetushallituksen vuonna 2018 julkaisema opas seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisemiseksi ja siihen puuttumiseksi kouluissa ja oppilaitoksissa antaa selkeät toimintaohjeet tilanteen parantamiseksi. Valiokunta yhtyy tasa-arvovaltuutetun kertomuksessa esitettyyn näkemykseen siitä, että oppailla, ohjeistuksella tai suunnitelmilla ei ole merkitystä, ellei niitä myös panna tehokkaasti käytäntöön.

Sukupuolivähemmistöjen syrjintä

Tasa-arvolaisissa on vuoden 2015 alusta lukien kielletty syrjintä sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun vuoksi. Sukupuolivähemmistöt kohtaavat Suomessa kuitenkin edelleen monenlaista syrjintää niin työelämässä kuin oppilaitoksissa ja erilaisissa palveluissakin. Euroopan ihmisoikeustuomioistuin on todennut transseksuaalin sukupuolen vahvistamisesta annetun lain (563/2002, jäljempänä translaki) lisääntymiskyvyttömyysvaatimuksen sukupuolen oikeudellisen vahvistamisen edellytyksenä ihmisoikeussopimuksen vastaiseksi. Suomi on saanut moitteita useilta kansainvälisiltä ihmisoikeuselimiltä, kuten YK:n ihmisoikeusneuvostolta, YK:n naisten oikeuksien komitealta ja Euroopan neuvoston ihmisoikeusvaltuutetulta. Valiokunta kannattaa translain uudistamistyön aloittamista.

Sukupuolittunut väkivalta

Suomi on v. 2015 ratifioinut naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan ehkäisemistä ja torjumista koskevan Euroopan neuvoston yleissopimuksen eli ns. Istanbulin sopimuksen (SopS 53/2015). Yleissopimusta sovelletaan kaikkiin naisiin kohdistuvan väkivallan muotoihin, ja sopimuksessa kehoitetaan osapuolia soveltamaan yleissopimusta kaikkiin perheväkivallan uhreihin. Suomessa sopimusta sovelletaan myös miehiin ja poikiin, joihin kohdistuu seksuaalista tai lähisuhdeväkivaltaa.

Istanbulin sopimus painottuu väkivallan ennaltaehkäisyyn, mutta se sisältää velvoitteita myös väkivallan uhrien suojelemiseksi ja väkivallan tekijöiden saattamisesta vastuuseen teoistaan. Sopimus edellyttää sen velvoitteiden toimeenpanon yhteensovittamista. Sopimuksen 10 artiklan edellyttämänä yhteensovittamiselimenä toimii Suomessa naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan torjunnan toimikunta (NAPE). Toimikunta on laatinut Istanbulin sopimuksen toimeenpanon toimintaohjelman vuosille 2018—2021. Toimintaohjelma sisältää yhteensä 46 toimenpidettä, jotka kohdentuvat eri hallinnonaloille.

Valiokunta toteaa, että Istanbulin sopimus liittyy edellä todetun mukaisesti sekä naisten kohtamaan väkivaltaan että lähisuhdeväkivaltaan. Sopimuksessa ja sen toimeenpanoon liittyvässä toi-

Valiokunnan mietintö TyVM 16/2018 vp

mintaohjelmassa korostuvat erityisesti naisiin kohdistuvan väkivallan näkökulma, eikä lähisuhdeväkivaltaan liittyvä miesnäkökulma saa juurikaan sijaa. Lähisuhdeväkivallan uhrina voi olla mies, mutta miespuolisten uhrien suojeluun liittyvät toimenpiteet vaikuttavat olemattomilta. Samoin väkivaltaisen naisen mahdollisuudet hakea apua tulisi huomioida nykyistä paremmin.

Valiokunta yhtyy tasa-arvovaltuutetun näkemykseen siitä, että rikosten säännöllinen tilastointi ja analysointi uhrin ja tekijän sukupuolen sekä näiden keskinäisen suhteen mukaan tulisi olla osa sukupuolten tasa-arvon tilan arviointia.

Istanbulin sopimuksen 8 artikla edellyttää riittäviä rahoitus- ja henkilövoimavaroja sopimuksen velvoitteiden toteuttamiseksi. Suomessa ei ole toistaiseksi osoitettu erillistä määrärahaa sopimuksen toimeenpanemiseksi, vaan toimenpiteiden rahoitus vahvistetaan ministeriöiden omassa määrärahasuunnittelussa vuosittain. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta tähdentää Istanbulin sopimuksen toimeenpanoon suunnattavien riittävien resurssien tärkeyttä. Valiokunta toteaa myös, että naisiin kohdistuvan väkivallan ja lähisuhdeväkivallan uhreille suunnattujen palveluiden tulee olla esteettömiä ja alueellisesti kattavia, ja niiden tulee turvata akuutin avun lisäksi pitkäaikaisen tuen mahdollisuus.

Valiokunta pitää Istanbulin sopimuksen toimeenpanon seurantaan tärkeänä. Valiokunta katsoo, että eduskunnan tulee saada säännöllisin väliajoin tietoa Istanbulin sopimuksen velvoitteiden kansallisen toimeenpanon etenemisestä sekä yhteensovittamiselimen laatimien toimenpiteiden toteutumisesta ja niiden vaikuttavuudesta. Valiokunnan näkemyksen mukaan on syytä selvittää, olisiko mahdollista nimetä riippumaton toimielin, jonka tehtävänä olisi seurata ja arvioida toimenpiteitä naisiin kohdistuvan väkivallan ja lähisuhdeväkivallan ehkäisemiseksi sekä antaa suosituksia toimenpiteiden kehittämiseksi ja väkivallan uhrien aseman ja oikeuksien parantamiseksi.

Valiokunta toteaa, että raiskauksen tunnusmerkistön muuttaminen tasa-arvovaltuutetun ehdottamalla tavalla vastaisi Istanbulin sopimuksen velvoitteita. Valiokunta kannattaa seksuaalirikoksia koskevan lainsäädännön kokonaisuudistusta. Vakavan seksuaalisen väkivallan ja hyväksikäytön ilmoituskynnyksen laskemiseksi olisi tutkinta- ja oikeusprosesseja nopeutettava. Väkivaltaa koskeneiden kriisiapu on turvattava koko maassa ja muita palveluja vakautettava.

Tasa-arvovaltuutetun kertomuksessa kuvataan mm. seksuaalisen häirinnän yleisyyttä Suomessa. Esimerkiksi Euroopan perusoikeusviraston v. 2014 tekemästä vertailututkimuksesta käy ilmi, että 15 vuotta täyttäneistä suomalaisnaisista 71 % on kokenut seksuaalista häirintää ainakin kerran. Tasa-arvobarometri 2017:n mukaan suomalaisista naisista 38 % ja miehistä 17 % koki seksuaalista häirintää kahden kyselyä edeltäneen vuoden aikana. Häirintä ja väkivalta ovat Suomessa yleisempiä kuin EU:ssa keskimäärin. Vain murto-osa tapauksista tulee viranomaisten tietoon. Yleisimmät syyt ilmoittamatta jättämiseen ovat pelot siitä, ettei asiaa oteta vakavasti tai että asia aiheuttaa hankaluuksia ilmoittajalle.

Sekä tasa-arvolakiin, yhdenvertaisuuslakiin että työturvallisuuslakiin sisältyy säännöksiä häirinnästä. Sama menettely voi olla sekä työturvallisuuslain mukaista epäasiallista kohtelua ja häirintää että tasa-arvolaissa kiellettyä seksuaalista häirintää, ja teko voi täyttää niin rikoslain työturvallisuusrikoksen kuin työsyryntärikoksen tunnusmerkistön. Valiokunta yhtyy tasa-arvovaltuutetun kertomuksessa esitettyyn näkemykseen siitä, että uhrin oikeussuojan kannalta on hankalaa,

Valiokunnan mietintö TyVM 16/2018 vp

että useat viranomaiset voivat samanaikaisesti selvittää tapausta erilaisin ja osin päällekkäisin toimivaltuuksin. Tällöin uhri ei välttämättä tiedä, mitä reittiä hänen oikeusturvansa voisi toteutua parhaiten. Valiokunta korostaa työnantajien vastuuta häirinnän ennaltaehkäisyssä ja siihen puuttumisessa sekä niihin liittyvien selkeiden toimintaohjeiden antamisessa.

Suuri osa myös muusta väkivallasta Suomessa on sillä tavoin sukupuolittunutta, että sukupuolet törmäävät siihen eri tavoin ja erilaisella todennäköisyydellä. Väkivaltaa ja sen ehkäisytöitä tarkasteltaessa tämä tulee ottaa huomioon.

Vihapuhe

Vihapuhe käsittää Euroopan neuvoston ministerikomitean määritelmän mukaan kaikki ilmaisun muodot, jotka levittävät, yllyttävät, edistävät tai oikeuttavat vihaa uhkaavalla tai loukkaavalla tavalla. Vihapuhe kaventaa yhteiskunnallista keskustelua ja sananvapauden käyttöä ja siten demokratian toteutumista, ja se voi myös madaltaa kynnystä fyysisen väkivallan käyttöön. Valiokunta kannattaa vihapuheen torjumista määrätietoisesti. Valiokunta yhtyy tasa-arvovaltuutetun näkemyksen siinä, että rikoslainsäädäntöä voi olla tarpeen kehittää, jotta sukupuolittuneeseen vihapuheeseen puuttuminen olisi nykyistä helpompaa ja systemaattisempaa. Lisäksi valiokunta katsoo, että teknologian välityksellä tehdyn väkivallan eli digitaalisen väkivallan ilmiöstä tarvitaan lisää tutkimustietoa, jotta ilmiön laajuus, laatu ja vaikutukset digitaalisen väkivallan kokijoihin saadaan selvitettyä ja jotta siihen voitaisiin puuttua tehokkaammin.

Resurssit

Tasa-arvovaltuutetusta annetun lain mukaan valtuutetulla on toimisto, jossa on tarpeellinen määrä valtuutetun tehtävälleen perehtyneitä esittelijöitä ja muuta henkilöstöä. Asiakasyhteydenotot tasa-arvovaltuutetulle ovat parin viime vuoden aikana kasvaneet. Sen sijaan tasa-arvovaltuutetun toimiston voimavarat eivät ole valiokunnan saaman selvityksen mukaan kasvaneet 2000-luvulla toteutettujen tasa-arvolain kattavien uudistusten (v. 2005 ja 2015) johdosta lainkaan. Lainuudistuksilla on muun muassa laajennettu suunnitteluvollisuuden piiriin kuuluvien oppilaitosten joukkoa, täsmennetty työnantajien suunnitteluvollitteita ja lisätty tasa-arvolain soveltamisalaan sukupuolivähemmistöt.

Euroopan komissio on julkaissut kesäkuussa 2018 suosituksen (EU) 2018/951 tasa-arvoelimiä koskevista normeista. Suosituksessa todetaan mm., että tasa-arvoelimille tulee antaa resurssit, jotka ovat tarpeen niiden tehtävien suorittamiseksi ja toimivaltuuksien käyttämiseksi tehokkaasti. Tasa-arvoelimille osoitetuissa resursseissa on otettava huomioon kyseisille elimille annettu toimivalta ja tehtävät. Resursseja voidaan suosituksen mukaan pitää riittävinä vain, jos ne mahdollistavat sen, että tasa-arvoelimet voivat hoitaa tasa-arvon edistämiseen liittyvät tehtävänsä tehokkaasti, kohtuullisessa ajassa ja kansallisessa lainsäädännössä vahvistettuja määräaikoja noudattaen.

Tasa-arvon edistymisen kannalta olisi tärkeää, että tasa-arvovaltuutettu voisi suunnata resursseja enemmän myös tasa-arvoa edistävään ja syrjintää ennaltaehkäisevään toimintaan. Tämä tarkoittaa sekä yleistä tietoisuuden lisäämistä tasa-arvoasioista ja tasa-arvolainsäädännöstä että tasa-ar-

Valiokunnan mietintö TyVM 16/2018 vp

vosuunnittelun valvontaa. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on ilmaissut toistuvasti huolensa tasa-arvovaltuutetun resurssien riittävydestä.

Tasa-arvovaltuutetun kertomuksessa todetun mukaisesti on tärkeää, että tasa-arvovaltuutetulla on lakia valvovana viranomaisena tehtäviensä hoitamiseen riittävät resurssit. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta yhtyy kertomuksen näkemykseen siitä, että valtuutetun tehtävien ja käytettävissä olevien resurssien välillä on selvä kuilu. Valiokunta pitää tasa-arvovaltuutetun riittävien resurssien turvaamista tärkeänä tasa-arvolain velvoitteiden ja kansalaisten oikeusturvan toteutumisen sekä sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisen kannalta.

Valiokunta toteaa, että oikeusministeriö on joulukuussa 2018 asettanut selvityshenkilön kartoittamaan vaihtoehtoja oikeusministeriön yhteydessä toimivien erillisvirastojen toimintojen kokoamiseksi hallinnollisesti yhteen. Eri toimijoiden yhteiset hallinnon ja viestinnän resurssit mahdollistaisivat nykyisten voimavarojen suuntaamista enemmän kunkin toimijan varsinaiseen sisältötyöhön. Asiaa koskevan selvityksen on tarkoitus valmistua kuluvan vuoden maaliskuun loppuun mennessä.

Muuta

Lainsäädäntöön ei sisälly muita säännöksiä tasa-arvovaltuutetun kertomuksen antamisajankohdasta kuin että se annetaan eduskunnalle kerran neljässä vuodessa. Tasa-arvovaltuutetusta annetun lain perusteluissa on todettu, että kertomus tasa-arvon toteutumisesta annetaan kerran vaalikaudessa sopivaksi katsottavana ajankohtana. Kertomuksen antamista vaalikauden loppupuolella puoltaa se, että kertomuksen suositukset ovat hyödynnettävissä esimerkiksi hallitusohjelmaa laadittaessa. Valiokunnan näkemyksen mukaan tasa-arvovaltuutetun kertomuksen antaminen ja sen käsittely voisi kuitenkin olla perusteltua ajoittaa jatkossa vaalikauden ensimmäiselle puoliskolle ja mahdollisesti sen ensimmäisille valtiopäiville. Tällainen aikataulutus mahdollistaa sen, että eduskunta voi tarkastella kertomuksen johdosta antamiensa toimenpidevelvoitteiden toteuttamista vielä saman vaalikauden aikana.

VALIOKUNNAN PÄÄTÖSEHDOTUS

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan päätösehdotus:

Eduskunta hyväksyy kannanoton kertomuksen K 22/2018 vp johdosta.

Valiokunnan kannanottoehdotus

Eduskunta edellyttää, että valtioneuvosto

1. selvittää määräaikaisia työsuhteita ja vuokratyötä koskevan lainsäädännön mahdolliset muutostarpeet raskauteen ja vanhemmuuteen perustuvan syrjinnän torjumiseksi,

Valiokunnan mietintö TyVM 16/2018 vp

- 2. laatii tarvittavat lainsäädäntömuutokset perhevapaauudistuksen toteuttamiseksi mahdollisimman pikaisesti,*
- 3. pyrkii osana palkkatasa-arvon edistämistyötä kehittämään menetelmän, jolla töiden vaativuutta on mahdollista vertailla eri toimialojen välillä,*
- 4. huolehtii siitä, että käytännön tasa-arvotyötä kehitetään kaikilla koulutustasoilla varhaiskasvatuksesta lähtien siten, että sukupuoli-, oppimis- ja muista eroista johtuviin koulu- ja opiskelijatyön haasteisiin voidaan löytää ratkaisuja,*
- 5. selvittää mahdollisuudet nimetä riippumaton toimielin Istanbulin sopimuksen velvoitteiden toimeenpanon seurantaan ja arviointiin sekä tarvittaessa valmistelee siihen liittyvät lainsäädäntömuutokset sekä antaa seuraavan nelivuotiskauden aikana selvityksen työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle Istanbulin sopimuksen velvoitteiden kansallisen toimeenpanon etenemisestä sekä yhteensovittamiselimen laatimien toimenpiteiden toteutumisesta ja niiden vaikuttavuudesta,*
- 6. huolehtii tasa-arvolainsäädännön toteuttamisen ja valvonnan edellyttämistä voimavaroista sekä turvaa tasa-arvotyötä tekevien kansalaisjärjestöjen mahdollisuudet tehdä pitkäjänteistä työtä tasa-arvon edistämiseksi.*

Helsingissä 1.3.2019

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa

puheenjohtaja Tarja Filatov sd
varapuheenjohtaja Heli Järvinen vihr
jäsen Reijo Hongisto sin
jäsen Anna Kontula vas
jäsen Jaana Laitinen-Pesola kok
jäsen Rami Lehto ps
jäsen Merja Mäkisalo-Ropponen sd
jäsen Ilmari Nurminen sd
jäsen Arto Pirttilahti kesk (osittain)
jäsen Eero Reijonen kesk
jäsen Eero Suutari kok
jäsen Martti Talja kesk
jäsen Juhana Vartiainen kok
jäsen Eerikki Viljanen kesk
varajäsen Petri Honkonen kesk

Valiokunnan sihteerinä on toiminut

valiokuntaneuvos Maiju Tuominen

Valiokunnan mietintö TyVM 16/2018 vp Vastalause

VASTALAUSE

Perustelut

Tasa-arvovaltuutetun tehtäviin kuuluu antaa kerran neljässä vuodessa eduskunnalle kertomus tasa-arvon toteutumisesta. Tämän johdosta tasa-arvovaltuutettu on nyt luovuttanut ensimmäisen kertomuksensa eduskunnalle viime vuoden joulukuussa. Kertomuksessaan tasa-arvovaltuutettu haluaa nostaa esiin useita tasa-arvon edistämistä koskevia sekä kertomuksessa esitettyjä havain- toja ja niiden toimenpide-suosituksia.

Perussuomalaiset katsoo, että yhteiskunnallista keskustelua ja sananvapauden käyttöä ja siten demokratian toteutumista ei pidä kaventaa siten kuin tasa-arvovaltuutetun kertomus antaa ymmärtää. Tällä voi olla seuraamuksensa siten, että kynnyks poliittiseen tai muuhun yhteiskunnalli- seen toimintaan osallistumiselle saattaa nousta liian korkeaksi tai jopa ylitsempääsemättömäksi ns. vihapuheen pelon takia. Tasa-arvovaltuutetun kertomuksessa vihapuhetta vielä erikseen koroste- taan yhteiskunnallisesti merkittävänä asiana.

Samaten perussuomalaiset nostaa esiin huolen siitä, että tasa-arvovaltuutettu nostaa kertomukses- saan voimallisesti esiin sukupuolten moninaisuuden koululaitoksessamme. Perussuomalaisen lähtökohtana kuitenkin on kunnioittaa sitä, että jatkossakin kouluissa pidetään joulujuhlat ja lau- letaan suvivorret. Suhtaudumme täten kriittisesti myös moniin ideologisiin kasvatuksen ja femi- nismien ajatuksiin, joita nyt on päässyt pesiytymään koululaitokseemme. Pidämme tärkeänä, että myös tulevaisuudessa tytöt saavat olla tyttöjä ja pojat poikia.

Samaten perussuomalaiset näkee työelämän osalta, että osa-aikatyön, vaikka se osalle käykin, käytön kanssa tulee olla hyvin tarkka. Näin siksi, koska se aiheuttaa tekijälleen hyvin usein talou- dellista epävarmuutta ja matalan palkka-ansiotason. Todellisuudessa osa-aikatyö myös vaikuttaa siihen, että sen tekijät eivät pysty parhaalla mahdollisella tavalla ennakoimaan tulevia käännteitä juuri osa-aikatyöstä johtuen. Monesti osa-aikatyön tekijät ovat myös muutoin tyytymättömämpiä työyhteisössä kuin kokoaikaiset työntekijät. Toki joustavuutta tarvitaan myös työmarkkinoilla, joten osa-aikatyötä ei pidä täysin sulkea poiskaan. Tämän johdosta näistä havaituista epäkohdista ao. työsuhteiden suhteen tarvitaan jatkoselvittelyjä mahdollisten muutosten toteuttamisesta.

Tähän liittyen perussuomalaiset haluaa kiinnittää myös siihen asiaan huomiota, että myös jatkos- sa perhevapaiden valinnanvapaus tulee säilyä. Kannatamme perheen vastuuta ja vastuunkantoa. Haluamme tukea perheen omaa vastuunkantoa ja omia ratkaisuja — ja siinä samalla ajatella, mikä on Suomelle hyväksi laajemmin.

Kertomuksessa sukupuolten moninaisuus kytetään lisäksi monikulttuurisuuteen. Tässä yhtey- dessä painotetaan työnantajan velvollisuutta ennaltaehkäistä syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Kertomuksessa tuodaan nimenomaisesti esiin, että työpaikoilla tulisi järjestää kou- lutusta monikulttuurisuudesta. Perussuomalaisen mielestä tämä rapauttaa niitä arvoja, joita ha- luamme pitää yllä, sekä lisäksi tämä voi johtaa työpaikoilla halpatyömarkkinoiden syntyyn.

Valiokunnan mietintö TyVM 16/2018 vp
Vastalause

Perussuomalaiset katsoo, että kertomuksessa olisi pitänyt olla erillinen osio miesten ja poikien tasa-arvo-ongelmista sekä siihen liittyvästä ongelmatiikasta. Nyt sitä ei ole riittävässä määrin. Pidämme huolestuttavana yleensä sitä kehitystä, jossa monessakin suhteessa miesten oikeuksia poljetaan nyky-yhteiskunnassa, jopa maahanmuuttajien kustannuksella ns. positiivisella syrjinnällä.

Perussuomalaiset haluaa kiinnittää huomiota kertomuksessa sanottuun translain muuttamiseen seuraavan vaalikauden aikana. Tällä erää perussuomalaiset vastustaa translain muuttamista.

Lopuksi tuomme tässä yhteydessä esille työelämän muotisuuntauksena olevan ns. nimettömän työnhaun, jota ollaan kokeiltu Länsi-Euroopassa useassa paikassa ja jota ollaan tuomassa nyt voimakkaammin pääkaupunkiseudulle. Perussuomalaiset ei näe kyseisessä toiminnassa tarkoituksenmukaisuutta, koska viime kädessä se ei auta juuri ketään ja pahimmassa tapauksessa vie kantaväestön työpaikkoja.

Vastalauseen kannanottoehdotus

Edellä olevan perusteella ehdotan valiokunnan kannanottoehdotukseksi:

Eduskunta edellyttää, että valtioneuvosto ei ryhdy toimenpiteisiin kertomuksen perhevapaauudistusta, translain asemaa ja säätämistä, sukupuolten moninaisuutta ja monikulttuurisuutta sekä vihapuhetta koskevien suositusten johdosta.

Helsingissä 1.3.2019

Rami Lehto ps