

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Oikeusministeriön julkaisuja, Toiminta ja hallinto 2021:3

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Oikeusministeriö, Helsinki 2021

Julkaisujen jakelu

Distribution av publikationer

**Valtioneuvoston
julkaisuarkisto Valto**

Publikations-
arkivet Valto

julkaisut.valtioneuvosto.fi

Julkaisumyynti

Beställningar av publikationer

**Valtioneuvoston
verkkokirjakauppa**

Statsrådets
nätbokhandel

vnjulkaisumyynti.fi

Oikeusministeriö

© 2021 tekijät ja oikeusministeriö

ISBN pdf: 978-952-259-947-6

ISSN pdf: 2490-208X

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2021

Tasa-arvo - ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Oikeusministeriön julkaisuja, Toiminta ja hallinto 2021:3 **Teema** Toiminta ja hallinto

Julkaisija Oikeusministeriö

Tekijä/t Kati Pärnänen, Mari Mäki

Kieli suomi

Sivumäärä 72

Tiivistelmä Oikeusministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää oikeusministeriön toimet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Suunnitelman pohjana toimii arviointi, joka on suunnitelman liitteenä. Suunnitelma sisältää niin toiminnalliset kuin henkilöstöön liittyvät tavoitteet sekä seurantamallin.

Asiasanat yhdenvertaisuus, tasa-arvo, hallinto, yhdenvertaisuus

ISBN PDF 978-952-259-947-6

ISSN PDF 2490-208X

Julkaisun osoite <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-259-947-6>

Jämställdhets- och likabehandlingsplan

Justitieministeriets publikationer, Verksamhet och förvaltning 2021:3	Tema	Verksamhet och förvaltning
Utgivare	Justitieministeriet	
Författare	Kati Pärnänen, Mari Mäki	
Språk	Sidantal	finska 72
Referat	Justitieministeriets jämställdhets- och likabehandlingsplan innehåller justitieministeriets åtgärder för att främja jämställdhet och likabehandling. Planen baserar sig på en utvärdering som finns som bilaga till planen. Den innehåller mål för såväl verksamheten som personalen samt en uppföljningsmodell.	

Nyckelord likabehandling, jämställdhet, förvaltning, likabehandling

ISBN PDF 978-952-259-947-6

ISSN PDF 2490-208X

URN-adress <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-259-947-6>

Equality and Non-Discrimination Plan

**Publications of the Ministry of Justice,
Operations and administration 2021:3**

Subject

Operations and
administration

Publisher Ministry of Justice, Finland

Author(s) Kati Pärnänen, Mari Mäki

Language Finnish

Pages

72

Abstract The Equality and Non-Discrimination Plan of the Ministry of Justice presents the Ministry's measures for promoting equality and non-discrimination. The plan is based on an assessment that is appended to the plan. The plan includes both operational and personnel-related objectives and a monitoring model.

Keywords equality, gender equality, non-discrimination, administration

ISBN PDF 978-952-259-947-6

ISSN PDF

2490-208X

URN address <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-259-947-6>

Sisältö

1	Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden arvioiminen oikeusministeriössä	8
2	Toiminnalliset tavoitteet.....	13
3	Henkilöstöön liittyvät tavoitteet	15
4	Seuranta.....	17
	Liite: Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden arvioiminen oikeusministeriössä, arviointiraportti.....	18

JOHDANTO

Oikeusministeriö asetti 16.2.2021 (VN/12536/2020) työryhmän ministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämiseksi. Työryhmä työskenteli 16.2.-30.6.2021 välisenä aikana. Ryhmän puheenjohtajana toimi yksikönpäällikkö Kati Pärnänen ja ryhmässä oli edustettuina ministeriön osastot ja yksiköt. Lisäksi työryhmän työskentelyyn osallistuivat henkilöstön edustajat ja kaksi sihteeriä. Työryhmän tehtävänä oli:

- laatia arviointityöryhmän ehdotusten mukaisesti ministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2020-2023.
- määritellä ne toimet, joilla oikeusministeriö tunnistaa, puuttuu ja ennaltaehkäisee yhdenvertaisuuslaissa ja tasa-arvolaissa kiellettyä syrjintää.
- määritellä ne toimet, joilla ministeriö työnantajana edistää yhdenvertaista kohtelua ja sukupuolten tasa-arvoa.
- määritellä ne toimet, joilla oikeusministeriö edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta viranomaistoiminnassaan.
- suunnitella suunnitelman seurantaprosessi

Työryhmä kokoontui yhteensä 4 kertaa. Oikeusministeriön osastopäällikkökokous hyväksyi suunnitelman 22.6.2021.

1 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden arvioiminen oikeusministeriössä

Yhdenvertaisuuslain 5§:n mukaan viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Lisäksi lain 7 §:n mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Tasa-arvolain 6 §:n mukaan tasa-arvosuunnitelmaan tulee sisällyttää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokitukselta, palkoista ja palkkaeroista. Lisäksi suunnitelmassa tulee olla arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Taulukko 1.

Syrjinnän ehkäiseminen	Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen
<ul style="list-style-type: none"> • Syrjintäkokemukset ja havainnot • Asenteet ja ilmapiiri • Syrjintään puuttuminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Työnantajan edistämistoimet • Viranomaistoiminta • Eri ryhmät ja sukupuolet

Oikeusministeriön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskeva arviointi (katso liite 5) on tehty taulukossa 1 esitetyn jäsenyyksen pohjalta. Syrjintäkokemusten ja havaintojen kohdalla arvioinnissa kiinnitetään huomioita siihen, ovatko henkilöt kokeneet tai havainneet syrjintää sen eri muodoissa oikeusministeriössä tai sen toiminnassa. Arvioinnissa on myös selvitetty sitä, millä perusteella ja millaisissa tilanteissa syrjintää on koettu ja mitä mieltä henkilöt ovat olleet siihen puuttumisesta. Lisäksi ministeriön henkilöstöä on pyydetty arvioimaan työyhteisön asenteita ja ilmapiiriä.

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämistä on arvioitu työnantaja- ja viranomaistoiminnan sekä eri ryhmien ja sukupuolten näkökulmista. Oikeusministeriön koulutustoimintaa ja siihen liittyvää koulutuksen järjestäjän yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämismenpiteiden yhteydessä tarkasteltiin osana viranomaistoimintaa. Työnantajan edistämistoimenpiteiden yhteydessä tarkasteltiin sitä, miten ministeriön henkilöstö näkee työolojen ja toimintatapojen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutuvan, millaisin keinoin eritaustaisten työntekijöiden tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta on edistetty työelämän eri osa-alueilla, miten palkkauksen tasa-arvo toteutuu ja millaisia johtamiseen ja rekrytointiin liittyviä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvohaasteita on tunnistettu.

Viranomaistoiminnan osalta arvioinnin kohteena on yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen keskeisten ministeriön toimintojen kuten säädösvalmistelu, kuuleminen, viestintä, kansalaisjärjestöyhteistyö, hallinnonalan ohjaus, politiikkaohjelmien valmistelu ja yhdenvertaisuuslain toimeenpanoon liittyvät viranomaistehtävät, osalta. Ryhmä- ja sukupuolikohtaisessa arvioinnissa kiinnitettiin huomiota siihen, millaisia yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyviä haasteita eri sukupuolten ja ryhmien osalta on tunnistettu, millaisia ryhmä- tai sukupuolikohtaisia hankkeita ministeriössä on toteutettu tai on meneillään ja millaista vuorovaikusta eri väestöryhmiä edustavien järjestöjen kanssa oikeusministeriön osastoilla ja yksiköissä on.

Arviointimenetelmät ja tulokset

Oikeusministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen arvioinnissa käytettiin useita eri arviointimenetelmiä (katso taulukko 2) sekä tausta-aineistoja. Menetelmiä ja aineistoja koskevat tiedot ja yleiset havainnot on esitetty taulukossa 2. Arvioinnin tulokset on koottu suunnitelman liitteenä 5 olevaan arviointiraporttiin. Lisätietoja eri menetelmistä löytyy suunnitelman liitteistä 6-16 jotka on koottu oikeusministeriön verkkosivulle www.om.fi.

Taulukko 2.

Havainnot liittyen

VM Baro 2019 ja 2020	<ul style="list-style-type: none"> Syrjinnän kokemukset, epäasiallinen kohtelu ja seksuaalinen häirintä Yhdenvertaisuuden toteutuminen Ilmapiiiri
Henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskysely	<ul style="list-style-type: none"> Syrjinnän kokemukset eri perusteiden osalta Syrjintään puuttuminen Yhdenvertaisuuden toteutuminen
Verkkosivujen saavutettavuusarviointi	<ul style="list-style-type: none"> Verkkosivujen saavutettavuus
Ministeriöiden yhdenvertaisuussuunnittelua koskeva kysely	<ul style="list-style-type: none"> Ministeriöiden tarpeet yhdenvertaisuussuunnittelussa
Oikeusministeriön tilojen esteettömyyskartoitus (tehty VNK:n työryhmässä)	<ul style="list-style-type: none"> Tilojen esteettömyys ja esteettömyysmerkinnät
Palkkakartoitus	<ul style="list-style-type: none"> Palkkauksen tasa-arvo
Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman seurantaraportti	<ul style="list-style-type: none"> Aikaisempien toimenpiteiden toteuma
Asiakirja-analyysi: oikeusministeriön strategia	<ul style="list-style-type: none"> Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät toiminnot tällä hallituskaudella

Arviointiryhmän raportti sisälsi kaikkiaan 35 tunnistettua kehittämiskohdetta (katso taulukko 3) tai tavoitetta joiden edistämiseksi tulisi tunnistaa toimenpiteitä. Arvioinnin tulokset löytyvät kokonaisuudessaan liitteenä olevasta arviointiraportista.

Taulukko 3.

Tunnistetut kehittämiskohteet

Yleiset	<ul style="list-style-type: none"> Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteet tulee liittää osaksi oikeusministeriön strategian toimeenpanoa ja seurantaa
	<ul style="list-style-type: none"> Oikeusministeriö asettaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmän, joka laatii osastopäällikkökokousta varten ehdotuksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaksi kesäkuun 2021 loppuun mennessä
	<ul style="list-style-type: none"> Toiminnalliset tasa-arvo ja yhdenvertaisuustavoitteet liitetään yhteiskunnallisten vaikuttamistavoitteiden, toiminnallisen tuloksellisuuden tavoitteiden ja taloutta koskevien tavoitteiden sisään ja vastuutetaan osastoille
	<ul style="list-style-type: none"> Työnantajaa koskevat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteet viedään osaksi henkilöstötavoitteita.
	<ul style="list-style-type: none"> Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteiden toteutumisesta koskevista toimenpiteistä raportoitaisiin puolivuotisraportissa ja kirjapitoyksikön toimintakertomuksessa.
	<ul style="list-style-type: none"> Hallinnonalaa koskevat tasa-arvo ja yhdenvertaisuustavoitteet ja niiden seuranta liitetään hallinnonalan tulosohjaukseen, tulossopimusohjeeseen sekä kestävän kehityksen tavoitteiden läpiviemiseen
Syrjinnän ehkäiseminen ja syrjintään puuttuminen	<ul style="list-style-type: none"> Syrjinnän, häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun kokemusten vähentäminen
	<ul style="list-style-type: none"> Tietoisuuden lisääminen syrjimättömyydestä ja eri vähemmistöryhmien yhdenvertaisuuskysymyksistä oikeusministeriön työpaikoilla
	<ul style="list-style-type: none"> Syrjimättömän ja avoimen ilmapiirin edistäminen
	<ul style="list-style-type: none"> Syrjintää ja häirintää koskevan ilmoituskynnyksen alentaminen ja puuttumisen tehostaminen
Työnantajan edistämistoimet	<ul style="list-style-type: none"> Monimuotoisuuden lisääminen henkilöstöpolitiikalla
	<ul style="list-style-type: none"> Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista tuetaan
	<ul style="list-style-type: none"> Monimuotoisuuden johtamisen kehittäminen
	<ul style="list-style-type: none"> Tietoisuuden lisääminen kohtuullisten mukautusten käytöstä
	<ul style="list-style-type: none"> Työtilojen ja toimintatapojen esteettömyyden ja saavutettavuuden lisääminen

Tunnistetut kehittämiskohteet

	<ul style="list-style-type: none"> • Tasa-arvoinen palkkaus toteutuu
Viranomaistoiminta	<ul style="list-style-type: none"> • Osallistavien käytäntöjen systemaattinen käyttö lainsäädännön ja toiminnan valmistelussa edistämistoimenpiteitä
	<ul style="list-style-type: none"> • Ministeriön viestintä tavoittaa kaikki väestöryhmät
	<ul style="list-style-type: none"> • Säädosvalmistelussa tehdään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arviointia
	<ul style="list-style-type: none"> • Osastot ja yksiköt tunnistavat toimintansa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksiä ja toteuttavat niihin liittyviä toimenpiteitä
	<ul style="list-style-type: none"> • Kansalliskielten yhdenvertaisuus toteutuu
	<ul style="list-style-type: none"> • Viittomakielistä ja saamenkielistä palvelua lisätään
	<ul style="list-style-type: none"> • Ministeriö tukee hallinnonalan virastoja ja laitoksia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laatimisessa
	<ul style="list-style-type: none"> • Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo toteutuvat ministeriön järjestämissä koulutuksissa
	<ul style="list-style-type: none"> • Oikeusministeriö kehittää yhdenvertaisuuspolitiikan sisältöjä ja syrjinnän seurantaa yhdessä muiden viranomaisten ja kansalaisjärjestöjen kanssa
Eri ryhmät ja sukupuolet	<ul style="list-style-type: none"> • Kansalaisjärjestöyhteistyötä eri syrjinnän vaarassa olevia ryhmiä edustavien järjestöjen kanssa vahvistetaan
	<ul style="list-style-type: none"> • Sukupuoliin liittyviä erityiskysymyksiä tunnistetaan ministeriön toimialoilla
	<ul style="list-style-type: none"> • Vammaisten henkilöiden osallistumismahdollisuuksia parannetaan
	<ul style="list-style-type: none"> • Eri ikäryhmien osallistumis- ja vaikuttamiskanavia kehitetään
	<ul style="list-style-type: none"> • Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen perus- ja ihmisoikeuksien toteutumista tuetaan
	<ul style="list-style-type: none"> • Maahanmuuttajien ja eri etnisten ryhmien osallisuutta ja hyviä väestösuhteita vahvistetaan
	<ul style="list-style-type: none"> • Saamelaisten asemaa alkuperäiskansana tuetaan
	<ul style="list-style-type: none"> • Romaneihin kohdistuvaa syrjintää torjutaan

2 Toiminnalliset tavoitteet

Oikeusministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet ja toimenpiteet on jaoteltu toiminnallisiin tavoitteisiin ja henkilöstötavoitteisiin. Taulukoissa on määritelty tavoite ja siihen liittyvät toimenpiteet aikatauluineen ja vastuutahoineen. Tavoitteet perustuvat tehdyn arvioinnin tuloksiin.

Tavoite	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuu
Osallistavien käytäntöjen systemaattinen käyttö lainsäädännön ja toiminnan valmistelussa	Osallistavia menetelmiä käsittelevien säädösvalmistelijoiden aamukahvitilaisuuksien järjestäminen	2021-2025	Esikunta
	Osallistavissa menetelmissä ja lausuntokierroksilla varmistetaan, että eri intressiryhmät ovat riittävästi edustettuina		Osastot
Ministeriön viestintä tavoittaa nykyistä paremmin kaikki väestöryhmät	Tehdään suunnitelma kielivähemmistöjen tiedonsaannin turvaamisesta ministeriön viestinnässä	2022-2023	Esikunta
Säädösvalmistelussa tehdään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi	Luodaan malli seurata, kuinka monessa OM:n antamassa hallituksen esityksessä arviointi on tehty	2023	DJO, HOO
Osastot ja yksiköt tunnistavat toimintansa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksiä ja toteuttavat niihin liittyviä edistämistoimenpiteitä	Luodaan malli käydä läpi OM:n toimintaprosessit tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmasta	2022	HOO, DJO
	Osastot ja yksiköt käyvät läpi oman toimintansa prosessit tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmasta ja määrittelevät tarvittavat toimenpiteet	2023-2025	Osastot, esikunta
	Otetaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotavoitteiden määrittely osaksi tulosohjausohjetta ja -seurantaa	2022-2025	HOO
Kansalliskielten yhdenvertaisuus toteutuu	Valmistellaan ja toimeenpannaan kansalliskielistrategia.	2021-2025	DJO

Tavoite	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuu
Viittomakielistä ja saamenkielistä palvelua kehitetään	Hallinnonalaa ohjataan kehittämään palveluitaan näille kieli-ryhmille	2023-2025	Esikunta, osastot (tulosohtaus)
	OM:n omissa palveluissa viittomakielisen ja saamenkielisen materiaalin lisääminen	2023-2025	Osasto, esikunta
Ministeriö tukee hallinnonalan virastoja ja laitoksia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laatimisessa	Muodostetaan sparrausryhmä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laatimisen tueksi. Sparrausryhmä auttaa suunnitelmien tekemisessä ja arvioinnissa	2022-2025	HOO, DJO
Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo toteutuvat ministeriön järjestämissä koulutuksissa	Huomioidaan tilojen esteettömyys ja kouluttajien ja esiintyjien monimuotoisuus koulutuksissa. Tehdään koulutuksen järjestäjille muistilista yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioiden huomioimiseen	2022	HOO,DJO
Oikeusministeriö kehittää yhdenvertaisuuspolitiikan sisältöjä ja syrjinnän seurantaan yhdessä muiden viranomaisten ja kansalaisjärjestöjen kanssa	Toteutetaan hallitusohjelman ja ministeriön tulosopimuksen mukaiset toimenpiteet syrjinnän vastaisen työn kehittämiseksi (yhdenvertaisuuslakiuudistus, rasismien vastaisen toimintaohjelman toimeenpano, EU-hankkeet yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja vihapuheen torjumiseksi)	2021-2024	DJO
Huomioidaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvonäkökulmat oikeusministeriön toimintatavoissa	Siirrytään sukupuolineutraaliin kielenkäyttöön Huomioidaan työryhmien asettamisessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulma	2022-2025	Osastot, Esikunta

3 Henkilöstöön liittyvät tavoitteet

Tavoite	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuu
Tietoisuuden lisääminen syrjimättömydestä ja eri vähemmistöryhmien yhdenvertaisuuskysymyksistä	Otetaan syrjimättömyyden ja yhdenvertaisuuden teemat osaksi uusien virkamiesten perehdyttämistä	2022	HOO
Syrjintää ja häirintää koskevan ilmoituskynnyksen alentaminen ja puuttumisen tehostaminen	Varmistetaan, että kaikki esihenkilöt ovat käyneet Vartukoulutuksen Nostetaan syrjintä ja häirintä ja niistä ilmoittamisen menetelmät sekä syrjimättömän ilmapiirin luominen aiheeksi henkilöstötilaisuuksissa	2022-2024 2023	HOO HOO, DJO
Monimuotoisuuden lisääminen henkilöstöpolitiikalla	Pyritään korkeakouluharjoittelijavalinnoissa huomioimaan monimuotoisuus. Kehitetään korkeakouluharjoittelijoiden rekrytointiprosessia Osallistutaan peruskouluikäisille ja lukiolaisille suunnattuihin tapahtumiin esittelemällä valtiota työnantajana Luodaan toimintatapa tet-harjoittelijoiden rekrytointiin ministeriöön	2021-2022 2023 2023	Osastot HOO, osasto HOO, DJO
Monimuotoisuuden johtamisen kehittäminen	Otetaan monimuotoisuusjohtaminen teemaksi esihenkilökoukusiin. Suunnitellaan monimuotoisuuskoulutus esihenkilöille	2024	HOO
Tietoisuuden lisääminen kohtuullisten mukautusten käytöstä	Käydään läpi kohtuullisten mukautusten periaatteet rekrytoivien esihenkilöiden kanssa	2022	HOO
Työtilojen ja toimintatapojen esteettömyyden ja saavutettavuuden lisääminen	Tehdään esteettömien toimintatapojen muistilista virkamiesten käyttöön	2022	DJO

Tavoite	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuu
Tasa-arvoinen palkkaus toteutuu	Toteutetaan vuosittain arviointiryhmän palkkavertailun ja palkkauksen perusteiden esittely henkilöstölle Seurataan vuosittain palkkatilastoja	2022	HOO

4 Seuranta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteiden seuranta liitetään osaksi tulossopimuksia. Toteutumisesta raportoidaan puolivuotisraportissa, tulossopimuksen seurannassa ja toimintakertomuksessa. Hallinnonalaa koskevat tasa-arvo ja yhdenvertaisuustavoitteet ja niiden seuranta liitetään hallinnonalan tulosohjaukseen, tulossopimusohjeeseen sekä kestävän kehityksen tavoitteiden läpiviemiseen.

Liite:
Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden arvioiminen
oikeusministeriössä, arviointiraportti

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden arvioiminen oikeusministeriössä

Raportti

Sisällys

Yleiset oikeusministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön liittyvät havainnot	5
Syrjinnän ehkäiseminen	8
Syrjintäkokemukset ja havainnot.....	8
VMBaro 2017-2020.....	8
Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely oikeusministeriön henkilöstölle 2020	13
Asenteet ja ilmapiiri.....	21
Syrjintään puuttuminen	22
Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen.....	24
Työnantajan edistämistoimet	24
Saavutettavuus	28
Tasa-arvoselvitys ja palkkakartoitus.....	29
Tausta-aineisto	29
Henkilöstön määrä ja rakenne.....	29
Palkkakartoitus	31
Oikeusministeriön palkkausjärjestelmä	31
Kartoitus miesten ja naisten palkoista ja palkkaeroista	32
Muut tasa-arvon toteutumista kuvaavat aineistot.....	35
Viranomaistoiminta	37
Eri ryhmät ja sukupuolet.....	39
Viranomaisen yhdenvertaisuuden edistämisvelvollisuus	45
Valtioneuvoston yhdenvertaisuuskysely 2020	45

Kuvio 1: Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista kuvaava asteikko, jota on käytetty seuraavissa kuvioissa 2 ja 3, 7, 8 ja 16.	9
Kuvio 2: Ihmisten yhdenvertaisuuden toteutuminen 2017-2020.....	10
Kuvio 3: Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen 2017-2020.	10
Kuvio 4: Epäasiallista käytöstä kokeneiden henkilöiden lukumäärä 2017-2020.....	11
Kuvio 5: Seksuaalista häirintää kokeneiden henkilöiden lukumäärä 2017-2020.....	12
Kuvio 6: Häirintää/kiusaamista kokeneiden henkilöiden lukumäärä 2017-2020.....	12
Kuvio 7:Tukeeko työyhteisösi ilmapiiri sitä, että työntekijät voivat halutessaan yhdenvertaisesti ilmaista kuulumistaan?.....	14
Kuvio 8: Valitse kunkin väitelauseen kohdalta omaa kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta oikeusministeriössä.....	14
Kuvio 9: Oletko mahdollisesti kokenut syrjintää työyhteisössäsi viimeisen vuoden aikana koskien.....	15
Kuvio 10: Onko kokemaasi mahdolliseen syrjintään puututtu?.....	16
Kuvio 11: Oletko havainnut työyhteisössäsi mahdollisia johonkuhun muuhun kuin sinuun itseesi kohdistuvaa syrjivää menettelyä viimeisen vuoden aikana koskien.....	17
Kuvio 12: Onko tiedossasi, että havaitsemaasi mahdolliseen syrjintään on puututtu?...	18
Kuvio 13: Onko joku nykyisessä työpaikassasi –väittämiä.....	18
Kuvio 14: Oletko kokenut nykyisessä työpaikassasi epäasiallista kohtelua.....	19
Kuvio 15: Onko kokemaasi mahdolliseen häirintään tai epäasialliseen kohteluun puututtu?.....	19
Kuvio 16: Miten tarpeelliseksi koet seuraavien yhdenvertaisuus/tasa-arvo osa-alueiden kehittämisen työyhteisössäme?.....	20
Kuvio 17: Miesten ja naisten osuuden henkilöstöstä vuosina 2016-2019.....	30
Kuvio 18: Vakinaiset, määräaikaiset ja tilapäiset sukupuolittain vuosina 2016–2019....	31
Kuvio 19: Henkilökohtainen palkanosa keskimäärin sukupuolittain.....	34
Kuvio 20: Kysymys 1. Mistä ministeriöstä olet?.....	45
Kuvio 21: Kysymys 2. Onko teillä voimassa oleva tai tekeillä oleva yhdenvertaisuussuunnitelma?.....	46
Kuvio 22: Kysymys 3. Mitä menetelmiä käytitte viranomaistoimintanne yhdenvertaisuustilanteen arvioimiseksi?.....	46
Kuvio 23: Kysymys 4. Sisältääkö yhdenvertaisuussuunnitelmanne tavoitteita viranomaistoimintanne yhdenvertaisuuden edistämiseksi?.....	47
Kuvio 24: Kysymys 5. Perustuiko tavoitteiden asettelu yhdenvertaisuusarviointinne tuloksiin?.....	48
Kuvio 25: Kysymys 6. Onko tavoitteiden saavuttamiseksi asetettu konkreettisia toimenpiteitä?.....	48
Kuvio 26: Kysymys 7. Koetteko, että teillä on tai oli riittävät edellytykset tehdä yhdenvertaisuussuunnittelua?.....	49
Kuvio 27: Kysymys 8. Onko johto osallistunut toiminnallisen yhdenvertaisuussuunnitelman käsittelyyn?.....	49
Kuvio 28: Kysymys 9. Käytittekö yhdenvertaisuussuunnittelun yhteydessä seuraavia apuvälineitä?.....	50
Kuvio 29: Kysymys 10. Oletteko olleet tyytyväisiä saamaanne ohjeistukseen ja koulutukseen yhdenvertaisuussuunnittelussa?.....	51
Kuvio 30: Kysymys 11. Miten olette tukeneet alaistenne viranomaisten yhdenvertaisuuden edistämismisvelvoitteen toteutumista?.....	52
Kuvio 31: Kysymys 12. Mitä lisäapua tai ohjeistusta toivoisitte saavanne, jotta pystytte toteuttamaan yhdenvertaisuussuunnittelua tarvittavalla tasolla / paremmin?.....	53
Kuvio 32: Kysymys 13. Oletteko tunnistaneeet koulutuksellisia tarpeita yhdenvertaisuussuunnittelun osalta organisaatiossanne?.....	54
Kuvio 33: Kysymys 14. Koetteko, että yhdenvertaisuussuunnittelusta on ollut hyötyä organisaation toiminnan kehittämisessä ja yhdenvertaisuuden edistämisessä?.....	54

Taulukko 1: Onko joku nykyisessä työpaikassasi viimeisten kahden vuoden (2012 – 2013) aikana?.....	21
Taulukko 2: Tukeeko työyhteisön ilmapiiri sitä, että työntekijät voivat halutessaan yhdenvertaisesti ilmaista kuulumistaan eri ryhmiin?.....	22
Taulukko 3: Eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu työpaikalla.....	25
Taulukko 4: Toteutuuko yhdenvertaisuus niiden työntekijöiden kohdalla, jotka kuuluvat uskonnolliseen, etniseen, kielelliseen, seksuaaliseen tai muuhun vähemmistöön?.....	25
Taulukko 5: Miten tarpeellisiksi koet seuraavien osa-alueiden kehittämisen?.....	28
Taulukko 6: Tehtäväkohtainen ja henkilökohtainen palkanosa keskimäärin vaatavuustasoittain.....	33
Taulukko 7: Arvioi tasa-arvoon liittyviä kokemuksiasi omassa osastossasi / erillisyksikössäsi?.....	35
Taulukko 8: Esimerkkejä eri ryhmiä koskevista lakihankkeista ja toimenpiteistä oikeusministeriössä viime vuosilta.....	42

Arvioinnin tulokset

Yleiset oikeusministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön liittyvät havainnot

Oikeusministeriö on tehnyt suunnitelmallista tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistyötä useiden vuosien ajan. Ministeriö laati ensimmäisen yhdenvertaisuussuunnitelman vuonna 2009 ja tasa-arvosuunnitelmia oli vuoteen 2015 mennessä laadittu kaikkiaan kolme (ensimmäinen vuosille 2006–2007 sekä suunnitelmat vuosille 2008–2010 ja 2012–2015). Ensimmäinen yhdenvertaisuussuunnitelma tarkasteli ministeriön tehtäviä, arvoja ja yhdenvertaisuuden hyötyjä oikeusministeriön näkökulmasta ja sisälsi 19 eri ryhmää koskevaa toimenpidettä. Ministeriön kolmas tasa-arvosuunnitelma asetti tavoitteita ja toimenpiteitä talouden suunnittelun, lainvalmisteluprosessin, erilaisen hankkeiden ja ohjelmien sekä tulosoikeuden kehittämisen osalta tasa-arvon edistämiseksi sekä toiminnassa että työpaikalla. Vuonna 2015 ministeriö asetti työryhmän laatimaan ministeriön ensimmäisen yhdistetyn tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vuosille 2016–2019. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelun yhteydessä tehtiin erilliset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyt. Suunnitelman toteuttamisen tueksi perustettiin oikeusministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden koordinaatio-ryhmä (pj. Johanna Suurpää, sihteeri Panu Artemjeff ja Leena Koski-Homi), joka raportoi suunnitelman toteutumisesta ministeriön osastopäällikkökokousta (syyskuu 2018). Suunnitelma sisälsi 30 tavoitetta ja 60 toimenpidettä, joista 42 oli toteutettu, 8 osittain toteutunut ja 10 oli tekemättä syyskuussa 2018. Intrasivun uudistuksen aikataulu oli keskeinen syy tekemättömiin toimenpiteisiin. Aikaisemman suunnitelman toteutumisen arvioinnin yhteydessä tunnistettiin, että tulossopimukseen tulisi edelleen nostaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustematiikkaa, hallinnonalan virastoille tulisi tarjota sähköistä koulutusta esimerkiksi eOppivan kautta (OM:n tekemä koulutus) ja hallinnonalalle olisi tarjottava yhteinen arviointimenetelmä: tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien lisäksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysymyksiä käsitellään tai sivutaan oikeusministeriön strategiassa, toiminta- ja taloussuunnitelmassa, henkilöstöpoliittisissa periaatteissa, henkilöstösuunnitelmassa, perehdyttämisohjeessa, menettelyohjeessa häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemisestä ja käsittelemisestä, työsuojelun toimintaohjelmassa, työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa sekä useissa oikeusministeriön valmistelemissa toimintaohjelmissa,

strategioissa ja ohjeissa kuten kansalliskielistrategiassa, demokratiapoliittisessa selonteossa, säädösehdotusten vaikutusten arviointi ohjeissa, lainkirjoittajan oppaassa, kuuleminen säädösvalmistelussa ohjeessa ja tulosohjausasiakirjoissa.

OM:n strategia ja tulossopimus vuosille 2020-2023 linjaavat ministeriön keskeiset strategiset tavoitteet sekä niitä koskevat toimenpiteet ja resurssit. Oikeusministeriön perustehtävänä on huolehtia oikeusvaltion toimivuudesta ja toiminnan tavoitteet ja otellaan yhteiskunnallisiin vaikuttavuustavoitteisiin, toiminnallisen tuloksellisuuden tavoitteisiin, henkilöstötavoitteisiin sekä taloutta koskeviin tavoitteisiin. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kannalta keskeisiä tavoitteita ovat esimerkiksi:

- Osallistumisoikeudet ja vaikuttamismahdollisuudet toteutuvat yhdenvertaisesti.
- Korkealaatuinen oikeusturva on kaikkien saatavilla.
- Lainvalmistelun laatu turvataan osaamista ja toimintatapoja kehittämällä.
- Laaja-alaista verkostoyhteistyötä vahvistetaan valmistelussa ja päätöksenteossa.
- Työyhteisö on oikeudenmukainen ja innostava ja tukee työhyvinvointia.

Tulossopimukseen kirjatut tarkemmat toimenpiteet kuvataan tämän raportin viranomaistoimintaa koskevassa luvussa. Ministeriön strategian rakenne ja valitut tavoitealueet antavat hyvän pohjan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteiden integroimiseksi osaksi strategian toimeenpanoa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteiden ja toimenpiteiden määrittely voisi jatkossa tapahtua strategian antaman viitekehyksen sisällä ja sen seuranta olisi luonnollista kytkeä osaksi tulossopimuksen seuranta. Tavoitteiden ja toimenpiteiden määrittely voidaan antaa osastojen edustajista koostuvan uuden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmän tehtäväksi. Ryhmä työskentelisi kevään 2021 ja esittäisi laatimansa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman osastopäällikkökoukselle kesäkuussa 2021.

Oikeusministeriö on vuoden 2020 aikana uudistanut henkilöstöpoliittiset linjaukset. Linjauksilla halutaan vahvistaa henkilöstön yhdenvertaisuutta monen eri osa-alueen osalta. Linjausten mukaan oikeusministeriön henkilöstöä kohdellaan yhdenvertaisesti. Linjauksilla pyritään vahvistamaan henkilöstön yhdenvertaisuutta suhteessa henkilöstön ja osaamisen kehittämiseen, henkilöstöjohtamiseen ja esimiestyön osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet yhteisiin asioihin.

Oikeusministeriössä on vuonna 2020 laadittu kestävän kehityksen visio vuodelle 2030, jolla myös vahvistetaan yhdenvertaisuuden toteutumista yhteiskunnassa. Oikeusministeriön kestävän kehityksen visio on demokraattinen, perus- ja ihmisoikeudet turvaava oikeusvaltio sekä kestävä oikeushallinto.

Vision mukaan:

- Suomalainen demokratia nojaa oikeusvaltioon, jossa perustuslaki ja kansainväliset sitoumukset antavat vahvan suojan perus- ja ihmisoikeuksille.
- Oikeusvaltion ytimessä on laadukas, perus- ja ihmisoikeudet turvaava lainsäädäntö, jota sovelletaan riippumattomissa tuomioistuimissa.
- Suomi on yhdenvertainen.

Lisäksi Oikeushallinto on sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä.

TAVOITTEET

- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteet tulee liittää osaksi oikeusministeriön strategian toimeenpanoa ja seurantaa.
- Oikeusministeriö asettaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmän, joka laatii osastopääällikkökokousta varten ehdotuksen tasa-arvo - ja yhdenvertaisuussuunnitelmaksi kesäkuun 2021 loppuun mennessä.
- Toiminnalliset tasa-arvo ja yhdenvertaisuustavoitteet liitetään yhteiskunnallisten vaikuttamistavoitteiden, toiminnallisen tuloksellisuuden tavoitteiden ja taloutta koskevien tavoitteiden sisään ja vastuutetaan osastoille.
- Työnantajaa koskevat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteet viedään osaksi henkilöstötavoitteita.
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteiden toteutumisesta koskevista toimenpiteistä raportoitaisiin puolivuotisraportissa ja kirjapitoyksikön toimintakertomuksessa.
- Hallinnonalaa koskevat tasa-arvo ja yhdenvertaisuustavoitteet ja niiden seuranta liitetään hallinnonalan tulosohjaukseen, tulossopimusohjeeseen sekä kestävä kehityksen tavoitteiden läpiviemiseen.

Syrjinnän ehkäiseminen

Syrjintäkokemukset ja havainnot

VMBaro 2017-2020

Syrjintää, sukupuolista häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua on kartoitettu yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyillä ja niitä koskevaa tietoa on saatavilla myös valtion työtyytyväisyyden tutkimusjärjestelmän avulla (VMBaro). Tässä raportissa otannaksi on otettu 2017-2020 VMBaro-kyselyt, joiden tuloksia vertaillaan toisiinsa. VMBaro-kyselyssä kartoitettiin työtyytyväisyyden tilaa oikeusministeriössä eri vuosina kysymällä vastaajilta, ovatko he kokeneet häirintää, epäasiallista käytöstä sekä miten he kokevat yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutuvan työpaikallaan kyselyyn vastaamisen hetkellä. Kokonaisvastausprosentti on ollut vuonna 2017 70 %, vuonna 2018 66 %, vuonna 2019 68 % ja vuonna 2020 77 %.

Vuoden 2017 yhdenvertaisuuskyselyn vastaajista suurin osa katsoi, että yhdenvertaisuus toteutuu työpaikalla eri-ikäisten ja eri ryhmiin kuuluvien kohdalla melko hyvin. Vastaajista suurin osa ei ollut havainnut (144 henkilöä, 81 %) epäasiallista käytöstä työyhteisössään viimeisen vuoden aikana. Häirintää vastasi kokeneensa 9 henkilöä, 5 % vastaajista. Seksuaalista häirintää oli kokenut 1 henkilö, 0,6 %. Havaintoja häirinnästä ei vuonna 2017 raportoitu.

Vuoden 2018 yhdenvertaisuuskyselyn vastaajista suurin osa katsoi, että yhdenvertaisuus toteutuu työpaikalla eri-ikäisten ja eri ryhmiin kuuluvien kohdalla melko hyvin. Vastaajista suurin osa ei ollut havainnut (131 henkilöä, 74 %) eikä kokenut (151 henkilöä, 85 %) epäasiallista käytöstä. Häirintää vastasi kokeneensa 4 henkilöä, 2 % vastaajista. Seksuaalista häirintää oli kokenut 0 vastaajaa. Havaintoja häirinnästä ei vuonna 2018 raportoitu.

Vuoden 2019 VMBaro tuloksissa tulee ottaa huomioon oikeusministeriössä toteutettu organisaatiomuutos, jonka johdosta kaikki ministeriön osastot ja yksiköt muuttuivat. Uusi organisaatio aloitti toimintansa 1.5.2019 ja VMBaro-kysely toteutettiin syksyllä 2019. Kyselyn tuloksissa voidaan havaita toimenpiteiden aiheuttamaa epätietoisuutta ja hämmennystä henkilöstössä, joita uusi organisaatio uusine toimintamalleineen ovat aiheuttaneet. Organisaatiomuutos aiheutti jonkinlaisia muutoksia työolosuhteisiin lähes kaikkien virkamiesten osalta. Joillain muutoksia tuli vähemmän ja joillain enemmän, joillain muuttuivat osasto, yksikkö, esimies, kollegat sekä työtehtävät. Tämä tuli

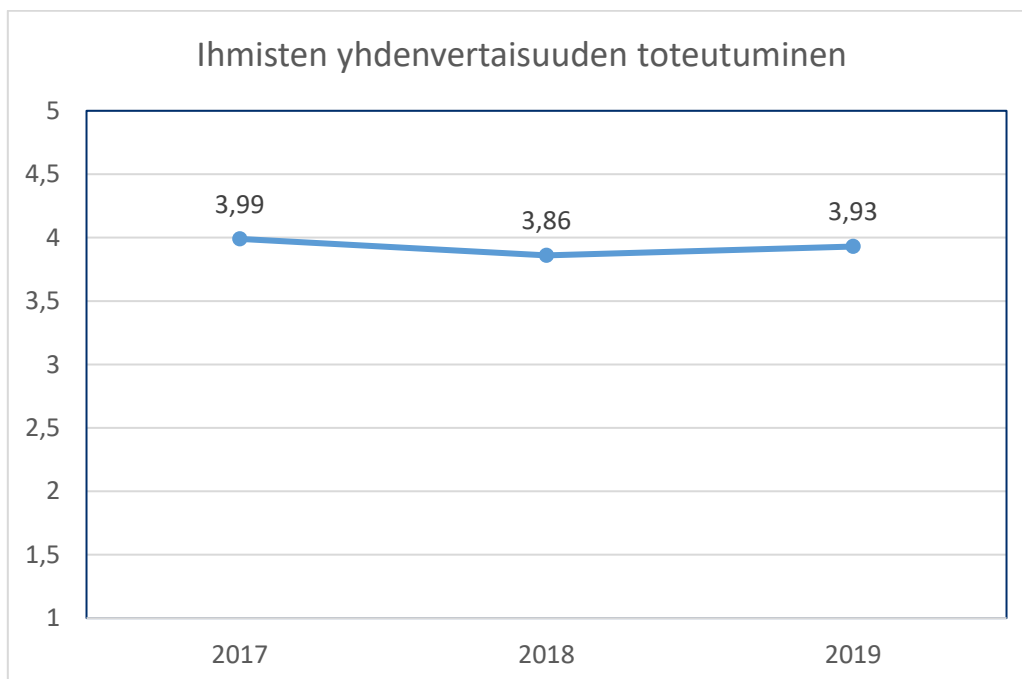
esille esimerkiksi siinä, että vuoden 2019 tuloksissa havaittiin epäasiallisen käytöksen kokemuksia (25 henkilöä, 13 %) sekä häirinnän kokemuksia (10 henkilöä, 5 %). Myös seksuaalista häirintää on havaittu tapahtuneen vuonna 2019 (1 henkilö, 0,5 %). Epäasiallisen käytöksen kokemusten määrä on vähentynyt vuodesta 2018 (27 henkilöä, 15 %) ja häirinnän kokemusten määrä on noussut vuodesta 2018 (4 henkilöä, 2 %).

Vuoden 2020 VMBaro toteutettiin loppusyksystä 2020. Koronaviruksen (COVID-19) aiheuttaman pandemian vuoksi suurin osa vuodesta oli etätyöskentelyä, mikä osaltaan vaikutti kyselyn tuloksiin. Epäasiallisen käytöksen havainnot vähentyivät huomattavasti (vuonna 2019 havaintoja oli tehnyt 41 henkilöä, 22 % ja vuonna 2020 16 henkilöä, 9 %). Myös kokemukset epäasiallisesta käytöksestä laskivat (Kuvio 4). Häirintää koskevat havainnot laskivat (vuonna 2019 havaintoja oli tehnyt 10 henkilöä, 5 % ja vuonna 2020 4 henkilöä, 2%). Myös häirinnän kokemukset laskivat (Kuvio 6). Vuonna 2020 seksuaalista häirintää oli kokenut 0 vastaajaa.

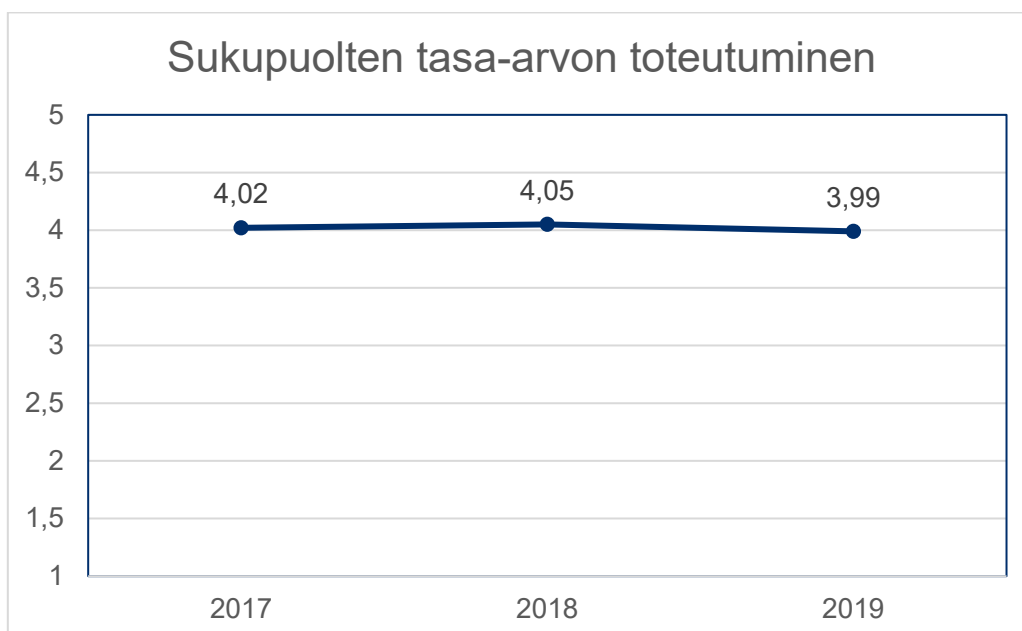
Kuvio 1. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista kuvaava asteikko, jota on käytetty seuraavissa kuvioissa 2 ja 3, 7, 8 ja 16.

<p>Alle 3,00 korjattavaa 3,00 – 3,50 Tyydyttävä, mutta tarvetta toimenpiteille 3,51 – 4,00 Normaalialia parempi 4,01 – 5,00 Kunnossa</p>

Kuvio 2. Ihmisten yhdenvertaisuuden toteutuminen 2017-2020.

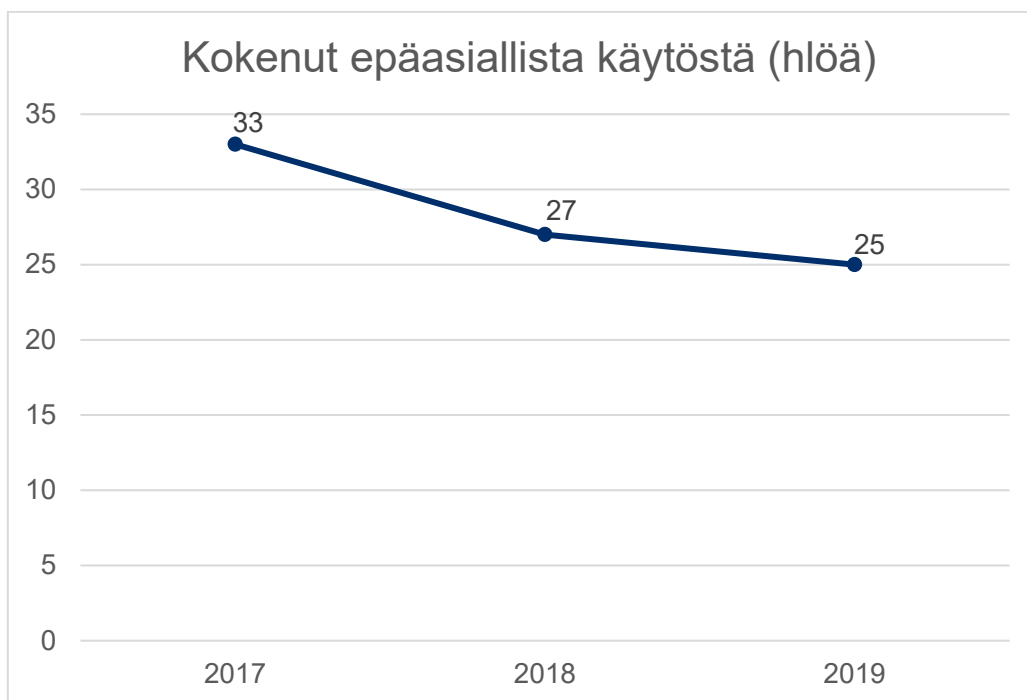


Kuvio 3. : Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen 2017-2020.

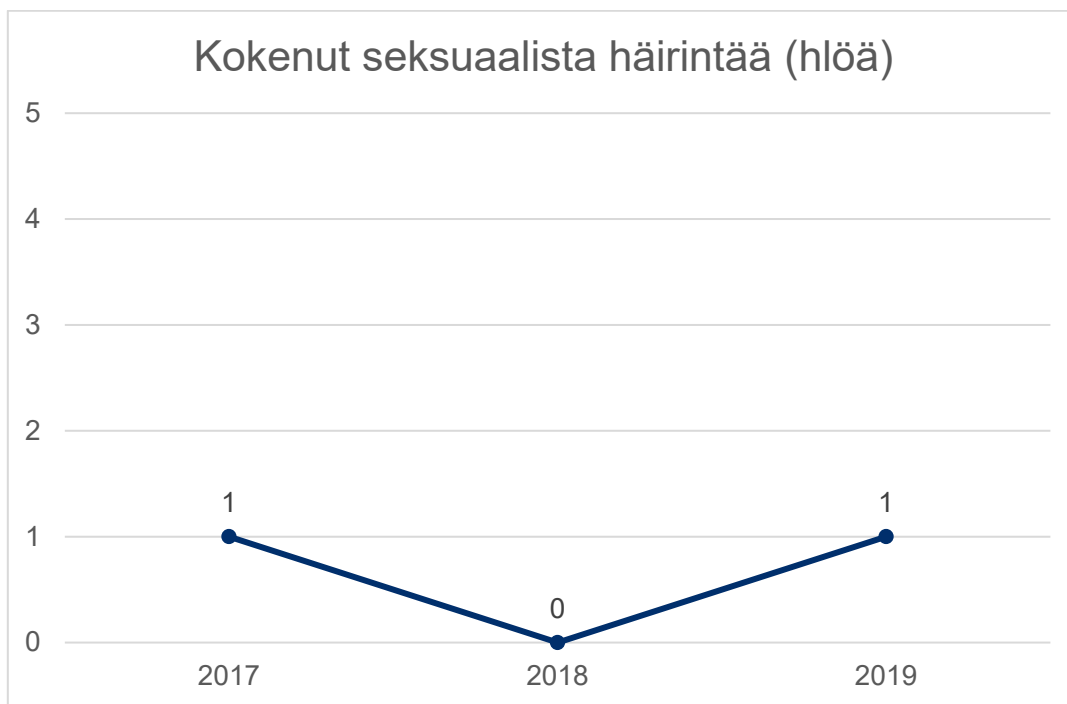


Kuvio 4. Epäasiallista käytöstä kokeneiden henkilöiden lukumäärä 2017-2020.

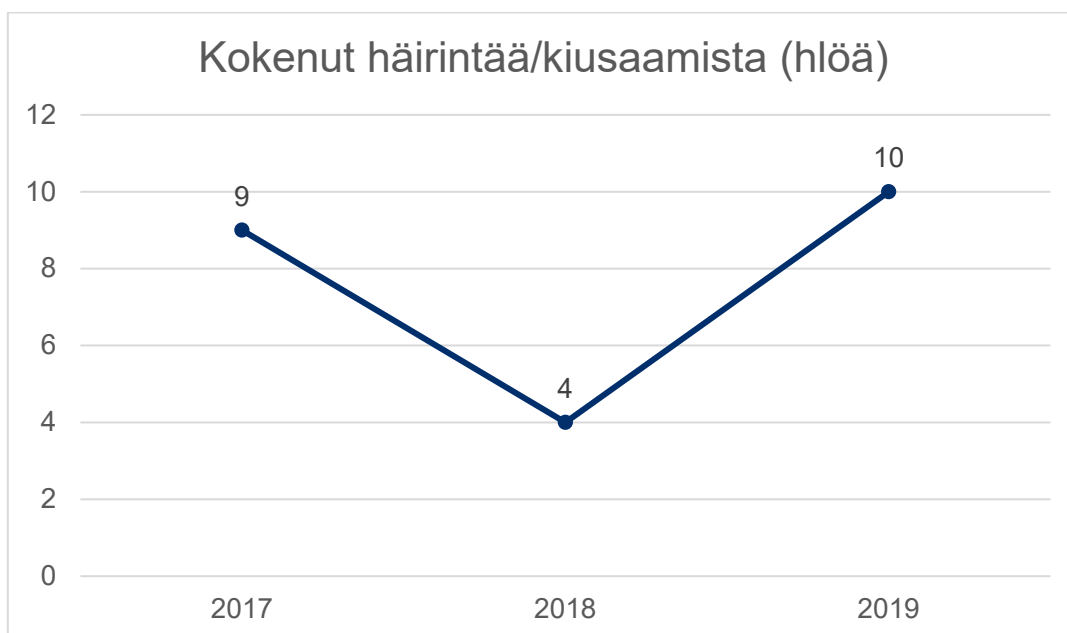
Seuraavissa kuvioissa on kuvattu epäasiallista käytöstä, häirintää ja seksuaalista häirintää kokeneiden henkilöiden lukumäärät.



Kuvio 5. Seksuaalista häirintää kokeneiden henkilöiden lukumäärä 2017-2020.



Kuvio 6. Häirintää/kiusaamista kokeneiden henkilöiden lukumäärä 2017-2020.



Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely oikeusministeriön henkilöstölle 2020

Oikeusministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun arviointiryhmä selvitti OM:n yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotilannetta Webpro-pol-kyselyllä. Kysely oli avoin oikeusministeriön virkamiehille 21.10 – 13.11.2020 ja vastaukset käsiteltiin anonyymisti. Kyselyssä oli 14 kysymystä, joista 4 oli avointa kysymystä. Kyselyyn vastasi 61 henkilöä. Kyselyllä kartoitettiin oikeusministeriön työntekijöiden mahdollisia kokemuksia ja havaintoja syrjinnästä, häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta sekä ajatuksia yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen.

Vastauksista kävi ilmi, että suurin osa vastaajista koki työyhteisön ilmapiirin sallivaksi erityisesti eri kielelliseen ryhmään, etniseen vähemmistöön ja ammattiyhdistysliikkeen kuulumisen ilmaisuun liittyen. Vähiten sallivaksi koettiin poliittiseen puolueeseen kuulumiseen liittyvä ilmaisu. Tasa-arvoa käsittelevissä vastauksissa nousi esille oikeusministeriön henkilöstörakenne, jossa naisia on huomattavasti enemmän kuin miehiä. Epätasaiseen sukupuolijakaumaan toivottiin kiinnitettävän enemmän huomiota. Työyhteisö koettiin homogeeniseksi. Usea vastaaja totesi rekrytoinnilla ja harjoittelijavalinnoilla olevan erityistä merkitystä yhdenvertaisuuden toteutumiseen ja monimuotoisuuden edistämiseen. Erityisesti vakinaisia virkoja täytettäessä toivottiin monimuotoisuuden huomioimista.

Syrjintäkokemuksia on ollut suhteellisen vähän ja ne ovat liittyneet pääosin ikään, perhesuhteisiin ja sukupuoleen. Epäasiallista kohtelua on koettu jonkin verran työkaverin taholta. Iän, alkuperän ja vammaisuuden perusteella tapahtuvan yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kehittäminen koettiin erittäin tarpeelliseksi työyhteisössä.

Vastauksissa kävi ilmi, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus on otettu vakavasti oikeusministeriössä. Vastaajat kokivat oikeusministeriön onnistuneen erityisen hyvin siinä, että työyhteisö on keskustelevalta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioiden suhteen. Vastauksissa toistui, että jatkossa on tärkeää pitää yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasia esillä. Asiaa on huomioitu puheissa kiitettävästi ja jatkossa toivotaan konkreettisia toimia erityisesti yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Jatkossa tulisi kiinnittää huomiota ajatusrakenteiden ja puheiden vaikutukseen. Olisi tärkeää tiedostaa, millä tavoin virkamies viestii ja käyttäytyy ja tällä tavoin edistää yhdenvertaisuutta omassa työssään.

Kuvio 7. Tukeeko työyhteisösi ilmapiiri sitä, että työntekijät voivat halutessaan yhdenvertaisesti ilmaista kuulumistaan?

Tukeeko työyhteisösi ilmapiiri sitä, että työntekijät voivat halutessaan yhdenvertaisesti ilmaista kuulumistaan					
Vastaajien määrä: 61					
	Erittäin heikosti	Melko heikosti	Tyydyttävästi	Melko hyvin	Erittäin hyvin
seksuaali-vähemmistöön	0%	3,28%	19,67%	40,98%	36,07%
uskonnolliseen tai uskonnottomaan ryhmään	0%	3,28%	19,67%	44,26%	32,79%
eri kielelliseen ryhmään	0%	1,64%	11,47%	31,15%	55,74%
etniseen vähemmistöön	0%	1,64%	16,39%	37,71%	44,26%
ammattiyhdistys-liikkeen	0%	1,64%	18,03%	36,07%	44,26%
poliittiseen puolueeseen	1,64%	9,83%	27,87%	26,23%	34,43%
sukupuoli-vähemmistöön	0%	3,28%	24,59%	32,79%	39,34%

Kuvio 8. Valitse kunkin väitelauseen kohdalta omaa kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta oikeusministeriössä.

Valitse kunkin väitelauseen kohdalla omaa kokemustasi parhaiten kuvaava vaihtoehto tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta oikeusministeriössä.					
Vastaajien määrä: 61					
	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En osaa sanoa	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Naisten ja miesten palkkaus on oikeudenmukainen.	4,92%	9,83%	29,51%	29,51%	26,23%
Naisiin ja miehiin kohdistuu erilaisia odotuksia.	21,31%	22,95%	18,03%	26,23%	11,48%
Vähemmistöryhmien yhdenvertaisuus toteutuu työpaikallani hyvin.	0%	18,03%	26,23%	26,23%	29,51%
Yhdenvertaisuus toteutuu työpaikallani hyvin (esim. eri-ikäiset, vammaiset).	4,92%	13,11%	16,39%	34,43%	31,15%

Kuvio 9. Oletko mahdollisesti kokenut syrjintää työyhteisössäsi viimeisen vuoden aikana koskien

Oletko mahdollisesti kokenut syrjintää työyhteisössäsi viimeisen vuoden aikana koskien		
Vastaajien määrä: 61, valittujen vastausten lukumäärä: 69		
	n	Prosentti
korkeaa ikää	1	1,64%
nuorta ikää	4	6,56%
alkuperää	0	0%
kansalaisuutta	0	0%
kieltä	0	0%
uskontoa	0	0%
vakaumusta	0	0%
mielipidettä	1	1,64%
poliittista toimintaa	0	0%
ammattiyhdistystoimintaa	0	0%
perhesuhteita	4	6,56%
terveydentilaa	1	1,64%
vammaisuutta	0	0%
seksuaalista suuntautumista	2	3,28%
sukupuolta	6	9,84%
sukupuoli-identiteettiä tai sukupuolen ilmaisua	0	0%
muuta henkilöön liittyvää syytä, mitä?	2	3,28%
En ole kokenut syrjintää.	48	78,69%

Kuvio 10. Onko kokemaasi mahdolliseen syrjintään puututtu?

Onko kokemaasi mahdolliseen syrjintään puututtu?		
Vastaajien määrä: 61		
	n	Prosentti
Kyllä, riittävästi.	0	0%
Kyllä, mutta ei riittävästi.	1	1,64%
Ei ole puututtu.	8	13,11%
En osaa sanoa, onko kokemaani syrjintään puututtu.	4	6,56%
En ole kokenut syrjintää viimeisen vuoden aikana.	48	78,69%

Kuvio 11. Oletko havainnut työyhteisössäsi mahdollisia johonkuhun muuhun kuin sinuun itseesi kohdistuvaa syrjivää menettelyä viimeisen vuoden aikana koskien.

Oletko havainnut työyhteisössäsi mahdollisia johonkuhun muuhun kuin sinuun itseesi kohdistuvaa syrjivää menettelyä viimeisen vuoden aikana koskien		
Vastaajien määrä: 61, valittujen vastausten lukumäärä: 72		
	n	Prosentti
korkeaa ikää	3	4,92%
nuorta ikää	3	4,92%
alkuperää	1	1,64%
kansalaisuutta	0	0%
kieltä	1	1,64%
uskontoa	0	0%
vakaumusta	0	0%
mielipidettä	1	1,64%
poliittista toimintaa	0	0%
ammattiyhdistystoimintaa	0	0%
perhesuhteita	2	3,28%
terveydentilaa	3	4,92%
vammaisuutta	1	1,64%
seksuaalista suuntautumista	1	1,64%
sukupuolta	5	8,2%
sukupuoli-identiteettiä/sukupuolen ilmaisua	0	0%
muuta henkilöön liittyvää syytä, mitä?	4	6,56%
En ole havainnut syrjintää.	47	77,05%

Kuvio 12. Onko tiedossasi, että havaitsemaasi mahdolliseen syrjintään on puututtu?

Onko tiedossasi, että havaitsemaasi mahdolliseen syrjintään on puututtu?		
Vastaajien määrä: 61		
	n	Prosentti
Kyllä, riittävästi.	1	1,64%
Kyllä, mutta ei riittävästi.	0	0%
Ei ole puututtu.	6	9,84%
En osaa sanoa, onko havaitsemaani syrjintään puututtu.	8	13,11%
En ole havainnut syrjintää viimeisen vuoden aikana.	46	75,41%

Kuvio 13. Onko joku nykyisessä työpaikassasi –väittämiä.

Onko joku nykyisessä työpaikassasi		
Vastaajien määrä: 61		
	Kyllä	Ei
esittänyt vartaloosi tai seksuaalisuuteesi kohdistuvia ikäviä huomautuksia.	4,92%	95,08%
puhunut kaksimielisyyksiä tai härskiyksiä, jotka koet loukkaaviksi.	4,92%	95,08%
pitänyt esillä kuvia tai muuta materiaalia, jonka olet kokenut loukkaavaksi.	0%	100%
lähettänyt sinulle epäasiallista postia, sähköpostia tai soitellut puhelimella ahdistavalla tavalla.	3,28%	96,72%
lähennellyt tai kosketellut sinua fyysisesti epämiellyttävällä/ahdistavalla tavalla.	0%	100%
ehdottanut seksiä siten, että olet kokenut sen häiritseväksi.	0%	100%
tehnyt muuta, minkä koet seksuaaliseksi häirinnäksi tai ahdisteluksi.	0%	100%

Kuvio 14. Oletko kokenut nykyisessä työpaikassasi epäasiallista kohtelua.

Oletko kokenut nykyisessä työpaikassasi epäasiallista kohtelua		
Vastaajien määrä: 61		
	Kyllä	Ei
esimiehen taholta	6,56%	93,44%
työkaverin taholta	14,75%	85,25%
jonkun muun taholta, kenen?	8,2%	91,8%

Kuvio 15. Onko kokemaasi mahdolliseen häirintään tai epäasialliseen kohteluun puututtu?

Onko kokemaasi mahdolliseen häirintään tai epäasialliseen kohteluun puututtu?		
Vastaajien määrä: 61		
	n	Prosentti
Kyllä, riittävästi.	3	4,92%
Kyllä, mutta ei riittävästi.	4	6,56%
Ei ole puututtu.	10	16,39%
En osaa sanoa, onko puututtu.	3	4,92%
En ole kokenut häirintää tai epäasiallista kohtelua nykyisessä työpaikassani.	41	67,21%

Kuvio 16. Miten tarpeelliseksi koet seuraavien yhdenvertaisuus/tasa-arvo osa-alueiden kehittämisen työyhteisössämme?

Miten tarpeelliseksi koet seuraavien yhdenvertaisuus/tasa-arvo osa-alueiden kehittämisen työyhteisössämme?					
Vastaajien määrä: 61					
	Täysin tarpeeton	Tarpeeton	Ei tarpeeton, mutta ei tarpeellinenkaan	Melko tarpeellinen	Erittäin tarpeellinen
iän perusteella	4,92%	0%	31,15%	45,9%	18,03%
alkuperän perusteella	8,2%	3,28%	45,9%	24,59%	18,03%
kielen perusteella	8,2%	9,83%	49,18%	22,95%	9,84%
uskonnon perusteella	8,2%	6,56%	63,93%	14,75%	6,56%
vakaumuksen perusteella	6,56%	9,83%	68,85%	9,84%	4,92%
mielipiteen perusteella	4,92%	4,92%	60,65%	19,67%	9,84%
poliittisen toiminnan perusteella	9,84%	8,2%	60,65%	14,75%	6,56%
ammattiyhdistystoiminnan perusteella	6,56%	13,11%	62,29%	11,48%	6,56%
perhesuhteiden perusteella (esim. avoliitto, avioliitto, rekisteröity parisuhde)	13,12%	14,75%	47,54%	16,39%	8,2%
terveydentilan perusteella	6,56%	3,28%	49,18%	29,51%	11,47%
vammaisuuden perusteella	6,56%	3,28%	45,9%	26,23%	18,03%
seksuaalisen suuntautumisen perusteella	8,2%	4,92%	52,46%	21,31%	13,11%
sukupuolen perusteella	8,2%	6,56%	50,82%	18,03%	16,39%
sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella	8,2%	8,2%	54,1%	14,75%	14,75%

Taulukko 1. Onko joku nykyisessä työpaikassasi viimeisten kahden vuoden (2012–2013) aikana?

Vastaajien määrä: 93	kyllä	ei	Yhteensä	Keskiarvo
1 esittänyt vartaloosi tai seksuaalisuuteesi kohdistuvia ikäviä huomautuksia	2	91	93	1,98
2 puhunut kaksimielisyyksiä tai härskejä juttuja, jotka koet loukkaaviksi	3	90	93	1,97
3 pitänyt esillä kuvia tai muuta materiaalia, jotka olet kokenut loukkaavaksi	0	93	93	2
4 lähettänyt sinulle epäasiallista postia, sähköpostia tai soitellut puhelimella ahdistavalla tavalla	2	91	93	1,98
5 lähennellyt tai kosketellut sinua fyysisesti epämiellyttävällä / ahdistavalla tavalla	0	93	93	2
6 ehdottanut seksiä siten, että olet kokenut sen häiritseväksi	0	92	92	2
Yhteensä	7	550	557	1,99

Asenteet ja ilmapiiri

Yhdenvertaisuuskyselyssä kysyttiin, tukeeko työyhteisön ilmapiiri sitä, että työntekijät voivat halutessaan yhdenvertaisesti ilmaista kuulumistaan eri ryhmiin (katso Taulukko 2). Kysymyksen vastauksista käy ilmi, että 39 % vastaajista ei osannut sanoa, millainen ilmapiiri seksuaalivähemmistöjä kohtaan ministeriössä on sekä se, että uskonnollisiin ryhmiin ja poliittisiin puolueisiin kuulumiseen nähtiin kohdistuvan eniten kielteisiä asenteita. VMBaro -työtyytyväisyyskysely tarkasteli sisäistä yhteistyötä ja työilmapiiriä työyhteisössä. 74 % vuoden 2015 kyselyyn vastanneista oli tyytyväinen tai erittäin tyytyväinen oikeusministeriön työilmapiiriin ja yhteistyöhän. 7 % vastaajista ilmaisi olevansa tyytymätön. Lisäksi 15 % vastaajista oli joko tyytymättömiä (12 %) tai erittäin

tyytymättömiä (2,5 %) työyhteisön avoimuuteen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa.

Taulukko 2. Tukeeko työyhteisön ilmapiiri sitä, että työntekijät voivat halutessaan yhdenvertaisesti ilmaista kuulumistaan eri ryhmiin?

	Kyllä	Ei	En osaa sanoa
seksuaalivähemmistöön	56 (53 %)	8 (8 %)	41 (39 %)
uskonnolliseen tai uskonnottomaan ryhmään	66 (62 %)	10 (9 %)	30 (28 %)
eri kielelliseen ryhmään	92 (88 %)	3 (3 %)	10 (10 %)
etniseen vähemmistöön	75 (71 %)	2 (2 %)	29 (27 %)
ammattiyhdistysliikkeeseen	69 (65 %)	1 (1 %)	36 (34 %)
poliittiseen puolueeseen	47 (44 %)	12 (11 %)	47 (44 %)

Asenteisiin ja ilmapiiriin liittyviä kysymyksiä sivuttiin myös osastojen ja yksiköiden sisäisissä arvioinneissa. Tietoisuuden lisäämistä eri väestöryhmistä ja yhdenvertaisuuden edistämisestä pidettiin tärkeänä asenteisiin vaikuttamisen keinona. Yhdenvertaisuuteen liittyviä sisältöjä toivottiin mukaan perehdyttämisineistoihin ja erilaisia syrjintään vastaisia kampanjoita pidettiin tärkeänä myös ministeriön sisällä. Epäoikeudenmukaisuudentunteita synnyttäviin kysymyksiin, kuten työtehtävien jakamiseen ja palkkaukseen, kaivattiin lisää avoimuutta.

Syrjintään puuttuminen

Syrjintään puuttumista ja sen kehittämistä on käsitelty sekä osana oikeusministeriön työsuojelutyötä että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua. Oikeusministeriön työsuojelun toimintaohjelma laaditaan neljäksi vuodeksi kerrallaan (työturvallisuuslain 9 §:n perusteella) yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön tai heidän edustajan kanssa. Oikeusministeriön työsuojelun toimintaohjelma vuosille 2020–2023 hyväksyttiin 8.5.2020 ja se sisältää työsuojeluun liittyvät vastuut ja tehtävät ministeriössä. Ohjelman mukaan työnantajan tulee huolehtia siitä, että havaittuihin työturvallisuutta vaarantaviin puutteisiin, toimintatapoihin ja epäkohtiin puututaan niiden edellyttämällä tavalla ja kiireellisyydellä. Pääsääntöisesti kiireellisyysjärjestyksen arvioi työsuojelun yhteistoimintaorganisaatio. Tarvittavien toimenpiteiden toteuttamisesta ja kiireellisyysjärjestyksestä päättää työnantaja.

Menettelyohjeet häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemisestä ja käsittelemisestä uudistettiin 21.12.2010. (OM 12/116/2010, katso liite 16). Ohje määrittelee muun muassa toimintatavat, tehtävät ja vastuut tilanteissa, joissa työntekijä kokee epäasiallista kohtelua. Lisäksi ensimmäisen yhdenvertaisuussuunnitelman yhteydessä laadittiin erillinen ohje syrjintätapausten selvittämiseksi sekä lista toimijoista, joihin syrjintää kokenut voi olla yhteydessä asian eteenpäin viemiseksi. Toimijalista on laki- ja organisaatiomuutosten seurauksena joiltain osin vanhentunut. Ministeriöllä on myös menettelyohjeet väkivallan, sen uhan ja muiden vaaratilanteiden ehkäisemisestä ja käsittelemisestä. Ohje ei käsittele väkivallan taustalla olevia mahdollisia vihamotiiveja.

Yhdenvertaisuuskyselyssä selvitettiin työntekijöiden kokemuksia syrjintään puuttumisesta. Kyselyn tulosten mukaan noin puolet mahdollista syrjintää havainneista ja kokeneista katsoi, että siihen ei ollut puututtu riittävästi. Tasa-arvokyselyn yhteydessä kysyttiin myös sitä, kenen kanssa häirintää kokeneet olivat asiasta keskustelleet. Häirinnästä oli keskusteltu useimmiten perheenjäsenen tai ystävän kanssa ja seuraavaksi eniten työtoverin tai esimiehen kanssa. Kukaan häirintää kokeneista ei katsonut, että häirintä jatkuisi edelleen.

TAVOITTEET

- Syrjinnän, häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun kokemusten vähentäminen
- Tietoisuuden lisääminen syrjimättömyydestä ja eri vähemmistöryhmien yhdenvertaisuuskysymyksistä oikeusministeriön työpaikoilla
- Syrjimättömän ja avoimen ilmapiirin edistäminen
- Syrjintää ja häirintää koskevan ilmoituskynnyksen alentaminen ja puuttumisen tehostaminen

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen

Työnantajan edistämistoimet

Oikeusministeriön henkilöstöpolitiikan ohjenuorana toimii henkilöstöpoliittiset linjaukset (VN/10002/2020-OM-1). Henkilöstöä koskevat tavoitteet ja tärkeimmät toimenpiteet on kirjattu myös ministeriön toiminnan ja talouden suunnitelmaan.

Henkilöstövoimavarojen kohdentamisen välineenä toimivat toiminnan ja talouden suunnittelun välineet sekä jatkuva henkilöstö- ja rekryointisuunnittelu. Oikeusministeriössä huolehditaan henkilöstön osaamisesta, hyvinvoinnista ja kehittymisestä työssä. Tavoitteena on varmistaa henkilöstön yhdenvertainen kohtelu.

Valtioneuvostossa on kehitetty varhaisen tuen malli, jolla huolehditaan virkamiehen hyvinvoinnista ja tuetaan hänen työntekoaan. Työhyvinvoinnin riskitekijät pyritään tunnistamaan ajoissa. Virastojen ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa noudatetaan valtion yhteistoimintalain mukaisia menettelytapoja.

Yhdenvertaisuuslain 7 §:n mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä **työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä**. Työpaikan yhdenvertaisuuskysymyksiä nousi esiin useiden arviointimenetelmien yhteydessä. Yhdenvertaisuuskyselyssä pyydettiin arvioimaan työpaikan yhdenvertaisuutta eri-ikäisten ja eri vähemmistöryhmiin kuuluvien osalta (Taulukko 3 ja Taulukko 4).

Taulukko 3. Eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu työpaikalla

	1=erittäin heikosti	2=melko heikosti	3=tydyttävästi	4=melko hyvin	5=erittäin hyvin	keskiarvo 3,5
henkilöstön rekrytoinnissa	0	14 (13 %)	31 (29 %)	44 (42 %)	17 (16 %)	
johdon ja esimiesten rekrytoinnissa	3 (3 %)	5 (5 %)	40 (38 %)	46 (44 %)	10 (10 %)	
Palkkauksessa	9 (9 %)	17 (16 %)	33 (31 %)	37 (35 %)	9 (9 %)	
työtehtävien jakamisessa	5 (5 %)	19 (18 %)	29 (28 %)	41 (39 %)	11 (10 %)	
uralla etenemisessä	5 (5 %)	13 (12 %)	32 (30 %)	45 (43 %)	10 (10 %)	
henkilöstötoiminnan suunnittelussa	6 (6 %)	15 (14 %)	32 (31 %)	42 (40 %)	9 (9 %)	
koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa	1 (1 %)	5 (5 %)	30 (28 %)	47 (44 %)	23 (22 %)	
sosiaalisessa kanssakäymisessä	1 (1 %)	5 (5 %)	25 (24 %)	52 (49 %)	23 (22 %)	

Taulukko 4. Toteutuuko yhdenvertaisuus niiden työntekijöiden kohdalla, jotka kuuluvat uskonnolliseen, etniseen, kielelliseen, seksuaaliseen tai muuhun vähemmistöön?

	1=erittäin heikosti	2=melko heikosti	3=tydyttävästi	4=melko hyvin	5=erittäin hyvin	keskiarvo 3,7
henkilöstön rekrytoinnissa	1 (1 %)	9 (10 %)	26 (29 %)	37 (42 %)	16 (18 %)	
johdon ja esimiesten rekrytoinnissa	3 (3 %)	13 (15 %)	28 (32 %)	28 (32 %)	16 (18 %)	
Palkkauksessa	2 (2 %)	5 (6 %)	34 (38 %)	31 (35 %)	17 (19 %)	
työtehtävien jakamisessa	2 (2 %)	5 (6 %)	30 (34 %)	36 (42 %)	15 (17 %)	
uralla etenemisessä	2 (2 %)	9 (10 %)	29 (33 %)	33 (37 %)	16 (18 %)	

	1=erittäin heikosti	2=melko heikosti	3=tyydyttävästi	4=melko hyvin	5=erittäin hyvin
henkilöstötoiminnan suunnittelussa	2 (2 %)	7 (8 %)	30 (34 %)	34 (38 %)	16 (18 %)
koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa	2 (2 %)	1 (1 %)	30 (33 %)	41 (46 %)	16 (18 %)
sosiaalisessa kanssakäymisessä	0	2 (2 %)	26 (29 %)	44 (49 %)	18 (20 %)

Suurin osa vastaajista katsoi, että eri-ikäisten yhdenvertaisuus toteutuu työpaikan eri osa-alueille joko melko hyvin tai tyydyttävästi. Eri-ikäisten yhdenvertaisuutteen liittyviä haasteita liitettiin **työtehtävien jakamiseen, palkkaukseen, henkilöstötoiminnan suunnitteluun ja henkilöstön rekrytointiin**. Havaintojen taustalla voi olla esimerkiksi työntekijöiden työsuhteiden epävarmuuteen (määräaikaiset työsuhteet) ja iäkäämpien henkilöiden uusiin tehtäviin siirtymiseen liittyvät ongelmat. Eri vähemmistöihin kuuluvien työntekijöiden yhdenvertaisuustilanne nähtiin hiukan parempana. 15 % vastaajista katsoi kuitenkin, että johdon ja esimiesten rekrytoinnissa vähemmistötaustaisten hakijoiden yhdenvertaisuus toteutuu melko heikosti.

Rekrytoinnin periaatteita tarkastellaan oikeusministeriössä osana henkilöstösuunnittelua. Uuden henkilöstön rekrytoinnissa noudatetaan valtionhallinnon yhteisiä menettelytapoja sekä oikeusministeriön omia ohjeita. Oikeusministeriön antama ohje linjaa rekrytoinnin periaatteista oikeusministeriön hallinnonalalla. Virkavalinnassa otetaan huomioon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökohdat. Säädettyjen kelpoisuusvaatimusten lisäksi voidaan edellyttää muita lisävalmiuksia ja henkilökohtaisia ominaisuuksia jotka edesauttavat virkatehtävien menestyksellistä hoitamista. Nämä virkatehtävien hoidon vaatimat lisävalmiudet ja henkilökohtaiset ominaisuudet mainitaan viran hakuilmoituksessa ja niiden täytyminen otetaan nimitysharkinnassa huomioon. Hakijoiden tasapuolisesta kohtelusta säädetään valtion virkamieslain 6 §:n 1 momentissa. Säännöksessä kielletään viranomaista asettamasta ketään perusteettomasti eri asemaan toisiin hakijoihin nähden yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolaissa määriteltyjen kiellettyjen syrjintäperusteiden osalta. Kiellettyinä syrjintänä ei kuitenkaan kyseisten lakien sekä valtiovaraministeriön virantäyttöohjeen mukaan pidetä väliaikaiseen suunnitelmaan perustuvaa menettelyä, jolla pyritään aliedustettuun ryhmän kuuluvien määrän lisäämiseen työpaikalla. Virkaan nimitettäessä ei kuitenkaan voida tasa-arvo- tai yhdenvertaisuussuunnitelmaan vedoten poiketa perustuslain 125 §:n nimitysperusteista. Valinta tulee perustella nimitysmuistiossa.

Yhdenvertaisuussuunnitelman seurantakysely nosti esiin monia työpaikan yhdenvertaisuuteen liittyviä asioita. Oikeusministeriön kehityskeskusteluohje kannustaa esimiehiä ottamaan puheeksi työntekijöiden yksilölliset valmiudet, jaksamisen, työkyvyn, eläkeiän lähestymisen jne. Kehityskeskustelua pidettiin hyvänä välineenä myös yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Lisäksi ikäjohtamista ja laajemmin moninaisuuden johtamista sekä kohtuullisia mukautuksia koskevan tietoisuuden lisäämistä pidettiin tärkeinä kehittämiskohteina.

Oikeusministeriön henkilöstöpoliittisissa linjauksissa (VN/10002/2020-OM-1) käsitellään osaamisen kehittämistä ja jakamista yhtenä menestystekijänä. Oikeusministeriön strategian tavoitteena on, että osaamisen kehittäminen on strategista ja tulevaisuuslähtöistä. Ministeriö tekee yhteistyötä valtioneuvoston ja hallinnonalan kanssa tulevaisuudessa tarvittavan osaamisen kehittämisessä ja hyödyntää monipuolisesti erilaisia osaamisen kehittämisen keinoja. Ministeriön yhteiset ydinosaamiset tunnistetaan yhteistyössä henkilöstön kanssa. Ydinosaamiset varmistavat organisaation jatkuvuuden, uusiutumisen ja kehittymisen pidemmällä tähtäyksellä. Lisäksi huolehditaan tarvittavasta osaamisen kehittämisestä osasto- ja yksikötasolla ja yksilön tasolla. Osaamisen johtamisella huolehditaan, että osaamista on jaettu organisaatiossa

Työolojen kehittäminen on osa ministeriön työhyvinvointi- ja työsuojelutyötä. Työergonomiaa selvitetään ja parannetaan valtioneuvostossa työterveyshuollon tukemana sekä ennaltaehkäisevästi, että korjaavasti ongelmien ilmetessä. Virkamiehille on hankittu työtehtäviä ja työoloja helpottavia apuvälineitä, erilaisia kalusteita ja lisälaitteita. Lisäksi oikeusministeriössä on tehty tilojen esteettömyyskartoitus osana valtioneuvoston esteettömyystyöryhmän työtä. Oikeusministeriön toimitilojen esteettömyyden parantaminen on huomioitu käynnissäolevassa toimitilaremontissa, jonka ansiosta tilojen esteettömyys paranee huomattavasti.

Yhdenvertaisuuskyselyssä kartoitettiin henkilöstön näkemyksiä **yhdenvertaisuuden edistämisen keinoista** ja tärkeydestä oikeusministeriössä.

Taulukko 5. Miten tarpeelliseksi koet seuraavien osa-alueiden kehittämisen?

	1=täysin tarpeeton	2=tarpeeton	3=ei tarpeeton mutta ei tarpeellinenkaan	4=melko tarpeellinen	5=erittäin tarpeellinen	keskiarvo 3,7
eri-ikäisten yhdenvertaisuus (102 vas.)	3 (3 %)	6 (6 %)	26 (25 %)	43 (42 %)	24 (24 %)	
vähemmistöjen yhdenvertaisuus (100 vas.)	3 (3 %)	9 (9 %)	35 (35 %)	30 (30 %)	23 (23 %)	

Suurin osa vastaajista piti eri-ikäisten ja eri vähemmistöryhmien yhdenvertaisuuden edistämistä joko melko tai erittäin tarpeellisena. Yhdenvertaisuuden edistämisen keinoina mainittiin esimerkiksi positiiviset erityistoimet rekrytoinnissa, yhdenvertaisuusnäkökulmien nostaminen työpaikkailmoituksiin, kohtuulliset mukautukset, ikäsyrynnän torjunta, työkykyä alentavien seikkojen parempi huomioiminen sekä syrjivään ja loukkaavaan keskusteluun puuttuminen.

Saavutettavuus

Saavutettavuutta tarvitsevat ne, joiden on vaikea käyttää verkkopalveluja vamman, sairauden tai muun syyn takia. Kaikki kuitenkin hyötyvät helppokäyttöisemmistä verkkosivuista. Laki digitaalisten palvelujen tarjoamisesta (306/2019, digipalvelulaki) tuli voimaan 1.4.2019. Sen johdosta julkisen sektorin on täytynyt vastata saavutettavuusvaatimukseen 23.9.2020 mennessä. Digipalvelulain takana on EU:n saavutettavuusdirektiivi (EU) 2016/2102.

Saavutettavuus tarkoittaa sitä, että kuka tahansa voi käyttää verkkosivuja ja ymmärtää, mitä niissä sanotaan. Sitä tarvitsevat esimerkiksi henkilöt, jotka käyttävät apuvälineitä (kuten ruudunlukuohjelmaa) digitaalisten aineistojen käyttöön. Saavutettavissa verkkosivustoissa ja niiden liitteissä otetaan huomioon selkeä kieli, otsikointi, kuvaavat hyperlinkit, värien kontrastit, kuvien ja taulukoiden selitetekstit sekä videoiden tekstitykset ja/tai tarjoaminen sama tieto tekstitiedostona. Videot taas auttavat esimerkiksi henkilöitä, joilla on jokin lukihäiriö

Oikeusministeriössä saavutettavuus koskee verkkosivustoja ja asianhallintajärjestelmiä sekä VN:n yleisesti käytössä olevia järjestelmiä ja niiden dokumentteja. Kampukseen on avattu muun muassa Saavutettavuus-työtila, jossa on kootusti ohjeita dokumenttien, kuvien yms. saavutettaviksi muokkaamisesta. Kampuksessa on myös useita sivuja aiheesta ja eOppivassa koulutuksia. Saavutettavuudesta on pidetty Skypellä infotilaisuuksia, joiden materiaaliin ja tallenteisiin on voinut tutustua myös jälkikäteen ja ne löytyvät Kampuksesta.

Saavutettavuusmuokkauksia on alettu tekemään julkaisuihin syksystä 2019 lähtien ja uudet julkaisut on veloitettu tekemään saavutettaviksi. Julkaisun saavutettavuudesta vastaa sisällöntuottaja ja dokumenttien saavutettavuudesta vastaa dokumentin tekijä.

Tasa-arvoselvitys ja palkkakartoitus

Tausta-aineisto

Tasa-arvosuunnitelman tulee tasa-arvolain 6 a §:n mukaan pitää sisällään muun muassa selvityksen työpaikan tasa-arvotilanteesta. Sen osana tulee olla erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista. Tätä selvitystä laadittaessa on käytetty joulukuun 2019 tietoja. Palkkausta koskevat tiedot on kerätty Tahti-järjestelmästä, jolloin henkilömäärässä on mukana kokoaikaiset ja täyttä palkkaa saavat palvelussuhteet. Osa tiedoista on lisäksi kerätty oikeusministeriön henkilöstörekistereistä. Vaativuustaso tarkastelussa on mukana oikeusministeriön henkilöstö.

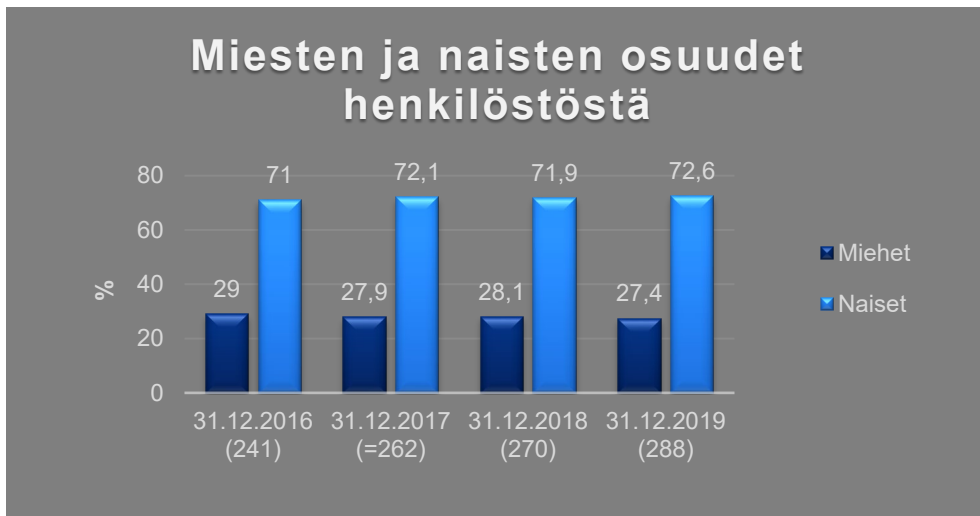
Henkilöstön määrä ja rakenne

Joulukuussa 2019 oikeusministeriön palveluksessa työskenteli yhteensä 288 virkamiestä. Heistä 72,6 % oli naisia ja 27,4 % oli miehiä. Naisia työskenteli ministeriössä yhteensä 209 ja miehiä 79. Oikeusministeriö on asiantuntijaorganisaatio. Ministeriön kaikista virkamiehistä 165 eli 59,8 % kuuluu asiantuntijoiden henkilöstöryhmään. Heistä naisia on 120 ja miehiä 45. Seuraavaksi suurin henkilöstöryhmä ministeriössä ovat toimihenkilöt, joihin kuuluu 64 naista ja 14 miestä. Ministeriön johtohenkilöstössä ja esimiestehtävissä on 28 henkilöä, joista miehiä 14 ja naisia 14. Naisten osuus kaikista asiantuntijatehtävistä on 72,7 %.

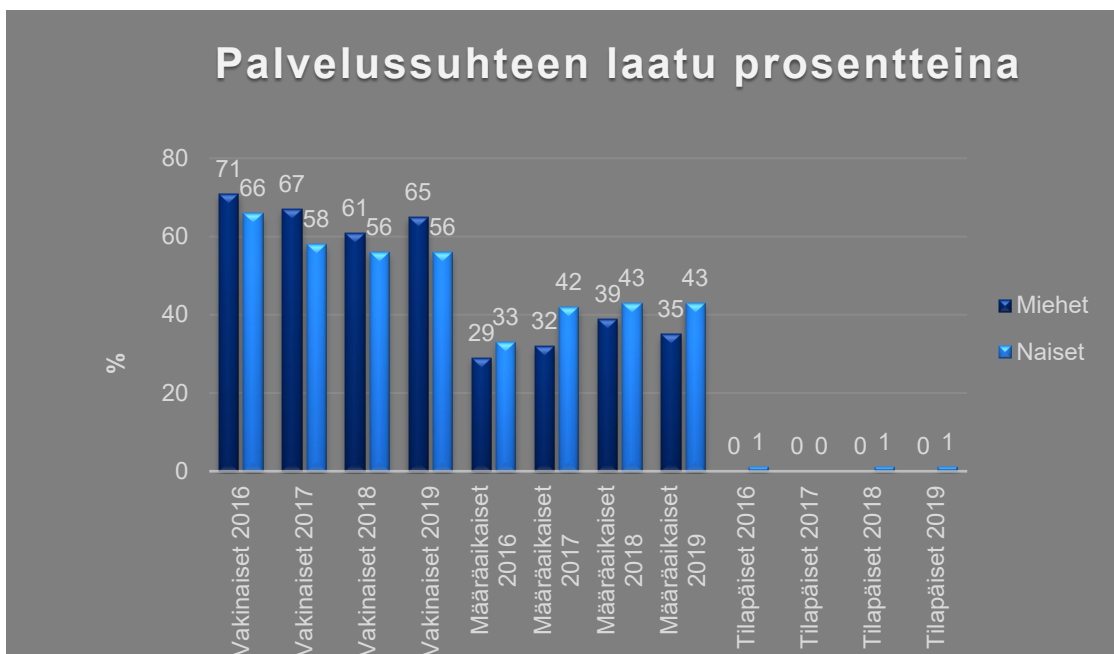
Naisten suurin ikäluokka ministeriössä on 45-54 -vuotiaat. Tähän ikäluokkaan kuuluu 64 naista eli 22,2 % koko henkilöstöstä. Tähän ikäluokkaan kuuluu lisäksi 19 miestä.

Miehissä vastaavasti suurin ikäluokka on 35–44 -vuotiaat. Miehiä on tässä ikäluokassa yhteensä 23. Miesten ja naisten yhteinen suurin ikäluokka on 45–54 -vuotiaat. Tähän ikäluokkaan kuuluu 83 henkilöä eli 28,8 % koko henkilöstön määrästä. Henkilöstörakenteen muusta monimuotoisuudesta ei ole saatavilla tietoja.

Kuvio 17. Miesten ja naisten osuuden henkilöstöstä vuosina 2016-2019



Tarkasteluvuosina määräaikaisten osuus henkilöstöstä on hieman kasvanut. Määräaikaisten kasvuun vaikuttavia tekijöitä ovat mm. kansalliset ja EU –rahoitteiset hankkeet, Tuomioistuinviraston perustaminen ja sijaisuudet.

Kuvio 18. Vakinaiset, määräaikaiset ja tilapäiset sukupuolittain vuosina 2016–2019

Palkkakartaitus

Tasa-arvolain mukaan palkkakartaitus on tasa-arvosuunnitelman pakollinen osa. Tasa-arvolain mukaan palkkakartaituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Palkkakartaituksen avulla pyritään siis varmistamaan, ettei palkkaus ole ristiriidassa tasa-arvolaisissa olevien palkkausta koskevien syrjäntäkieltojen kanssa. Mikäli tarkastelussa tulee esille selkeitä eroja, työnantajan on selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita.

Oikeusministeriön palkkausjärjestelmä

Oikeusministeriön palkkausjärjestelmässä palkkaus muodostuu tehtävien vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta sekä henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta. Suurin osa oikeusministeriössä työskentelevistä henkilöistä kuuluu tämän palkkausjärjestelmän piiriin.

Tehtäväkohtainen palkanosa määräytyy tehtävän vaativuustason perusteella. Vaativuuden arviointitekijöitä ovat tehtävän luonne, vastuu ja ratkaisut, itsenäisyys, vuorovaikutus, ammatilliset tiedot ja kokemus, työympäristö sekä tehtävän vaikuttavuus. Tehtävien vaativuusarviointi perustuu kirjalliseen tehtäväkuvaukseen sekä virkaehtosopimuksessa sovittuun arviointijärjestelmään. Tehtävän vaativuutta ja vaativuustasoa tarkastellaan työntekijän ja hänen esimiehensä välisissä kehityskeskusteluissa ja

esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella ehdotuksen vaativuustasosta arviointi- ja kehittämisryhmälle.

Tehtäväkohtaisen palkan lisäksi maksetaan henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvaa henkilökohtaista palkanosaa, joka voi olla enimmillään 50 prosenttia tehtäväkohtaisesta palkanosasta. Työsuorituksen arviointitekijät ovat tuloksellisuus, yhteistyötaidot, ammattitaito sekä vastuuntunto. Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi perustuu virkaehtosopimuksessa sovittuun arviointijärjestelmään. Myös henkilökohtaista työsuoritusta tarkastellaan henkilön ja hänen esimiehensä välissä vuotuisissa kehityskeskusteluissa. Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella ehdotuksen työsuorituksen arvioinniksi, jonka työnantaja hyväksyy.

Oikeusministeriössä toimivan arviointi- ja kehittämisryhmän tehtävänä on käsitellä sille virkaehtosopimuksen mukaan kuuluvat tehtävien vaativuusarviointit sekä niihin liittyvät erimielisyydet. Arviointiryhmän jäsenet edustavat tasaluvuin sekä työnantajaa että työntekijäjärjestöjä. Arviointiryhmän tehtävänä on lisäksi huolehtia tehtävien vaativuuden arvioinnin yhdenmukaisuudesta sekä kehittää arviointijärjestelmän toimivuutta.

Kartoitus miesten ja naisten palkoista ja palkkaeroista

Samapalkkaisuus tarkoittaa, että samasta ja samanarvoisesta työstä samalla työnantajalla maksetaan yhtä suuri palkka sukupuolesta riippumatta. Samapalkkaisuusperiaatteesta säädetään tasa-arvolaisissa ja sen noudattaminen on työnantajan velvollisuus. Samapalkkaisuutta mitataan valtiosektorilla samapalkkaisuusindeksin avulla. Samapalkkaisuusindeksi mittaa naisten ansioiden keskimääräistä osuutta miesten ansioista samalla vaativuustasolla ja toimintayksikössä. Samapalkkaisuusindeksi näyttää, montako prosenttia samassa vaativuustasossa toimivan naisen euro on miehen euroon verrattuna.

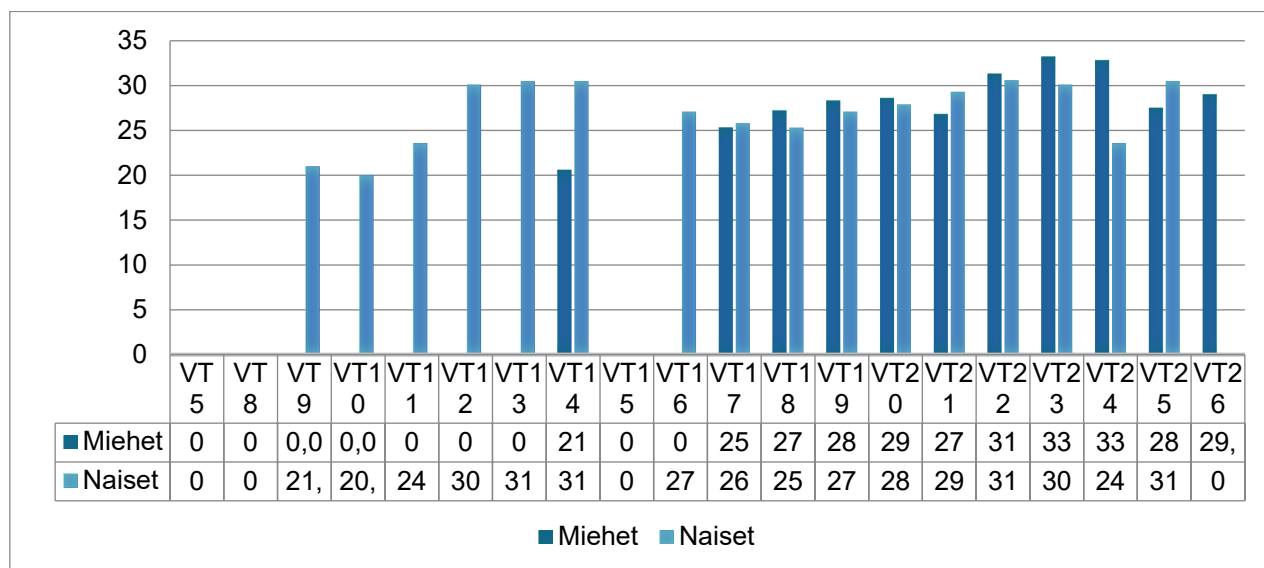
Taulukossa 6 on kuvattu oikeusministeriön palkkausjärjestelmän rakenne vaativuustasoin eriteltynä tehtäväkohtaiseen palkanosaan ja henkilökohtaiseen palkanosaan ja kuviossa 19 henkilökohtainen palkanosa keskimäärin sukupuolittain.

Taulukko 6. Tehtäväkohtainen ja henkilökohtainen palkanosa keskimäärin vaativuustasoinn

Vaativuus- taso	Tehtäväkohtainen palkan- osa keskimäärin €/kk		Henkilökohtainen palkan- osa keskimäärin €/kk		Samapalkkaisuus- indeksi, %	Lukumäärä	
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset		Miehet	Naiset
VT 5	-	-	-	-	-	-	-
VT 8	-	-	-	-	-	-	-
VT 9	-	2360,7	-	495,8	-		3
VT10	-	2474,2	-	494,8	-		5
VT11	-	2603,2	-	613,4	-		16
VT12	*	2740,9	*	824,2	107,4	*	14
VT13	*	2877,5	*	877,6	108,7	*	6
VT14	3043,1	3043,1	626,9	928,2	109,9	5	4
VT15	*	*	*	*	96,3	*	*
VT16	*	3480,3	*	944,0	98,5	*	8
VT17	3691,2	3691,2	932,0	952,3	101,0	4	15
VT18	3922,2	3922,2	1066,8	992,6	94,6	5	13
VT19	4183,5	4183,5	1181,8	1133,3	98,6	4	11
VT20	4433,8	4433,8	1266,8	1238,9	99,8	7	17
VT21	4702,7	4702,7	1261,2	1377,9	102,6	11	20
VT22	5054,8	5054,8	1579,6	1546,8	99,5	8	15
VT23	5448,8	5448,8	1809,0	1641,5	97,7	5	8
VT24	5807,3	5807,3	1901,9	1370,5	93,6	4	5
VT25	6104,9	6104,9	1678,9	1862,0	102,4	4	8
VT26	6463,2	*	1874,3	*	100,0	3	*

* Alle 3 henkilön tietoja kuvaava arvot on piilotettu *-merkinnällä. Jos vaativuustasossa ei ole yhtään henkilöä, tieto on merkitty viivalla (-).

Lähde: Tahti-järjestelmä 12/2019

Kuvio 19. Henkilökohtainen palkanos keskimäärin sukupuolittain


Reilusti yli puolet palkkausjärjestelmään kuuluvasta henkilöstöstä sijoittuu vaativuus-tasolle VT 17–26. Oikeusministeriössä yleisimmät nimikkeet asiantuntijatehtävissä ovat lainsäädäntöneuvos, neuvotteleva virkamies sekä erityisasiantuntija.

Määrällisesti eniten naisia on vaativuustasolla 20, jonka mukaista palkkaa saa yhteensä 20 henkilöä. Määrällisesti eniten miehiä on vaativuustasolla 21, jonka mukaista palkkaa saa yhteensä 11 miestä. Yleisimmät nimikkeet näillä vaativuustasoilla ovat lainsäädäntöneuvos, neuvotteleva virkamies ja erityisasiantuntija. Oikeusministeriön henkilöstörakenteessa miehet sijoittuvat valtaosin asiantuntijatehtäviin ja toimihenkilöissä työskentelee pääasiallisesti naisia.

Edellä mainittu henkilöstörakenne ilmaisee toisaalta sitä yleistä kehitystä, jossa ammatillinen segregatio oikeustoimen alalla valtiosektorilla kasvaa eli naisten suhteellinen osuus henkilöstöstä kasvaa ja toisaalta myös sitä valtiosektorille tyypillistä piirrettä, jossa vaativuustasoltaan alemmissa ja vähemmän vaativissa tehtävissä työskentelee keskimäärin useammin naisia kuin miehiä.

Tehtäväkohtaista palkanosaa, vaativuustasoa, tarkasteltaessa ei ole havaittavissa eroja miesten ja naisten välillä ja kokonaispalkan erot johtuvat henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta palkanosasta. Samapalkkaisuusindeksiä tarkasteltaessa voidaan havaita, että erot ovat naisten ja miesten välillä suhteellisen pieniä.

Muut tasa-arvon toteutumista kuvaavat aineistot

Vuoden 2015 VMBarometrissä tarkasteltiin tasa-arvon toteutumista oikeusministeriön työyhteisössä. 70 % vastaajista oli joko tyytyväinen tai erittäin tyytyväinen sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen oikeusministeriössä. Myös vuonna 2013 toteutetun tasa-arvokyselyn mukaan suurin osa vastaajista koki, että tasa-arvo miesten ja naisten välillä toteutuu hyvin (Taulukko 7). Epätasa-arvoa koettiin sijoittumisessa eri tehtäviin ja urakehitysmahdollisuuksissa. Lisäksi naisiin ja miehiin koettiin kohdistuvan erilaisia odotuksia.

Tasa-arvokyselyllä kartoitettiin myös **työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen** liittyviä asioita. Suuri osa vastaajista koki, että äitiys-, isyys-, vanhempain-, hoito- tai osittaisella hoitovapaalla jäämiseen suhtauduttiin työpaikalla joko myönteisesti tai neutraalisti. Kriittisimmät havainnot työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisessa liittyivät miesten mahdollisuuksiin jäädä vanhempainvapaalle, jonka kesto on 1 - 7 kuukautta sekä pienten lasten vanhempien mahdollisuuksiin olla osittaisella hoitovapaalla eli lyhentää työaikaansa, kunnes lapsen toinen kouluvuosi päättyy. Myös hallinnon alan kuulemistilaisuudessa kiinnitettiin huomiota sukupuoleen liittyviin kysymyksiin. Miestyöntekijöiden alhaista lukumäärää pidettiin ongelmana joissakin oikeushallinnon työtehtävissä, kuten huoltajuuksien käsittelyssä.

Taulukko 7. Arvioi tasa-arvoon liittyviä kokemuksiasi omassa osastossasi / erillisyyksikössäsi?

Vastaajien määrä: 91	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Yhteensä	Keskiarvo
1 naisten ja miesten tasa-arvo toteutuu työpaikallani hyvin	28	32	9	16	5	90	2,31
2 naiset ja miehet ovat sijoittuneet tasapuolisesti eri tehtäviin	23	27	11	22	8	91	2,62
3 naisia ja miehiä arvostetaan työntekijöinä samalla tavalla	31	26	10	19	4	90	2,32
4 naisten ja miesten palkkaus on tasa-arvoinen	25	19	15	24	7	90	2,66

Vastaajien määrä: 91	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Yhteensä	Keskiarvo
5 naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet edetä uralla	29	21	15	19	6	90	2,47
6 naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet kehittyä työssään	33	28	12	11	6	90	2,21
7 naisilla ja miehillä on yhtä hyvät kouluttautumismahdollisuudet	38	31	10	6	5	90	1,99
8 naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet perhevapaiden käyttöön	29	30	18	8	4	89	2,19
9 naiset ja miehet osallistuvat yhtäläillä päätöksentekoon	30	27	12	14	6	89	2,31
10 naisiin ja miehiin kohdistuu erilaisia odotuksia	15	24	24	14	13	90	2,84
Yhteensä	281	265	136	153	64	899	2,39

TAVOITTEET

- Monimuotoisuuden lisääminen henkilöstöpolitiikalla
- Monimuotoisuuden johtamisen kehittäminen
- Tietoisuuden lisääminen kohtuullisten mukautusten käytöstä
- Työtilojen ja toimintatapojen esteettömyyden ja saavutettavuuden lisääminen
- Tasa-arvoinen palkkaus toteutuu
- Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista tuetaan

Viranomaistoiminta

Oikeusministeriön tehtävänä on luoda oikeuspolitiikan linjoja, kehittää säädöspolitiikkaa ja ohjata hallinnonalaansa. Ministeriön pysyvä perustehtävä on määritellyt lainsäädännössä¹. Osasto- ja yksikkökohtaiset tulostavoitteet ja toimenpiteet määritellään toiminnan ja talouden suunnittelua koskevassa strategiassa (2016–2019). Oikeusministeriön tavoitteena on avoin, aktiivinen ja turvallinen yhteiskunta, jossa jokainen voi luottaa oikeuksiensa toteutumiseen. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat vahvasti mukana ministeriön yhteiskunnallisissa vaikuttavuustavoitteissa joita ovat esimerkiksi perus- ja ihmisoikeuksien toteutuminen, kansalaisten osallistuminen ja julkisen hallinnon avoimuus, oikeusjärjestelmän yhdenvertaisuus, lainsäädännön selkeys, heikomman osapuolen suojasta huolehtiminen ja sähköisen asioinnin ja palveluiden asiakaslähtöisyys. Tavoitteisiin pääsemiseksi ministeriön osastot ja yksiköt toteuttavat erilaisia viranomaistehtäviä jotka vaihtelevat osasto- ja yksikkökohtaisten toimialojen mukaisesti. Tiedottaminen ja viestintä, neuvonta- ja palveluohjaus, sekä kansalaisyhteiskunnan osallistaminen ovat esimerkkejä kaikille osastoille ja erillisyyksiköille yhteisistä toiminnan muodoista.

Oikeusministeriön toiminnan yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa on arvioitu usealla arviointimenetelmällä. Osastojen ja yksiköiden osalta tietoa kerättiin oikeusministeriön yhdenvertaisuuskyselyllä. Yhdenvertaisuutta tulisi osasto- ja yksikkökohtaisten arviointien mukaan edistää erityisesti osallistavien käytäntöjen, viestinnän ja esteettömyyden edistämisen keinoin. Oikeusministeriö on kehittänyt kansalaisten osallistumista tukevia kanavia osana demokrationpolitiikkaa. Osallistumisympäristöhankkeessa tuotettuja sähköisiä demokrationpalveluja (kansalaisaloite.fi, kuntalaisaloite.fi, lausuntopalvelu.fi, nuortenidea.fi, vaalit.fi, demokration.fi ja otakantaa.fi) kehitetään edelleen ja niiden käyttö on lisääntynyt. Ministeriön valmisteleva valtioneuvoston uudistettu kuulemisohje² valmistui myös helmikuussa 2016.

Oikeusministeriö on selvittänyt kielilainsäädännön toimeenpanon toteutumista ministeriön osastoilla ja yksiköissä sekä hallinnonalalla. Tilannetta on seurattu säännöllisesti myös osana valtioneuvoston kielikertomuksen ja kansalliskielistrategian valmistelua. Kielilainsäädäntö otetaan huomioon ministeriön viestinnässä ja viestintä tapahtuu molemmilla kansalliskielillä. Tavoite on osoittautunut haastavaksi sosiaalisen me-

¹ Katso valtioneuvoston asetus oikeusministeriöstä: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030543>

sekä oikeusministeriön asetus ministeriön työjärjestyksestä: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120110>

² Katso <http://kuulemisopas.finlex.fi/>

dian kohdalla, jossa viestintä edellyttää reaaliaikaisuutta. Osasto- ja yksikkökohtaisissa arvioinneissa kiinnitettiin huomioita myös saamenkielisten ja viittomakielisten palveluiden lisäämiseen. Itsehallinto ja yhdenvertaisuus -yksikön tehtävänä on tukea viittomakielilain toimeenpanoa.

Sisäisissä arvioinneissa kiinnitettiin huomioita tilojen ja toimintojen esteettömyyteen. Tilojen esteettömyys on huomioitu Etelä-Esplanadin remontin yhteydessä ja tilanne tulee tältä osin paranemaan vuoden 2021 aikana. Toimintatapojen esteettömyyttä kehitetään eri tavoin kuten lisäämällä esteettömyysmerkinnät kokoustilojen varausjärjestelmään, lisäämällä videoneuvotteluyhteyden käyttöä, huomioimalla esteettömyys ja saavutettavuus tietojärjestelmähankinnoissa.

Oikeusministeriö on edellyttänyt tulosohjauksessaan joiltakin hallinnonalan laitoksilta ja virastoilta yhdenvertaisuussuunnitelmia. Hallinnonalan kuulemistilaisuudessa asiaa pidettiin hyvänä. Oikeusministeriöltä toivottiin yhtenäistä ohjeistusta ja koulutusta hallinnonalan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun tukemiseksi sekä tulosohjaukseen liitettäviä kannustimia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön motivoimiseksi.

Oikeusministeriö vastaa oikeushallinnon osaamisen ylläpitämisestä ja kehittämisestä tarjoamalla muun muassa täydennyskoulutusta. Tehtävä kuuluu ministeriön oikeushallinto-osaston koulutusyksikölle ja sitä toteutetaan vuosittain tehtävän koulutussuunnitelman pohjalta. Koulutuksen järjestämiseen liittyvinä yhdenvertaisuuskysymyksinä on tunnistettu muun muassa ruotsin- ja saamenkielisen koulutuksen muotojen kehittäminen, eri henkilöstöryhmien yhdenvertaisten osallistumismahdollisuudet tukeminen sekä koulutusmuotojen esteettömyyden ja saavutettavuuden lisääminen.

Yhdenvertaisuuslain muutoksen myötä oikeusministeriön vastuulle on myös siirtynyt yhdenvertaisuuslain toimeenpanoon liittyvä viranomaistehtävä, jota hoidetaan ministeriön demokratia-, kieli- ja perusoikeusyksikössä. Tehtävään liittyvinä tavoitteina on muun muassa yhdenvertaisuussuunnittelun, yhdenvertaisuusvaikutusten arvioinnin sekä syrjinnän seurannan kehittäminen sekä syrjinnän vastaisten tiedotuskampanjojen suunnittelu ja toteuttaminen yhdessä muiden ministeriöiden ja kansalaisjärjestöjen kanssa.

TAVOITTEET

- Osallistavien käytäntöjen systemaattinen käyttö lainsäädännön ja toiminnan valmistelussa
- Ministeriön viestintä tavoittaa kaikki väestöryhmät
- Säädosvalmistelussa tehdään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arviointia
- Osastot ja yksiköt tunnistavat toimintansa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksiä ja toteuttavat niihin liittyviä edistämistoimenpiteitä
- Kansalliskielten yhdenvertaisuus toteutuu
- Viittomakielistä ja saamenkielistä palvelua lisätään
- Ministeriö tukee hallinnonalan virastoja ja laitoksia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laatimisessa
- Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo toteutuvat ministeriön järjestämissä koulutuksissa
- Oikeusministeriö kehittää yhdenvertaisuuspolitiikan sisältöjä ja syrjinnän seurantaa yhdessä muiden viranomaisten ja kansalaisjärjestöjen kanssa

Eri ryhmät ja sukupuolet

Oikeusministeriön toiminnassa on paljon eri ryhmiin ja sukupuoliin liittyviä toimenpiteitä (Taulukko 9). Erilaisia ryhmäkohtaisia havaintoja nousi esiin useiden arviointimenetelmien yhteydessä. Valmisteilla olevat laki- ja kehittämishankkeet on kerätty ministeriön nettisivuille ja lakihankkeita koskevaan raporttiin (OM 4/014/2015). Osastojen ja yksiköiden sisäisissä arvioinneissa katsottiin, että eri vähemmistöryhmiä edustavia järjestöjä kuullaan pääsääntöisesti politiikan ja lainsäädännön valmistelussa. Osallistumisoikeuksien yhdenvertaista toteutumista on edistetty erityisesti *Poliittiset oikeudet kaikille* – hankkeessa jossa tarkasteltiin muun muassa vammaisten henkilöiden äänestämisen helpottamista, selkokielistä vaalitiedottamista, maahanmuuttajien osallistumisoikeuksien ja -mahdollisuuksien parantamista, sähköisen osallistumisen esteiden kartoittamista ja vähentämistä sekä lasten ja nuorten osallistumisoikeuksien edistämistä. Vuonna 2015 oikeusministeriö käynnisti valtioneuvostoa koskevan kuulemisohjeen uudistamisen ja uusi ohje julkaistiin helmikuussa 2016. Ministeriön kriminaali-

poliittisen osaston koordinoima rikksentorjuntaneuvosto valmistelee parhaillaan rikksentorjuntaohjelmaa eri puolella Suomea järjestettävissä työpajoissa, joissa pohditaan asukkaiden ja järjestöjen roolia rikksentorjuntatyössä sekä sitä, miten erilaiset väestöryhmät saadaan mukaan.

Oikeusministeriö yhteen sovittaa valtioneuvoston yhdenvertaisuus- ja syrjimättömyyspolitiikkaa ja on sen osana ylläpitänyt kansallista syrjinnän seurantajärjestelmää, jonka avulla kerätään tietoa eri väestöryhmiin kohdistuvasta syrjinnästä. Yhdenvertaisuuspolitiikan keskeiset osa-alueet ovat yhdenvertaisuuslainsäädännön kehittäminen, yhdenvertaisuussuunnittelun ja yhdenvertaisuuden arvioinnin menetelmien kehittäminen, viharikollisuuden ja vihapuheen vastainen toiminta, eri vähemmistöryhmiin kohdistuvan syrjinnän torjunta (esim. HLBTI-henkilöt, vammaiset, eri etniset ja kielelliset vähemmistöt, alkuperäiskansa saamelaiset), syrjintää koskevan tiedon kerääminen sekä EU:n syrjinnän vastaiseen työhön osallistuminen.

Oikeusministeriö toteuttaa yhdenvertaisuus- ja syrjimättömyyshankkeita, jotka saavat rahoitusta EU:n perusoikeus-, tasa-arvo- ja kansalaisuus -ohjelmasta. Esimerkiksi oikeusministeriön koordinoimassa Yhdessä yhdenvertaisuuden puolesta –hankkeessa pyritään lisäämään koko väestön ymmärrystä rasismista ja lisäämään valmiuksia puuttua siihen. Hankkeen tavoitteena on torjua erityisesti etnisiin ja uskonnollisiin vähemmistöihin kohdistuvaa syrjintää ja häirintää. Hankkeessa muun muassa tuetaan oppilaitoksia niiden tehtävässä edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koulutuksella, lisätään työnantajien ja ammattilaisten tietämystä ja tietoisuutta koulutusten avulla syrjimättömyydestä, rasisminvastaisuudesta ja monimuotoisuudesta ja kehitetään työkaluja ja menetelmiä sivullisille ja ammattilaisille syrjintään ja häirintään reagoimiseksi ja puuttumiseksi.

Hallitusohjelman mukaan hallitus kehittää syrjintä- ja viharikostilanteen systemaattista seurantaa kansallisesti ja kansainvälisesti. Oikeusministeriö on viime vuosina toteuttanut useita viharikoksiin ja vihapuheeseen keskittyneitä hankkeita, jotka ovat saaneet rahoitusta EU:n perusoikeus-, tasa-arvo- ja kansalaisuus -ohjelmasta. Kaikissa hankkeissa on kehitetty lainvalvontaviranomaisten osaamista viharikosten tunnistamisessa ja tutkinnassa sekä viharikosten raportointia. Oikeusministeriö on käynnistänyt yhdenvertaisuuslain osittaisuudistuksen, perus- ja ihmisoikeustoimintaohjelman, kansalliskielistrategian, naisiin kohdistuvan väkivallan torjuntaohjelman sekä ihmiskaupan vastainen toimintaohjelman valmistelun.

Oikeusministeriön tehtävänä on huolehtia kielellisten oikeuksien toteutumisen edistämisestä. Osana tätä työtä kerätään tietoa eri kieliryhmiltä myös kieleen perustuvasta syrjinnästä ja vihapuheesta. Esimerkkejä tästä ovat Saamebarometrit ja Kielibarometrit, jotka toteutetaan säännöllisin väliajoin.

Naisiin kohdistuvan väkivallan ehkäiseminen on tärkeä osa oikeusministeriön rikos-
sentorjuntatyötä. Haavoittuvassa asemassa olevat ryhmät kuten naiset ja erityisesti
etnisiin vähemmistöihin kuuluvat naiset ovat olleet keskeinen kohderyhmä rikoksen
torjunnan valtionavustuksia saaneissa hankkeissa. Myös romanitaustaisten naisvan-
kien asemaa on tuettu kehittämishankkeilla.

Vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuuden edistämiseen liittyviä toimenpiteitä on
tehty eri osastoilla ja yksiköissä. Vammaisten henkilöiden osallistumisen esteisiin on
kiinnitetty erityishuomioita demokratia, kieli- ja perusoikeusasioiden yksikön demokra-
tiapolitiikan kehittämishankkeissa. Sähköisen osallistumisen esteitä on kartoitettu
muun muassa Poliittiset oikeudet kaikille -hankkeessa. Vammaisten yhdenvertaisuus
on ollut tärkeä teema myös vaalien yhteydessä ja esimerkiksi vuoden 2015 eduskun-
tavaaleihin tuotettiin viittomakielistä vaaliviestintää. Kriminaalipoliittinen osasto on ollut
mukana kehittämässä kunnille suunnattua turvallisuuskyselyä, jolla kerätään tietoa
muun muassa esteellisyden vaikutuksista vammaisten henkilöiden turvallisuuden ko-
kemuksiin. Lisäksi vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuuden edistäminen on tärkeä
osa-alue oikeusministeriön yhdenvertaisuus- ja syrjimättömyystyön sisällöissä ja työtä
tehdään tiiviissä yhteistyössä vammaisia ryhmiä edustavien kansalaisjärjestöjen
kanssa.

Eri ikäryhmien osallistumista on tuettu erilaisin menetelmin. Oikeusministeriö ylläpi-
tää valtakunnallista nuortenideat.fi -vaikuttamispalvelua, joka kuuluu sähköisiin demo-
kratiapalveluihin. Palvelun avulla nuoret voivat helposti tehdä ehdotuksia, osallistua ja
vaikuttaa heitä koskeviin asioihin. Nuortenideat.fi -palvelun rahoituksesta vastaa ope-
tus- ja kulttuuriministeriö. Nuoret ovat olleet kohderyhmänä myös vaaliviestinnän ke-
hittämisessä. Vuoden 2015 eduskuntavaaleissa lähetettiin kaikille ensimmäistä kertaa
äänestäville nuorille kirje koskien äänestämistä vaaleissa. Lisäksi kriminaalipoliittisen
osaston jakamalla rikoksen torjunnan valtionavustuksilla on tuettu muun muassa
ikäntyneiden taloudellisen hyväksikäytön ehkäisyyn suunniteltuja hankkeita.

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä koskevia kysymyksiä on tarkasteltu erityisesti
itsehallinto ja yhdenvertaisuus -yksikössä. Oikeusministeriön koordinoima ryhmä kar-
toitti vuonna 2020 HLBTI -ryhmien perus- ja ihmisoikeuksiin liittyviä ongelmia Suo-
messä. Kartoitus julkaistaan vuoden 2021 aikana. Lisäksi itsehallinto ja yhdenvertai-
suus -yksikkö on toteuttanut kehittämishankkeita, kuten Rainbow Rights -hanke,
joissa on edistetty HLBTI -ryhmien yhdenvertaisuutta.

Maahanmuuttaja ja eri etnisiin ryhmiin liittyviä toimintoja on toteutettu eri osastoilla
ja yksiköissä. Itsehallinto ja yhdenvertaisuus -yksikkö koordinoi etnisten suhteiden
neuvottelukunnan (ETNO) toimintaa. ETNO on valtionneuvoston asettama asiantunti-
jaelin, jonka tarkoitus on maahanmuuttajien ja etnisten vähemmistöjen, viranomais-
ten, poliittisten puolueiden ja kansalaisjärjestöjen välisen vuoropuhelun edistäminen.

Valtioneuvosto asetti ETNO:n nelivuotiskaudeksi joulukuussa 2020. Keskeisintä ETNO:n toiminnassa on hyvien etnisten suhteiden tukeminen, joka toteutuu edistämällä eri väestöryhmien yhteistyötä ja myönteistä vuorovaikutusta, ryhmien välisiä myönteisiä asenteita, yhdenvertaisia osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksia sekä henkilöiden turvallisuuden kokemuksia. Lisäksi oikeusministeriö pyrkii edistämään maahanmuuttajien ja etnisten ryhmien osallistumista demokraattiseen päätöksentekoon vaalien ja muiden vaikuttamiskanavien kautta. Erityistä huomiota on kiinnitetty vaalitietoisuuden lisäämiseen esimerkiksi lähettämällä uusille kansalaisille kirje eduskuntavaaleista. Maahanmuuttajakysymykset ovat olleet painopisteenä myös rikosentorjuntaneuvoston työssä. Erilaisia maahanmuuttajaryhmille suunnattuja rikosentorjuntahankkeita on rahoitettu viime vuosina useita ja yhteistyö eri ryhmiä edustavien (kuten irakilaiset, somalit, kurdit jne.) maahanmuuttajajärjestöjen kanssa on vakiintunut.

Eri kieliryhmille suunnattua viestintää on kehitetty erityisesti osana vaaliviestintää.

Saamelaisten asemaan alkuperäiskansana on tuettu oikeusministeriön toiminnassa lisäämällä saamelaiskäräjien ja saamelaisten osallistumista mm. laajoilla kuulemisilla ja tiedotustilaisuuksilla. Saamelaiskäräjälain neuvotteluelvoitteeseen on kiinnitetty huomiota sekä ministeriön omissa että muiden ministeriöiden hankkeissa. Saamelaisiin kohdistuvista hankkeista on tiedotettu kolmella saamen kielellä.

Suunnittelutyöryhmän työskentelyssä kiinnitettiin huomiota myös siihen, jääkö arvioinnin ulkopuolelle väestöryhmiä joiden yhdenvertaisuuskysymyksiä ei jostain syystä tunnusteta. Yhdenvertaisuuden- ja tasa-arvon arvioinnin menetelmiä tulisi tältä osin kehittää esimerkiksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman seurannan yhteydessä.

Taulukko 8. Esimerkkejä eri ryhmiä koskevista lakihankkeista ja toimenpiteistä oikeusministeriössä viime vuosilta

Esimerkkejä eri ryhmiä koskevista lakihankkeista ja toimenpiteistä oikeusministeriössä viime vuosilta

Sukupuoli	<ul style="list-style-type: none"> • Pakkoavioliiton mitätöinti • Naisiin kohdistuvan väkivallan raportoijan tehtävän perustaminen • Vanhemmuuslain valmisteleminen • Lähestymiskiellon tehostaminen • Rikoslain 6 luvun 5 §:n täydentäminen säätämällä koventamisperusteeksi rikoksen tekeminen sukupuoleen perustavasta vaikuttimesta
-----------	--

Esimerkkejä eri ryhmiä koskevista lakihankkeista ja toimenpiteistä oikeusministeriössä viime vuosilta

	<ul style="list-style-type: none"> • Seksuaalirikoksia koskevan rikoslain 20 luvun kokonaisuudistus • Listayhtiöiden hallitusten ja hallintoneuvostojen sukupuoli-kiintiöt -direktiivi
Ikä	<ul style="list-style-type: none"> • Hallituksen esitys laiksi vanhusasiavaltuutetusta
Alkuperä ja kansalaisuus	<ul style="list-style-type: none"> • Saamelaiskäräjälain muuttaminen • Järjestäytynyttä rasismia koskevien rangaistussäännösten arviointi • Rasismien vastainen ja hyvien väestösuhteiden toimintaohjelma • Turvapaikanhakijoiden oikeusturvan vahvistaminen • Ahvenanmaan itsehallintolain kokonaisuudistus
Kieli	<ul style="list-style-type: none"> • Kansalliskielistrategian toimeenpano ja kansalliskieliverkoston toiminta • Valtioneuvoston asetus kielilain täytäntöönpanosta annetun valtioneuvoston asetuksen muuttamisesta • Viittomakielilain toteutumisen seuranta ja viittomakielen yhteistyöryhmä • Valtioneuvoston kielikertomus ja kielibarometri • Kieliasianneuvottelukunnan toiminta • Suomenruotsalaisen viittomakielen kokonaistilannetta koskeva selvitys • Oikeusministeriön selvitys romanien kielellisistä oikeuksista (2014)
Uskonto ja vakaumus	<ul style="list-style-type: none"> • Etnisten suhteiden neuvottelukunnan uskonnollisen ja kulttuurisen vuoropuhelun työryhmä • Direktiivi yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta
Mielipide	<ul style="list-style-type: none"> • Osallistumisympäristö-hanke
Poliittinen toiminta	<ul style="list-style-type: none"> • Kansalaisyhteiskuntapolitiikan neuvottelukunnan (KANE) toiminta • Yhteisöllinen kansalaistoiminta 2020-luvulla • Avoimuusrekisteri
Ammattiyhdistystoiminta	<ul style="list-style-type: none"> •

Esimerkkejä eri ryhmiä koskevista lakihankkeista ja toimenpiteistä oikeusministeriössä viime vuosilta

Perhesuhteet	<ul style="list-style-type: none"> • Vanhemmuuslain valmisteleminen
Terveydentila	<ul style="list-style-type: none"> •
Vammaisuus	<ul style="list-style-type: none"> • Direktiivi yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta
Seksuaalinen suuntautuminen	<ul style="list-style-type: none"> • Valtioneuvoston HLBTI –työryhmän koordinointi • Hallitusten väliseen HLBTI -verkostoon osallistuminen • Direktiivi yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta
Sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu	<ul style="list-style-type: none"> • Raportti HLBTI -henkilöiden perusoikeuksien toteutumisesta
Muut	<ul style="list-style-type: none"> • Automaattista päätöksentekoa koskevan hallinnon yleislainsäädännön valmistelu • Laittoman uhkauksen syyteoikeus, kun se kohdistuu toiseen hänen työtehtäviensä vuoksi • Ylimpien laillisuusvalvojien tehtävien jaon selvittäminen ja arviointi; työryhmä

TAVOITTEET

- Kansalaisjärjestöyhteistyötä eri syrjinnän vaarassa olevia ryhmiä edustavien järjestöjen kanssa vahvistetaan.
- Sukupuoliin liittyviä erityiskysymyksiä tunnistetaan ministeriön toimialoilla.
- Vammaisten henkilöiden osallistumismahdollisuuksia parannetaan.
- Eri ikäryhmien osallistumis- ja vaikuttamiskanavia kehitetään.
- Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen perus- ja ihmisoikeuksien toteutumista tuetaan.
- Maahanmuuttajien ja eri etnisten ryhmien osallisuutta ja hyviä väestösuhteita vahvistetaan.
- Saamelaisten asemaa alkuperäiskansana tuetaan.
- Romaneihin kohdistuvaa syrjintää torjutaan.

Viranomaisen yhdenvertaisuuden edistämismääräyksen

Valtioneuvoston yhdenvertaisuuskysely 2020

Yhdenvertaisuuslain 5 §:n mukaan viranomaisella on velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta toiminnassaan. Oikeusministeriö on toteuttanut yhdenvertaisuussuunnittelun tilaa koskevan kyselyn valtioneuvostossa. Kyselyllä on kartoitettu ministeriöiden kokemuksesta yhdenvertaisuussuunnittelun toteuttamismahdollisuuksista ministeriöissä ja hallinnonaloilla. Kysely toteutettiin vuoden 2020 aikana ja siihen pyydettiin vastauksia ministeriöiden yhdenvertaisuusasiantuntijoilta. Vastauksia kyselyyn saatiin sisäministeriöstä, puolustusministeriöstä, valtiovarainministeriöstä, opetus- ja kulttuuriministeriöstä, maa- ja metsätalousministeriöstä, liikenne- ja viestintäministeriöstä, työ- ja elinkeinoministeriöstä, sosiaali- ja terveysministeriöstä, ympäristöministeriöstä sekä valtioneuvoston kansliasta. Ulkoministeriöstä ei saatu vastausta kyselyyn. Kyselyyn vastasi vastaaja 1-4 ministeriöiden virkamiestä. Vastauksia saatiin yhteensä 14.

Kuvio 20. Kysymys 1. Mistä ministeriöstä olet?

Mistä ministeriöstä olet?		
Vastaajien määrä: 14		
	n	Prosentti
Ulkoministeriö	0	0%
Sisäministeriö	1	7,15%
Puolustusministeriö	1	7,15%
Valtiovarainministeriö	1	7,14%
Opetus- ja kulttuuriministeriö	1	7,14%
Maa- ja metsätalousministeriö	1	7,14%
Liikenne- ja viestintäministeriö	1	7,14%
Työ- ja elinkeinoministeriö	1	7,14%
Sosiaali- ja terveysministeriö	5	35,72%
Ympäristöministeriö	1	7,14%
Valtioneuvoston kanslia	1	7,14%

Ministeriöiden vastauksista ilmeni, että suurimmalla osalla ministeriöistä (vastauksista 79%) on voimassa tai tekeillä oleva yhdenvertaisuussuunnitelma.

Kuvio 21. Kysymys 2. Onko teillä voimassa oleva tai tekeillä oleva yhdenvertaisuussuunnitelma?

Onko teillä voimassa oleva tai tekeillä oleva yhdenvertaisuussuunnitelma?		
Vastaajien määrä: 14		
	n	Prosentti
Ei	0	0%
Kyllä	11	78,57%
En osaa sanoa	3	21,43%

Kuvio 22. Kysymys 3. Mitä menetelmiä käytitte viranomaistoimintanne yhdenvertaisuustilanteen arvioimiseksi?

Mitä menetelmiä käytitte viranomaistoimintanne yhdenvertaisuustilanteen arvioimiseksi? (lisätietoa luetelluista menetelmistä http://yhdenvertaisuus.finlex.fi/yhdenvertaisuuden-arviointi/miten-arvioidaan/)		
Vastaajien määrä: 13, valittujen vastausten lukumäärä: 67		
	n	Prosentti
Kysely henkilöstölle	11	84,62%
Asiakaskyselyt/-palautteet	2	15,38%
Arviointikokoukset/-työpajat	7	53,85%
Kartoitus aiemmin toteutetuista edistämistoimenpiteistä ja niiden vaikutuksista	4	30,77%
Asiakirja-analyysi	5	38,46%
Ydintoimintojen analyysi	5	38,46%
Yhdenvertaisuuden arvioiminen strategiatyössä	5	38,46%
Esteettömyyskartoitukset	1	7,69%
Digitaalisen saavutettavuuden kartoittaminen	2	15,38%
Tasa-arvotyön aineistojen hyödyntäminen	9	69,23%

Laillisuusvalvonta-aineistot	2	15,38%
Kansalaisjärjestöjen/syrjinnän vaarassa olevien ryhmien kuuleminen	2	15,38%
Muu sidosryhmä kuuleminen	3	23,08%
Ulkoiset arvioinnit	1	7,69%
Tutkimuskatsaukset	1	7,69%
Ihmisoikeusraporttien havainnot ja suositukset	2	15,38%
Jokin muu mikä	5	38,46%

Käytetyimmät menetelmät, joita suurin osa ministeriöistä on käyttänyt lakisääteisen viranomaistoimintansa yhdenvertaisuustilanteen arvioimiseksi ovat olleet henkilöstökyselyt tasa-arvotyön aineistojen hyödyntäminen ja arviointikokoukset/-työpajat. Lisäksi käytettyjä menetelmiä ovat olleet asiakirja-analyytit, viranomaisen ydintoimintojen analysointi ja yhdenvertaisuuden arviointi viranomaisen strategiatyössä sekä kirjoitus aiemmin toteutetuista edistämistoimenpiteistä ja niiden vaikutusarviointi.

Suurin osa vastanneista ministeriöiden virkamiehistä (vastaajista 57,1%) oli sitä mieltä, että ministeriön laatima yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää tavoitteita viranomaistoiminnan yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Kuvio 23. Kysymys 4. Sisältääkö yhdenvertaisuussuunnitelmanne tavoitteita viranomaistoimintanne yhdenvertaisuuden edistämiseksi?

Sisältääkö yhdenvertaisuussuunnitelmanne tavoitteita viranomaistoimintanne yhdenvertaisuuden edistämiseksi?		
Vastaajien määrä: 14, valittujen vastausten määrä: 19		
	n	Prosentti
Kyllä	8	57,14%
Ei	2	14,29%
Osittain	1	7,14%
En osaa sanoa	3	21,43%
Kertoisitteko tarkemmin vastauksestanne?	5	35,71%

Vastanneista ministeriöiden virkamiehistä (vastaajista 50%) oli sitä mieltä, että ministeriön yhdenvertaisuuden edistämiseksi asettamat tavoitteet ovat perustuneet yhdenvertaisuusarvioinnin tuloksiin.

Kuvio 24. Kysymys 5. Perustuiko tavoitteiden asettelu yhdenvertaisuusarviointinne tuloksiin?

Perustuiko tavoitteiden asettelu yhdenvertaisuusarviointinne tuloksiin?		
Vastaajien määrä: 14, valittujen vastausten lukumäärä: 17		
	n	Prosentti
Kyllä	7	50%
Ei	0	0%
Osittain	3	21,43%
En osaa sanoa	4	28,57%
Kertoisitteko tarkemmin vastauksestanne?	3	21,43%

Vastanneista ministeriöiden virkamiehistä (vastaajista 35,7%) oli sitä mieltä, että ministeriön yhdenvertaisuuden edistämiseksi asettamien tavoitteiden saavuttamiseksi on asetettu konkreettisia toimenpiteitä.

Kuvio 25. Kysymys 6. Onko tavoitteiden saavuttamiseksi asetettu konkreettisia toimenpiteitä?

Onko tavoitteiden saavuttamiseksi asetettu konkreettisia toimenpiteitä?		
Vastaajien määrä: 14, valittujen vastausten määrä: 17		
	n	Prosentti
Kyllä	5	35,71%
Ei	0	0%
Suurimpaan osaan kyllä	4	28,57%
Suurimpaan osaan ei	2	14,29%
En osaa sanoa	3	21,43%
Kertoisitteko tarkemmin vastauksestanne?	3	21,43%

Vastanneista ministeriöiden virkamiehistä (vastaajista 64,3%) oli sitä mieltä, että heillä on ollut riittävät edellytykset toteuttaa yhdenvertaisuussuunnittelua ministeriössä.

Kuvio 26. Kysymys 7. Koetteko, että teillä on tai oli riittävät edellytykset tehdä yhdenvertaisuussuunnittelua?

Koetteko että teillä on tai oli riittävät edellytykset tehdä yhdenvertaisuussuunnittelua?		
Vastaajien määrä: 14, valittujen vastausten lukumäärä: 16		
	n	Prosentti
Kyllä	9	64,29%
Ei	3	21,43%
En osaa sanoa	2	14,29%
Kertoisitteko tarkemmin vastauksestanne?	2	14,29%

Vastanneista ministeriöiden virkamiehistä (vastaajista 76,9%) oli sitä mieltä, että ministeriön johto on osallistunut toiminnallisen yhdenvertaisuussuunnitelman käsittelyyn.

Kuvio 27. Kysymys 8. Onko johto osallistunut toiminnallisen yhdenvertaisuussuunnitelman käsittelyyn?

Onko johto osallistunut toiminnallisen yhdenvertaisuussuunnitelman käsittelyyn?		
Vastaajien määrä: 13		
	n	Prosentti
Suunnitelma on hyväksytetty johdolla	10	76,93%
Ei ole	1	7,69%
Johto on osallistunut suunnitteluprosessiin	1	7,69%
Johto on vastannut suunnitteluprosessin konkreettisesta läpiviennistä	1	7,69%

Käytetyimmät menetelmät, joita suurin osa ministeriöistä on käyttänyt lakisääteisen yhdenvertaisuussuunnittelun työstämiseksi, on ollut yhdenvertaisuussuunnittelun oppaat ja ohjeet sekä asiantuntijakuulemiset.

Kuvio 28. Kysymys 9. Käytittekö yhdenvertaisuussuunnittelun yhteydessä seuraavia apuvälineitä?

Käytittekö yhdenvertaisuussuunnittelun yhteydessä seuraavia apuvälineitä?		
Vastaajien määrä: 12, valittujen vastausten lukumäärä: 19		
	n	Prosentti
Yhdenvertaisuussuunnittelun oppaat ja ohjeet	11	91,67%
Asiantuntijakuulemiset	4	33,33%
Ulkopuolisten asiantuntijoiden lausunnot	1	8,33%
Jokin muu, mikä	3	25%

Vastanneista ministeriöiden virkamiehistä (vastaajista 35,7%) eivät osaa sanoa ovatko olleet tyytyväisiä ministeriön saamaan ohjeistukseen ja koulutukseen yhdenvertaisuussuunnittelun tekemisessä. heillä on ollut riittävät edellytykset toteuttaa yhdenvertaisuussuunnittelua ministeriössä. Vastaajista 28,6% olivat osittain tyytyväisiä ja 21,4% olivat tyytyväisiä.

Kuvio 29. Kysymys 10. Oletteko olleet tyytyväisiä saamaanne ohjeistukseen ja koulutukseen yhdenvertaisuussuunnittelussa?

Oletteko olleet tyytyväisiä saamaanne ohjeistukseen ja koulutukseen yhdenvertaisuussuunnittelussa?		
Vastaajien määrä: 14, valittujen vastausten lukumäärä: 16		
	n	Prosentti
Kyllä	3	21,43%
Ei	1	7,14%
Osittain	4	28,57%
En osaa sanoa	5	35,71%
Kertoisitteko tarkemmin vastauksestanne?	3	21,43%

Käytetyimmät menetelmät, joiden avulla ministeriöt ovat tukeneet hallinnonalojensa viranomaisten yhdenvertaisuuden edistämismääräysten toteutumista, ovat olleet ajantasaisen yhdenvertaisuussuunnitelman edellyttäminen osana tulos- ja tavoiteohjausta, yhdenvertaisuussuunnitelman ajantasaisuuden seuraaminen sekä yhdenvertaisuustapaamisten ja koulutustoiminnan järjestäminen edistämismääräysten tueksi.

Kuvio 30. Kysymys 11. Miten olette tukeneet alaistenne viranomaisten yhdenvertaisuuden edistämismääräyksen toteutumista?

Miten olette tukeneet alaistenne viranomaisten yhdenvertaisuuden edistämismääräyksen toteutumista?		
Vastaajien määrä: 13, valittujen vastausten lukumäärä: 34		
	n	Prosentti
Laadittu ohjeistus	1	7,69%
Annettu määräys toiminnallisen yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisesta	3	23,08%
Järjestetty koulutustoimintaa edistämismääräyksen tueksi	5	38,46%
Järjestetty yhteisiä yhdenvertaisuustapaamisia	5	38,46%
Toiminnallisen yhdenvertaisuussuunnitelman ajantasaisuutta tiedustellaan säännöllisesti	5	38,46%
Ajantasaista yhdenvertaisuussuunnitelmaa edellytetään osana hallinnollista/tulos-/tavoiteohjausta	6	46,15%
Raportointia yhdenvertaisuustoimista edellytetään osana ohjausta	2	15,38%
Emme ole tukeneet alaisten viranomaisten yhdenvertaisuustyötä	0	0%
Ohjauksessamme ei ole muita viranomaistoimijoita	2	15,38%
Jotenkin muuten, miten	5	38,46%

Vastanneista ministeriöiden virkamiehistä (vastaajista 54,6%) toivoi yhdenvertaisuussuunnittelun tueksi lisää koulutusta, esimerkiksi verkkokoulutuksia viranomaisvelvollisuuksiensa edistämiseksi. Ministeriöt toivoivat myös kattavampaa neuvontaa, esimerkiksi puhelimitse ja sähköpostitse sekä yhdenvertaisuussuunnitteluun liittyviä seminaareja.

Kuvio 31. Kysymys 12. Mitä lisäapua tai ohjeistusta toivoisitte saavanne, jotta pystytte toteuttamaan yhdenvertaisuussuunnittelua tarvittavalla tasolla / paremmin?

Mitä lisäapua tai ohjeistusta toivoisitte saavanne, jotta pystytte toteuttamaan yhdenvertaisuussuunnittelua tarvittavalla tasolla / paremmin?		
Vastaajien määrä: 11, valittujen vastausten lukumäärä: 20		
	n	Prosentti
Parempaa materiaalia	3	27,27%
Kattavampaa neuvontaa (puhelin, sähköposti, ym.)	3	27,27%
Lisää koulutuksia	5	45,45%
Seminaareja	2	18,18%
Verkkokoulutuksia	6	54,55%
Jotain muuta, mitä	1	9,09%

Vastanneista ministeriöiden virkamiehistä (vastaajista 42,9%) oli sitä mieltä, että heidän edustamassansa ministeriössä on tunnistettu koulutuksellisia tarpeita yhdenvertaisuussuunnitteluun liittyen.

Kuvio 32. Kysymys 13. Oletteko tunnistaneeet koulutuksellisia tarpeita yhdenvertaisuussuunnittelun osalta organisaatiossanne?

Oletteko tunnistaneeet koulutuksellisia tarpeita yhdenvertaisuussuunnittelun osalta organisaatiossanne?		
Vastaajien määrä: 14, valittujen vastausten lukumäärä: 19		
	n	Prosentti
Kyllä	6	42,86%
Ei	1	7,14%
Osittain	5	35,71%
En osaa sanoa	2	14,29%
Kertoisitteko tarkemmin vastauksestanne?	5	35,71%

Vastanneista ministeriöiden virkamiehistä (vastaajista 50%) oli sitä mieltä, että yhdenvertaisuussuunnittelusta on ollut hyötyä heidän edustamansa ministeriön toiminnan kehittämisessä ja yhdenvertaisuuden edistämässä.

Kuvio 33. Kysymys 14. Koetteko, että yhdenvertaisuussuunnittelusta on ollut hyötyä organisaation toiminnan kehittämisessä ja yhdenvertaisuuden edistämässä?

Koetteko, että yhdenvertaisuussuunnittelusta on ollut hyötyä organisaation toiminnan kehittämisessä ja yhdenvertaisuuden edistämässä?		
Vastaajien määrä: 14, valittujen vastausten lukumäärä: 16		
	n	Prosentti
Kyllä	7	50%
Ei	0	0%
Osittain	2	14,29%
En osaa sanoa	5	35,71%
Kertoisitteko tarkemmin vastauksestanne?	2	14,29%

Oikeusministeriö
PL 25
00023 Valtioneuvosto
www.oikeusministerio.fi

Justitieministeriet
PB 25
00023 Statsrådet
www.justitieministeriet.fi

ISSN 2490-208X (PDF)
ISBN 978-952-259-947-6 (PDF)