



Reetta Siukola
Mia Teräsaho
Sonja Soronen

Työllisyys, kilpailukyky, osaaminen ja koulutus

Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen ministeriöissä -hanke

TYÖPAPERI 15/2017

Reetta Siukola, Mia Teräsaho, Sonja Soronen

Työllisyys, kilpailukyky, osaaminen ja koulutus

**Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen
ministeriöissä -hanke**



**TERVEYDEN JA
HYVINVOINNIN LAITOS**

© Kirjoittajat ja Terveiden ja hyvinvoinnin laitos

ISBN 978-952-302-846-3 (verkkojulkaisu)
ISSN 2323-363X (verkkojulkaisu)
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-846-3>

Helsinki, 2017

Lukijalle

Sukupuolen mukaan eriteltyt tilastot ja muut taustatiedot ovat välttämättömiä sukupuolivaikutusten arvioinnin, tasa-arvoanalyysien ja sukupuolten tasa-arvoa edistävien toimenpiteiden toteutukselle. Tasa-arvotiedon keskuksen laatimat neljä tietokoostetta on laadittu ministeriöiden käyttöön ja niiden tasa-arvotyön tueksi. Tietokoosteet palvelevat kuitenkin myös muita käyttäjiä, sillä ne sisältävät runsaasti tietoa yleisesti sukupuolten tasa-arvosta sekä tietokoosteiden tema-aiheiden näkökulmista. Tietokoosteita voivat hyödyntää esimerkiksi kuntien työntekijät, järjestöt, media, opiskelijat sekä monet muut sukupuolten tasa-arvon parissa toimivat ja siitä tietoa tarvitsevat.

Tasa-arvotietoa ja tietoa sukupuolesta tarvitaan poliittisen päätöksenteon, tasa-arvon edistämisen, tasa-arvopolitiikan seurannan ja arvioinnin sekä kansalaisten oikeuksien toteutumisen tueksi. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksella (THL) toimiva Tasa-arvotiedon keskus on pysyvä valtakunnallinen tietopalvelu, joka välittää sukupuolten tasa-arvoon ja sukupuolentutkimukseen liittyvää tietoa. Tietopalvelu toimii tasa-arvotiedon asiantuntijana, vastaa tasa-arvoon ja sukupuoleen liittyviin tietopyyntöihin, tekee yhteistyötä sekä kotimaisten että kansainvälisten tasa-arvotoimijoiden kanssa ja ylläpitää THL:n Sukupuolten tasa-arvo-aihesivustoa.

Tiivistelmä

Reetta Siukola, Mia Teräsaho, Sonja Soronen. Työllisyys, kilpailukyky, osaaminen ja koulutus. Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen ministeriössä -hanke. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Työpapere 15/2017. 39 sivua. Helsinki 2017.

ISBN 978-952-302-846-3 (verkkojulkaisu)

Tämä tietokooste on yksi neljästä sosiaali- ja terveysministeriön Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen ministeriössä -hankkeesta tuotetusta tietokoosteesta. Tietokoosteet tarjoavat ministeriöille tukea sukupuolinäkökulman huomioon ottamiseen ja sukupuolivaikutusten arviointiin konkreettisten hallitusohjelman toimenpiteiden valmistelussa ja toteutuksessa. Tietokoosteet tukevat ministeriöiden tasa-arvo-osaamisen vahvistamista, oman sukupuolten tasa-arvoon liittyvän tietotuotannon kehittämistä sekä ministeriöiden välistä yhteistyötä tasa-arvoasioissa. Kaikki neljä tietokoostetta sisältävät tietoa tietokoosteen aiheen kannalta tärkeimmistä vireillä olevista hallituksen kärkihankkeiden toimenpiteistä ja uudistuksista, kansallisista sekä kansainvälisistä tasa-arvositoumuksista ja hallituksen tasa-arvopoliittisista tavoitteista. Lisäksi tietoa on koostettu sukupuolten tasa-arvosta, sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisesta sekä tietokoosteen teema-aiheista. Tietokoosteissa arvioidaan tiedon saatavuutta ja kattavuutta sekä annetaan suosituksia sukupuolen mukaan eritellyn tiedon kehittämiseksi ja hyödyntämiseksi ministeriöissä.

Tässä tietokoosteessa käsitellään työllisyyden, kilpailukyvyn, osaamisen ja koulutuksen teemoja. Näiden osalta keskitytään tarkastelemaan etenkin Suomen kilpailukyvyn vahvistamista Team Finland -toimintaa tehostamalla sekä osaamisen ja koulutuksen kysymyksiä niin elinkeinoelämän kilpailukyvyn kuin peruskoulujen uudistamisen näkökulmista. Tietokooste sisältää tietoa muun muassa kasvun kärkialoista, tasa-arvon edistämisestä työelämässä, työpaikoilla ja oppilaitoksissa sekä uusien oppimisympäristöjen kehittämisestä sukupuolinäkökulma huomioiden.

Sukupuolten tasa-arvosta työelämässä ja koulutuksessa on olemassa paljon tietoa. Esimerkiksi naisten ja miesten edustuksesta ja asemista päätöksenteon johtopaikoilla on saatavilla paljon tietoa. Sukupuolten tasa-arvoa on mahdollista edistää laajasti käynnissä olevassa peruskoulu-uudistuksessa. Mahdollisuuksia on useita sekä oppimateriaalien ja -välineiden kehittämisen että opettajien sukupuolitietoisuuden lisäämisen näkökulmasta. Korkeakoulujen osalta tietoa tarvitaan etenkin tutkimusrahoituksen ja rahoitusleikkausten painopisteistä ja vaikutuksista sukupuolen mukaan. Kaikkia tässä tietokoosteessa käsitellyistä teemoista tulisi tarkastella myös sukupuolen moninaisuuden ja ihmisten välisiä eroja tuottavien muiden tekijöiden suhteen.

Team Finland -toiminta ja siihen liittyvä tuki kasvun kärkialoille tarkoittaa investointeja miesenemmistöisille aloille. Tästä huolimatta Team Finlandin toimintaa ja siihen liittyviä aloja on tarkasteltu melko vähän sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta. Vaikutusten arvioimiseksi tarvitaan enemmän tietoa muun muassa aloilla toimivien yrittäjien ja työntekijöiden sukupuolijakaumista sekä konkreettisista toimenpiteistä alojen kehittämiseksi sukupuolinäkökulma huomioon ottaen. Tietoa tarvitaan myös yritystukien jakautumisesta sukupuolen mukaan sekä tukien tarkastelua aloittain. Ammattien ja tutkintojen jakautumisesta toimialoilla on olemassa kattavasti sukupuolen mukaan eriteltyä tietoa. Kaikki koulutusta, työllisyyttä ja yrittäjyyttä koskevat mittarit tulisi johdonmukaisesti esittää sukupuolen mukaan eriteltynä.

Tiedon puute ilmastonmuutoksen sukupuolivaikutuksista vaikeuttaa tehokkaiden sopeutumis- ja hillintätoimien suunnittelua ja käyttöönottoa. Sukupuolinäkökulma on tärkeää sisällyttää kaikkiin strategioihin ja ohjelmiin. Lisäksi tulee varmistaa sukupuolten tasapuolinen edustus ja vaikutusmahdollisuus ilmasto- ja energiapolitiikan päätöksenteossa.

Avainsanat: biotalous, cleantech, kilpailukyky, koulutus, osaaminen, sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen, sukupuolten tasa-arvo, Team Finland, työllisyys

Sammandrag

Reetta Siukola, Mia Teräsaho, Sonja Soronen. Sysselsättning, konkurrenskraft, kunnande och utbildning. Projektet Integrering av könsperspektivet vid ministerierna. Institutet för hälsa och välfärd (THL). Diskussionsunderlag 15/2017. 39 sidor. Helsingfors, Finland 2017.

ISBN 978-952-302-846-3 (nätpublikation)

Denna sammanställning av information är en av de fyra sammanställningar som producerats inom social- och hälsovårdsministeriets projekt Integrering av könsperspektivet vid ministerierna. Sammanställningarna erbjuder ministerierna stöd när det gäller att ta hänsyn till könsperspektivet och bedöma könskonsekvenserna vid den konkreta beredningen och verkställandet av åtgärder i regeringsprogrammet. Sammanställningarna stödjer förstärkandet av jämställdhetskunnandet vid ministerierna, utvecklandet av ministeriernas egen informationsproduktion som anknyter till jämställdheten och samarbetet mellan ministerierna i jämställdhetsfrågor. Alla fyra sammanställningar innehåller information om de för sammanställningens tema viktigaste aktuella åtgärderna och reformerna inom regeringens spetsprojekt, nationella och internationella jämställdhetsåtaganden och jämställdhetspolitiska mål. Dessutom har information samlats till sammanställningarna om jämställdheten, integreringen av könsperspektivet och de informativa temana för respektive sammanställning. I sammanställningarna bedöms tillgången på information och informationens täckning och ges rekommendationer för utvecklingen och utnyttjandet av information som specificerats enligt kön vid ministeriet.

Denna sammanställning av information har sysselsättning, konkurrenskraft, kompetens och utbildning som teman. I fråga om dessa ämnesområden koncentrerar sig sammanställningen särskilt på förstärkandet av Finlands konkurrenskraft genom effektivisering av Team Finland-verksamheten samt på frågor som gäller kunnandet och utbildningen med perspektiv på näringslivets konkurrenskraft och reformen av grundskolorna. Sammanställningen innehåller information bland annat om tillväxtens spetsområden, om främjandet av jämlikheten i arbetslivet, på arbetsplatserna och vid läroanstalterna samt om utvecklandet av nya inläringsmiljöer under beaktande av könsperspektivet.

Det finns mycket information om jämställdheten i arbetslivet och inom utbildningen. Det finns gott om information till exempel om kvinnornas och männens representation och ställning på ledande poster inom beslutsfattandet. Det är möjligt att främja jämställdheten på bred front i samband med den grundskolereform som pågår just nu. Det finns många möjligheter inom utvecklandet av läromaterialen och -redskapen och utökandet av lärarnas könsmedvetenhet. Vad gäller högskolor behövs information särskilt om tyngdpunkterna för och könskonsekvenserna av forskningsfinansieringen och nedskärningarna i finansieringen. Alla teman som behandlas i denna sammanställning bör också studeras med hänsyn till mångfalden bland könen och till andra faktorer som förorsakar skillnader mellan människor.

Team Finland-verksamheten och stödet till spetsområdena i anslutning till den innebär att stora investeringar görs i mansdominerade branscher. Trots detta har Team Finlands verksamhet och branscherna i anslutning till den studerats i rätt liten utsträckning med perspektiv på jämställdheten. För att det ska vara möjligt att bedöma konsekvenserna behövs mer information om bland annat könsfördelningen bland företagare och anställda i dessa branscher samt om de konkreta åtgärderna för att utveckla branscherna med hänsyn till könsperspektivet. Information behövs också om fördelningen av företagsstöd enligt kön. Vidare ska stöden studeras per bransch. Det finns heltäckande information om fördelningen av yrken och examina i branscherna som specificerats enligt kön. Alla indikatorer som gäller utbildning, sysselsättning och företagande borde konsekvent presenteras specificerade enligt kön.

Bristen på klimatförändringens könskonsekvenser gör det svårare att planera och införa effektiva anpassnings- och bekämpningsåtgärder. Det är viktigt att inkludera könsperspektivet i alla strategier och program. Dessutom är det nödvändigt att säkerställa en jämlik representation av könen och jämlika möjligheter för könen att påverka beslut om klimat- och energipolitiken.

Nyckelord: bioekonomi, cleantech, integrering av könsperspektivet, jämställdhet, konkurrensförmåga, kunnande, sysselsättning, Team Finland, utbildning

Abstract

Reetta Siukola, Mia Teräsaho, Sonja Soronen. Employment, competitiveness, expertise and education. The “Gender mainstreaming in ministries” project. National Institute for Health and Welfare (THL). Discussionpaper 15/2017. 39 pages. Helsinki, Finland 2017. ISBN 978-952-302-846-3 (online publication)

This information package is one of the four information packages produced as a part of the “Gender mainstreaming in ministries” project of the Finnish Ministry of Social Affairs and Health (STM). These information packages help ministries in gender mainstreaming and the assessment of gender impacts when preparing and taking actions included in the Government Programme. The information packages help ministries strengthen their equality expertise and develop their own production of information concerning gender equality. The information packages support cooperation between ministries on equality-related matters. All four information packages include information about the most important ongoing actions and reforms under the Government’s key projects, national and international equality commitments, and the Government’s equality policy objectives, related to the information package’s topic. They also include information about gender equality, gender mainstreaming and other themes of the information package. The information packages assess the availability and scope of information and make suggestions for developing and using gender-specific information in the ministries.

This information package looks at the themes of employment, competitiveness, expertise and education. In particular, it focuses on improving Finland’s competitiveness by enhancing the operations of Team Finland. Additional focus areas are expertise and education matters from the viewpoints of competitive businesses and the renewal of comprehensive schools. The information package includes information about the sectors that are spearheads of growth, promotion of equality in the labour market, at work and in educational institutions, and the development of new learning environments that take account of gender.

Information is available on gender equality at work and in education. For example, a lot of information is available on the representation and status of women and men in top decision-making positions. The ongoing reform of the comprehensive school enables extensive promotion of gender equality. Opportunities are manifold, from the viewpoints of both the development of learning materials and tools, and increasing teachers’ gender awareness. When it comes to institutions of higher education, gender-specific information is needed about the focus areas and effects of research grants and funding cuts. All themes discussed in this information package should also be examined from the viewpoint of gender diversity and other factors that create differences between people.

The operations of Team Finland and the related support to fastest-growing industries mean investments into male-dominated fields. Despite this fact, only little research from the perspective of gender has been made into Team Finland’s work and the sectors linked to it. Impact assessment would require more information e.g. about the gender distributions of entrepreneurs and employees in these sectors, and about actual measures to develop these sectors from the perspective of gender mainstreaming. Furthermore, information is needed about the allocation of business subsidies by gender, and subsidies should also be studied by sector. Comprehensive information is available of the gender distribution of professions and degrees in different sectors. All education, employment and entrepreneurship indicators should be presented systematically by gender.

Lack of information about the gender impacts of the climate change hinders the planning and implementation of effective adaptation and mitigation measures. It is important that gender be mainstreamed in all strategies and programmes. Furthermore, equal representation of genders and their equal opportunity to get heard in climate and energy policy decision-making must be ensured.

Keywords: bioeconomy, cleantech, competitiveness, education, expertise, gender mainstreaming, gender equality, Team Finland, employment

Sisälllys

Lukijalle	3
Tiivistelmä.....	4
Sammandrag.....	5
Abstract	6
1 Yhteenveto	8
2 Vireillä olevia toimenpiteitä ja uudistuksia.....	9
2.1 Team Finland, biotalous ja cleantech.....	9
2.2 Osaamisen ja koulutuksen kehittäminen.....	10
3 Tasa-arvopolitiikan ja -sääntelyn lähtökohtia	11
3.1 Kansalliset ja kansainväliset tasa-arvositoumukset	11
3.2 Hallituksen tasa-arvopoliittiset tavoitteet.....	17
4 Tasa-arvotietoa toimeenpanoa varten.....	20
4.1 Yleistietoa sukupuolesta ja sukupuolten tasa-arvosta.....	20
4.2 Työllisyys, yrittäjyys, kilpailukyky ja tasa-arvo kasvualoilla.....	22
4.3 Sukupuolinäkökulmia osaamisen ja koulutuksen kehittämiseen	30
5 Arviointi ja suositukset.....	35
Lähteet.....	38

Yhteenveto

- Team Finland -toiminta ja siihen liittyvä tuki kasvun kärkialoille, biotalouteen, cleantechiin, terveysteknologiaan ja digitalouteen tarkoittaa isoja investointeja pääosin miesenemmistöisille aloille.
- Biotalouteen ja cleantechiin panostamisen sukupuolivaikutuksia ei ole arvioitu.
- Sukupuolten tasa-arvon kannalta energia-, ympäristö- ja ilmastopolitiikkaan liittyvät ratkaisut eivät ole välttämättä neutraaleja.
- Myös yritystukien kohdennuksissa painottuvat miesenemmistöiset alat ja miehiä toimii ylipäänsä yrittäjinä enemmän kuin naisia.
- Yli puolet Suomen nykyisestä biotaloudesta perustuu metsiin, metsänomistajista aiempaa enemmän on naisia.
- Metsäohjelmissa ei ole otettu sukupuolta riittävästi huomioon.
- Osaamisen ja koulutuksen kärkihankkeilla tuetaan kasvun kärkialojen edistämistyötä. Digitalisaation tukeminen on tärkeä painopiste peruskouluista lähtien.
- Korkeakoulutuksen osalta samaan aikaan vaikuttavat sekä mittavat leikkaukset ja indeksijäädytykset että tuki elinkeinoelämää palvelevalle osaamiselle ja koulutukselle. Tietoa ei ole siitä, miten uudistuksissa varmistetaan sukupuolivaikutusten arviointi ja sukupuolentutkimuksen asema.
- Työelämän ja koulutuksen kysymykset ovat jo pitkään olleet tasa-arvopolitiikan ydinalueilla. Näissä teemoissa myös lainsäädäntö ja kansainväliset sopimukset sääntelevät tarkasti tasa-arvotyön tavoitteita ja sisältöä.
- Vahvoja velvoitteita on olemassa myös segregaaion purkamiseen ja stereotyyppien lieventämiseen yhteiskunnan eri osa-alueilla.
- Koulutuksen ja työelämän osalta on olemassa paljon sekä rakenteellisia että työpaikka- ja oppilaitostasoisia työvälineitä.
- Etenkin kasvatuksen ja koulutuksen osalta välineitä on olemassa myös sukupuolen moninaisuuden huomioon ottamiseen.
- Digitaalisten oppimisympäristöjen kehittämisessä on mahdollisuuksia sukupuolitietoiseen näkökulmaan.

2 Vireillä olevia toimenpiteitä ja uudistuksia

Tässä tietokoosteessa keskitytään työllisyyden, kilpailukyvyn, osaamisen ja koulutuksen teemoihin. Näiden osalta rajaudutaan tarkastelemaan etenkin Suomen kilpailukyvyn vahvistamista Team Finland -toimintaa tehostamalla sekä osaamisen ja koulutuksen kysymyksiä niin elinkeinoelämän kilpailukyvyn kuin peruskoulujen uudistamisen näkökulmista. Lisäksi on laadittu omat tietokoosteensa kolmesta muusta teemakokonaisuudesta.

Tietokoosteet:

1. Kestävä kasvu, julkinen talous ja rakenteet
2. **Työllisyys, kilpailukyky, osaaminen ja koulutus**
3. Hyvinvointi ja terveys
4. Oikeusasiat ja turvallisuus

Teemat valittiin alun perin ministeriöiden tulevaisuuskatsausten ja hallitusohjelman perusteella ja niitä täsmennettiin hallituksen kärkihankkeiden ja muiden keskeisten toimenpiteiden valmistelun edetessä. Teemoja ja tietotarpeita kartoitettiin myös ministeriöille lähetetyllä kyselyllä. Tarkoituksena oli löytää tällä hallituskaudella käynnissä olevia keskeisiä uudistuksia, joiden toteutuksessa sukupuolinäkökulmalle ja tasa-arvon edistämisen tavoitteelle olisi tarvetta ja joiden tueksi arvioitiin tarvittavan koottua tasa-arvotietoa. Teemat valittiin myös siten, että ne koskevat yhtä aikaa useampaa ministeriötä ja luovat siten mahdollisuuksia sekä ministeriöiden väliselle yhteistyölle että tasa-arvon edistämistä koskevan osaamisen ja tiedon kehittämiseksi ja jakamiselle ministeriöiden välillä.

Tässä luvussa kuvataan tarkemmin tämän tietokoosteen teemojen rajausta ja niiden kytkeä hallituspolitiikan kokonaisuuteen. Lisäksi esitellään lyhyesti huhtikuulle 2016 ulottuvan seurannan perusteella myös konkreettiset käynnissä olevat toimenpiteet.

2.1 Team Finland, biotalous ja cleantech

Hallituksen työllisyyden ja kilpailukyvyn edistämisen toimenpiteisiin sisältyy kärkihanke, jonka tavoitteena on *kilpailukyvyn vahvistaminen elinkeinoelämän ja yrittäjyyden edellytyksiä parantamalla* (kärkihanke 1). Yksi sen toimenpiteistä on yritysten kansainvälisen kasvun vauhdittaminen Team Finland -toimintamalla uudistamalla. Team Finland -toiminta on yksi isoimmista hallituksen taloudellisista satsauksista tällä kaudella ja se läpileikkaa useita hallitusohjelman toimenpiteitä ja kärkihankkeita. Team Finland -kasvuohjelmat kohdistetaan erityisesti biotalouden, cleantechin, terveysteknologian ja digitalouden sektoreille.

Biotaloutta ja cleantechia käsitellään hallitusohjelmassa myös omana kokonaisuutenaan (**Biotalous ja puhtaat ratkaisut**). Työ perustuu valtioneuvoston periaatepäätökseen vuodelta 2014: Kasvun uusien kärkien cleantechin ja biotalouden vauhdittaminen. Strategian tavoitteena on liki tuplata biotalouden ja cleantechyritysten liikevaihto ja luoda aloille yli sata tuhatta uutta työpaikkaa vuoteen 2025 mennessä. Uusia työpaikkoja arvioidaan syntyvän muun muassa metsä-, energia-, teknologia-, kemian- ja rakennuslalle, mutta myös terveysalalle ja palveluliiketoimintaan. Kasvun uusien kärkien periaatepäätökseen perustuvat kansalliset cleantech - ja biotalous -strategiat on tarkoitus päivittää vuoden 2016 aikana.

Yli puolet Suomen nykyisestä biotaloudesta perustuu metsiin. Biotalous ja puhtaiden ratkaisujen kärkihanke 2: *puu liikkeelle ja uusia tuotteita metsästä*, sisältää puun tarjonnan ja monipuolisen käytön lisäämisen sekä biotalouden uusien tuotteiden, palveluiden, liiketoimintamallien sekä biotalouden uusien innovaatioiden käyttöönoton vauhdittamisen kokeiluhankkeilla ja innovatiivisilla julkisilla hankinnoilla. Biotalous-

strategian toteutus on TEM:n asettaman biotalouspaneelin vastuulla. Sen puheenjohtajina toimivat elinkeinoministeri Olli Rehn ja maatalous- ja ympäristöministeri Kimmo Tiilikainen. Ministeriöistä biotalouspaneelissa ovat edustettuina TEM, MMM, YM, UM, VM, OKM ja STM. Osana kärkihanketta toteutetaan myös kansallista metsästrategiaa 2025 (MMM). Kansallisen metsästrategian toteuttamista seuraa ja edistää metsäneuvosto, jossa ovat edustettuina ministeriöistä MMM, TEM, VM, YM ja OKM.

Team Finland panostaa erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten palvelemiseen, koska niillä on ratkaiseva merkitys Suomen taloudelle. Suurin osa uusista työpaikoista syntyy pk-yrityksiin. Team Finland -verkosto tarjoaa yrityksille kansainvälistymispalveluja, houkuttelee Suomeen investointeja ja koordinoi Suomen maakuvaviestintää. Verkoston ytimen muodostavat TEM, UM ja OKM sekä näiden ohjauksessa olevat julkisrahoitteiset organisaatiot ja toimipisteet, kuten ELY-keskukset, Finnvera, Finpro, Tekes, VTT ja Suomen edustustot. TEM vastaa yritysten kansainvälistymisen edistämisestä ja ulkomaisten investointien hankinnasta. UM vaikuttaa ulkomailla yritysten toimintaympäristöön ja markkinoillepääsyyn, edistää investointeja Suomeen ja koordinoi maakuvatyötä. OKM tukee koulutus- ja kulttuuriviennin toimialojen kehittymistä. Toiminnan painopisteet valmistelee pääministeri Juha Sipilän johtama taloudellisten ulkosuhteiden ohjausryhmä. Verkoston toimintaa ohjaa valtioneuvosto.

2.2 Osaamisen ja koulutuksen kehittäminen

Korkeakoulujen ja elinkeinoelämän yhteistyön vahvistaminen innovaatioiden kaupallistamiseksi on yksi **osaamisen ja koulutuksen** tavoitteita toteuttavista hallituksen kärkihankkeista (kärkihanke 5). Kärkihankkeen yhtenä toimenpiteenä on kasvun kannalta strategisten painopistealueiden infrastruktuuri- ja kehitysympäristöjen rakentamisen tukeminen. Niiden on tarkoitus keskittyä muun muassa cleantechiin, biotalouteen, muuhun teknologiateollisuuteen, terveysalaan ja palvelusektoriin. Kärkihankkeen toteutuksesta vastaa elinkeinoministeri Olli Rehn yhteistyössä opetus- ja kulttuuriministeri Sanni Grahn-Laasosen kanssa.

Osaamisen ja koulutuksen kehittämisen osalta tarkastellaan myös peruskoulun uudistamiseen keskittyvää kärkihanketta 1: *uudet oppimisympäristöt ja digitaaliset materiaalit peruskouluihin*. Tavoitteena on parantaa oppimistuloksia, vastata tulevaisuuden osaamistarpeisiin, uudistaa pedagogiikkaa kokeillen ja tehdä oppimisesta innostavaa läpi elämän. Tavoitteena on, että Suomesta kehittyy kansainvälisesti mielenkiintoinen uuden pedagogiikan ja digitaalisen oppimisen laboratorio. Digitalisaatio näkyy myös muilla koulutusasteilla. Esimerkiksi *nopeutetaan siirtymistä työelämään* -kärkihankkeessa (kärkihanke 3) kehitetään korkeakoulujen digitaalisia oppimisympäristöjä, verkko-opetustarjontaa ja digitaalista koulutusyhteistyötä. Tarkoitus on palvella opintojen sujuvoittamista ja nopeampaa korkeakoulutukseen siirtymistä. Nämä kärkihankkeet ovat opetus- ja kulttuuriministeri Sanni Grahn-Laasosen vastuulla.

3 Tasa-arvopolitiikan ja -sääntelyn lähtökohtia

3.1 Kansalliset ja kansainväliset tasa-arvositoumukset

Sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi on olemassa Suomessa vahva normatiivinen ja sisällöllinen kehikko, joka perustuu sekä kansalliseen että kansainväliseen sääntelyyn ja sitoumuksiin. Mainitut normit sisältävät sekä erityisiä tavoitteita sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi ja syrjinnän ja eriarvoisuuden poistamiseksi että yleisen velvoitteen sisällyttää sukupuolten tasa-arvon edistäminen osaksi kaikkea toimintaa. Erityisiä velvoitteita asetetaan hallitukselle ja viranomaisille. Tässä osiossa kuvataan nämä normit ja viranomaisvelvoitteet pähkinänkuoressa.

Kansalliset normit Suomen perustuslaki Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta Muu kansallinen lainsäädäntö	EU Euroopan unionin perussopimukset Euroopan unionin perusoikeuskirja Tasa-arvodirektiivit
YK Kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus (CEDAW) Pekingin julistus ja toimintaohjelma Ihmisten kaupan ja toisten prostituutiosta hyötymisen tukahduttamista koskeva yleissopimus YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus Kansalaisyhteisöjä ja poliittisia oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus ja siihen liittyvä valinnainen pöytäkirja yksilövalituksista (KP-sopimus) Taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus (TSS-sopimus)	EN Euroopan neuvoston yleissopimus naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan ehkäisemisestä ja torjumisesta (nk. Istanbulin sopimus) Euroopan ihmisoikeussopimus Euroopan sosiaalinen peruskirja Euroopan neuvoston yleissopimus ihmiskaupan vastaisesta toiminnasta

Kansalliset normit

Kansallisesti relevantti sukupuolten tasa-arvoon liittyvä lainsäädäntö koostuu Suomen perustuslaista (731/1999) ja naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetusta laista (tasa-arvolaki 609/1986). Sukupuolten tasa-arvoon viittaavaa sääntelyä on myös useissa muissa laeissa, kuten työlainsäädännössä, perheitä ja palveluita koskevissa laeissa, rikoslainsäädännössä, ulkomaalaisasioita koskevissa laeissa, opetukseen, liikuntaan ja nuorisoon liittyvissä laeissa, kuntia ja alueita koskevassa sääntelyssä ja kuluttajansuojalaissa. Tarkempi kooste näistä laeista on Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen Sukupuolten tasa-arvo -sivustolla.

Suomen perustuslaki

Perustuslaki kieltää syrjinnän sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Perustuslain mukaan sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteis-

<p>kunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehtoista määrittäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään.</p> <p>Suomen perustuslaki (731/1999)</p>
<p>Tasa-arvolaki</p> <p>Lakia naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta kutsutaan tasa-arvolaksi. Se sisältää säännökset sukupuolten tasa-arvon edistämisestä ja syrjinnän kielloista sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella.</p> <p>Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986)</p>
<p>Yhdenvertaisuuslaki</p> <p>Yhdenvertaisuuslaissa on säännökset yhdenvertaisten mahdollisuuksien edistämisestä ja syrjinnän kielloista muun henkilöön liittyvän syyn kuin sukupuolen perusteella.</p> <p>Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)</p>
<p>Tasa-arvoon liittyvä lainsäädäntö</p> <p>Tasa-arvotiedon keskus: Tasa-arvoon liittyvä sääntely</p> <p>https://www.thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-edistaminen/tasa-arvolaki/tasa-arvoon-liittyva-saantely</p>

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä sen toteuttamiseksi parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Tasa-arvolaki sisältää syrjintää ja tasa-arvon edistämistä koskevia säännöksiä sekä säännöksiä lain valvonnasta ja seuraamuksista. Seksuaalinen häirintä ja häirintä sukupuolen perusteella ovat tasa-arvolain mukaan syrjintää.

Viranomaisten kannalta tasa-arvolaisissa olennaista on ensinnäkin syrjintäkielto sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Kiellettyä on sekä välitön että välillinen syrjintä. Viranomaisen velvollisuutena on myös sukupuolten tasa-arvon suunnitelmallinen edistäminen (sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen) sekä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy viranomaisen varsinaisessa toiminnassa ja palveluissa. Tavaroiden ja palvelujen saatavuutta ja tarjontaa sääntelee erillinen syrjintäkielto. Työnantajana viranomaisen on edistettävä henkilöstön tasa-arvoa ja laadittava henkilöstöä koskeva tasa-arvosuunnitelma samojen säännösten mukaan kuin muidenkin työnantajien. Tasa-arvolaki sisältää myös 40 prosentin kiintiösäännöksen, joka koskee valtion komiteoita, neuvottelukuntia ja muita vastaavia toimielimiä, kunnallisia toimielimiä sekä kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimiä.

Tämän tietokoosteen teemojen kannalta olennaista sääntelyä on lisäksi ainakin seuraavissa laeissa:

- Työelämään liittyen sukupuolten välisen tasa-arvon kannalta olennaisia ovat tasa-arvolain lisäksi muun muassa palvelussuhteita käsittelevät lait, kuten työsopimuslaki (55/2001), virkamieslaki (750/1994) ja laki kunnallisesta viranhaltijasta (304/2003), jotka sisältävät säännöksiä työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakeihin viittaavan syrjintäkiellon. Myös rikoslaki (39/1889) sisältää laajan työelämää ja elinkeinotoimintaa koskevan syrjintäkiellon. Työturvallisuuslaissa (738/2002) puolestaan käsitellään muun muassa erilaisten töiden kuormittavuuteen ja riskeihin liittyviä asioita sekä työpaikalla koetun väkivallan uhkaa ja häirintää.
- Koulutuksen osalta merkittävä on esimerkiksi perusopetuslaki (628/1998), jonka mukaan opetuksen tulee edistää sivistystä ja tasa-arvoisuutta yhteiskunnassa sekä oppilaiden edellytyksiä osallistua koulutukseen ja muutoin kehittää itseään elämänsä aikana. Opetuksen valtakunnallisista tavoit-

teista ja perusopetuksen tuntijaosta annetun valtioneuvoston asetuksen (1435/2001) mukaan kaikessa koulun toiminnassa on aktiivisesti vahvistettava koulutuksellista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Opetuksessa otetaan erityisesti huomioon sukupuolten väliset kasvun ja kehityksen erot. Koulutuksen järjestäjän velvollisuudesta laatia opetussuunnitelman yhteydessä suunnitelma opiskelijoiden suojaamiseksi väkivallalta, kiusaamiselta ja häirinnältä säädetään perusopetuslaissa, lukiolaissa (629/1998) sekä ammatillisesta peruskoulutuksesta annetussa laissa (630/1998).

CEDAW ja Pekingin toimintaohjelma

Kansainvälisesti tärkeimmän normatiivisen pohjan sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi muodostavat YK:n kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus (SopS 68/1986, CEDAW-sopimus) sekä sopimuksen tavoitteita edistävät asiakirjat. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kieltä on kuitenkin vanhempi perua ja vahvistettu jo YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallisessa julistuksessa vuonna 1948. Lisäksi kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskevassa kansainvälisessä yleissopimuksessa (SopS 7–8/1976; KP-sopimus) sekä taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevassa kansainvälisessä yleissopimuksessa (SopS 6/1976; TSS-sopimus) on määräykset, joiden mukaan sopimuksessa tunnustettujen oikeuksien ja vapauksien nauttiminen on turvattava kaikille ilman minkäänlaista syrjintää.

CEDAW-sopimus hyväksyttiin vuonna 1979 YK:n yleiskokouksessa ja ratifioitiin Suomessa tasa-arvolain säätämisen yhteydessä vuonna 1986. Sopimus on oikeudellisesti sitova ja se sääntelee muun muassa naiskauppaa ja prostituutiota, osallistumista poliittiseen ja muuhun julkiseen elämään, kansalaisuutta, koulutusta, työelämää, terveydenhoitoa, talous- ja yhteiskuntaelämän aloja yleisesti, maaseudun naisia, oikeudellista tasa-arvoa ja oikeustoimikelpoisuutta sekä avioliittoa ja perhesuhteita.

Suomi on sitoutunut myös CEDAW-sopimuksen toimeenpanoa täsmentävään vuonna 1995 vahvistettuun **Pekingin julistukseen ja toimintaohjelmaan**, joka asettaa poliittisia velvoitteita Suomen hallituksille. Toimintaohjelmaan sisältyy pääosin kaikki CEDAW-sopimuksen teema-alueet, mutta niitä käsitellään toimintaohjelmassa huomattavasti laajemmin. Pekingin toimintaohjelmassa kiinnitetään lisäksi huomiota naisten köyhyteen, aseellisiin konflikteihin, naisiin ja ympäristöön sekä tyttöjen asemaan. Pekingin toimintaohjelma myös velvoittaa hallituksia sukupuolivaikutusten arviointien tekemiseen sekä osoittamaan niiden toteuttamiselle riittävät varat.

Kiteytettynä voi sanoa, että nämä kaksi asiakirjaa luovat keskeisen sisällön naisten aseman parantamiselle sekä kansallisella että kansainvälisellä tasolla. Ne luovat maailmanlaajuisen standardin sille, mitä naisten ja miesten välisellä tasa-arvolla tarkoitetaan, ja pyrkivät varmistamaan, että ihmisoikeussopimusten yleiset velvoitteet toteutuvat täysimääräisesti myös naisten osalta. Ne ovat myös Suomen sitoumuksia sukupuolien välisen valtavirtaistamisen edistämiseksi sekä sukupuolistereotyyppien ja sukupuolen mukaisen segregaaation purkamiseksi kansallisessa politiikassa. Suomi on uudistanut sitoumuksensa CEDAW-sopimuksen ja Pekingin toimintaohjelman toimeenpanoon viimeksi YK:n kestävän kehityksen tavoitteiden (Agenda 2030) vahvistamisen yhteydessä.

CEDAW-sopimuksen toimeenpanoa seuraava komitea on ilmaissut huolensa siitä, että yleissopimusta ei tunneta Suomessa yleisesti riittävästi ja siihen vedotaan ja sitä sovelletaan vain rajoitetusti (UN 2014, 2). CEDAW-sopimusta voisi hyödyntää kattavammin esimerkiksi säädösvalmistelussa, hallituksen eri politiikka-alueiden ohjelmissa, CEDAWin sekä kaikkien ihmisoikeussopimusten raportoinnissa. Lisäksi on kiinnitetty huomiota myös miesten ja sukupuolivähemmistöjen tasa-arvokysymyksiin. Esimerkiksi CEDAW-sopimuksen toimeenpanon seurannassa Suomea on pyydetty kiinnittämään enemmän huomiota muun muassa transsukupuolisten asemaan sekä miesten osuuteen vanhempainvapaiden käytössä. (UN 2014, 4–11.)

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen ihmisoikeudet

Kansainväliset ihmisoikeusjuristit ovat muotoilleet periaatteet YK:n ihmisoikeuksien täydennykseksi seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen osalta. Suomi tukee näiden periaatteiden ottamista kansainvälisen ihmisoikeusnormiston perustaksi.

[Yogyakartan periaatteet \(englanniksi\)](#)

Alla on joitakin esimerkkejä elinkeinoelämään, ympäristöön, työhön ja koulutukseen liittyvistä teemoista CEDAW-sopimuksessa ja Pekingin toimintaohjelmassa:

TYÖ JA TALOUS

- CEDAW-sopimuksen 11 artiklan mukaan sopimusvaltioiden tulee ryhtyä kaikkiin tarvittaviin toimenpiteisiin poistaakseen naisten syrjinnän työelämästä ja varmistaakseen miesten ja naisten tasa-arvon pohjalta samat oikeudet, joita ovat muun muassa oikeus vapaaseen ammatin ja työn valintaan, oikeus etenemiseen, työsuhdeturvaan ja kaikkiin palvelussuhteeseen liittyviin etuuksiin ja ehtoihin sekä oikeus ammattikoulutukseen ja uudelleen koulutukseen, mukaan lukien oppisopimuskoulutus, ylempi ammatillinen koulutus ja jatkokoulutus; oikeus samaan palkkaan, siihen liittyvine etuuksineen ja samaan kohteluun samanarvoisessa työssä ja samaan kohteluun työn laatua arvioitaessa.
- Pekingin toimintaohjelman mukaan hallitusten tulee edistää naisten taloudellisia oikeuksia ja riippumattomuutta. Tämä tarkoittaa oikeutta ansiotyöhön ja asianmukaisiin työoloihin sekä oikeutta taloudellisten voimavarojen hallintaan. Hallitusten on muun muassa taattava naisille ja miehille oikeus samaan palkkaan samasta tai samanarvoisesta työstä, kiellettävä syrjintä työmarkkinoilla, poistettava työnantajien syrjivät käytännöt, jotka liittyvät naisten suvunjatkamiseen sekä tarkastettava kansalliset vero- ja sosiaaliturvajärjestelmät kaiken naisia syrjivän puolueellisuuden poistamiseksi. Tämän lisäksi työnteon rakenteita tulisi uudistaa niin, että ne tukisivat perhevelvollisuuksien jakamista sekä edistää politiikkaa ja toimia, jotka edistäisivät naisten tasavertaista asemaa miesten rinnalla tekniikan alalla, liikkeenjohdossa ja yritysmaailmassa. (UM 1996:6, 86–87.)
- Pekingin toimintaohjelmassa tavoitteena on helpottaa naisten tasavertaisia mahdollisuuksia saada taloudellisia voimavaroja ja työpaikkoja sekä harjoittaa kauppaa. Erityisesti monipuolista tukea tulisi antaa naisryrittäjille ja varmistaa heille tasavertainen pääsy markkinoille. Työtätekeville naisille ja miehille tulisi myös järjestää tukipalveluita, kuten lastenhoito, jotta työssäkäynti on mahdollista. Naisten taloudellista toimintakykyä ja kaupallisia verkostoja tulisi vahvistaa ja erityisesti huomiota tulisi kiinnittää naisten erityisryhmien, kuten nuorten, iäkkäiden, vammaisten sekä etnisiin vähemmistöihin kuuluvien naisten toimeentuloon. (UM 1996:6, 88–93.)
- Pekingin toimintaohjelmassa painotetaan ammatillisen eriytymisen ja kaikenlaisen syrjinnän poistamista työelämässä sekä työn ja perheen yhteensovittamista. Ammatillisen eriytymisen poistamiseksi työmarkkinoilla naisten tasavertaista osallistumista korkeaa ammattitaitoa vaativiin tehtäviin sekä ylimpään johtoon tulee edistää, pyrkiä monipuolistamaan ammatinvalintamahdollisuuksia ja kannustaa naisia ja miehiä hakeutumaan ei-perinteisiin ammatteihin. Sukupuolten välisen palkka-kuilun poistamiseksi on taattava sama palkka samanarvoisesta tai samasta työstä. Vammaisten naisten heikompi asema työmarkkinoilla tulee tunnustaa ja kehittää erikoisohjelmia, jotta he pääsivät töihin ja säilyttäisivät työpaikkansa. Työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi taas on varmistettava, että naiset ja miehet voivat tasavertaisesti valita joko kokopäivä- tai osa-aikatyön. Tämän lisäksi on tuettava perhevelvollisuuksien tasavertaisempaa jakautumista naisten ja miesten kesken. (UM 1996:6, 95–98.)

KOULUTUS JA KASVATUS

- CEDAW-sopimuksen 10 artiklan mukaan sopimusvaltioiden tulee ryhtyä kaikkiin tarvittaviin toimenpiteisiin naisten syrjinnän poistamiseksi voidakseen varmistaa heille koulutuksen alalla yhtäläiset oikeudet kuin miehille. Erityisesti tulee varmistaa miesten ja naisten tasa-arvon pohjalta miesten ja naisten kaavamaisen roolijaon poistaminen kaikenlaisissa ja -tyyppisissä koulutuksissa. Tämä voidaan toteuttaa rohkaisemalla yhteisopetusta ja muita tämän päämäärän saavuttamista auttavia koulutusmuotoja ja erityisesti tarkistamalla oppikirjat ja koulutusohjelmat sekä muuttamalla opetusmenetelmiä.

- Pekingin toimintaohjelman mukaan hallitusten on turvattava tasavertainen pääsy koulutukseen poistamalla kaikilta tasoilta sukupuoleen, rotuun, kieleen, uskontoon, kansalliseen alkuperään, ikään, vammaisuuteen tai mihin tahansa muuhun syyhyn perustuva syrjintä. Sukupuolten eriarvoisuus tulee poistaa korkeakouluopintojen kaikilta aloilta sekä parantaa koulutuksen laatua ja luoda sukupuoli huomioonottava koulutusjärjestelmä. Sukupuolten eriarvoisuus korkeakoulutuksessa on poistettava takaamalla naisille tasavertaiset mahdollisuudet urakehitykseen, koulutukseen, apurahoihin ja stipendeihin sekä tarvittaessa soveltamalla positiivisia erityistoimia. (UM 1996:6, 36–37.)
- Pekingin toimintaohjelmassa hallitus on sitoutunut parantamaan naisten mahdollisuuksia päästä ammattikoulutukseen, opiskelemaan tieteitä ja teknologiaa sekä jatkamaan opintojaan. Naisten ja miesten koulutusta ja ammatinvalintamahdollisuuksia kaikilla ei-perinteisillä aloilla tulee edistää ja tukea. Tämän lisäksi opetussuunnitelmia, oppimateriaaleja ja opetusvälineitä tulisi muokata sukupuolistereotyyppien karsimiseksi ja on taattava, että sukupuolten tasa-arvoa sekä kulttuurista, uskonnollista ja muuta monimuotoisuutta kunnioitetaan oppilaitoksissa. Opettajille ja kouluttajille tulee kehittää koulutusohjelmia ja opetusmateriaalia, jotka tarjoavat heille tehokkaita sukupuolierot huomioonottavia opetusstrategioita. (UM 1996:6, 38–41.)

YMPÄRISTÖ JA ALUEET

- CEDAW-sopimuksen 14 artiklan mukaan sopimusvaltioiden tulee ottaa huomioon maaseudun naisten erityisongelmat ja heidän merkittävä osuutensa perheidensä toimeentulossa, mukaan lukien heidän työnsä talouselämän niillä aloilla, joilla ei makseta työstä rahallista korvausta, ja ryhtyä kaikkiin tarvittaviin toimenpiteisiin varmistaakseen, että tämän yleissopimuksen määräyksiä sovelletaan myös maaseudun naisiin. Sopimusvaltioiden tulee ryhtyä kaikkiin tarvittaviin toimenpiteisiin naisten syrjinnän poistamiseksi maaseudulla varmistaakseen miesten ja naisten tasa-arvon pohjalta, että he osallistuvat ja hyötyvät maaseudun kehityksestä ja erityisesti varmistavat näille naisille oikeuden osallistua kehityssuunnitelmien laadintaan ja toteuttamiseen kaikilla tasoilla.
- Pekingin toimintaohjelman tavoitteena on sisällyttää sukupuolinäkökulma kestävän kehityksen politiikkaan ja ohjelmiin. Tärkeää on integroida naiset, heidän tietoutensa ja näkökulmansa ympäristöä koskevaan päätöksentekoon kaikilla tasoilla. Tämän lisäksi tulisi arvioida kehitys- ja ympäristöpolitiikan vaikutuksia naisiin ja kehittää mekanismeja, joilla arvioida näitä vaikutuksia. (UM 1996:6, 131–136.)

Muu YK-sääntely

Työelämän perusoikeuksista säädetään lukuisissa kansainvälisen työjärjestö ILO:n sopimuksissa. ILO:n yleissopimus nro 111 syrjinnästä työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä (SopS 63/1970) on yleinen ja koskee kaikkea työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää. Sopimuksen mukaan syrjintä on kielletty rodun, ihonvärin, sukupuolen, uskonnon, poliittisten mielipiteiden sekä kansallisen ja yhteiskunnallisen alkuperän perusteella. Sopimus edellyttää jäsenvaltioita myös edistämään yhtäläisiä mahdollisuuksia ja yhdenvertaista kohtelua työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisessa.

ILO:n yleissopimus n:ro 100 samapalkkaisuudesta (SopS 9/1963) koskee samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavaa samaa palkkaa ja sillä pyritään turvaamaan naisille ja miehille sama palkka samasta ja samanarvoisesta työstä. Yleissopimus nro 158 työnantajan toimesta tapahtuvasta palvelussuhteen päättämisestä (SopS 114/1992) luettelee seikkoja, joita ei voida pitää pätevinä työsuhteen päättämisperusteina. Näitä ovat esimerkiksi rotu, ihonväri, sukupuoli, perhesuhteet, perhehuoltovelvollisuudet, raskaus, uskonto, poliittinen mielipide ja kansallinen tai yhteiskunnallinen alkuperä. Syrjimättömyys perhehuoltovelvollisuuksien vuoksi pyritään turvaamaan perhehuoltovelvollisuuksia omaavien mies- ja naistyöntekijöiden samanlaisia mahdollisuuksia ja yhdenvertaista kohtelua koskevassa yleissopimuksessa nro 156 (SopS 72/1983).

Keskeinen opetusta koskeva sopimus on YK:n kasvatus-, tiede- ja kulttuurijärjestön (UNESCO) piirissä laadittu yleissopimus syrjinnän vastustamiseksi opetuksen alalla (SopS 59/1971).

EU-sääntely

Sukupuolten tasa-arvo on mukana Euroopan unionista (SEU) ja Euroopan unionin toiminnasta tehdyssä sopimuksessa (SEUT), oikeudellisesti sitovassa perusoikeuskirjassa ja sitä säännellään myös direktiiveillä.

Euroopan unionin perussopimus Amsterdamin sopimuksesta, vuodesta 1997 lähtien on velvoittanut jäsenmaita poistamaan epätasa-arvoa ja edistämään naisten ja miesten tasa-arvoa kaikissa EU:n toimivaltaan liittyvissä asioissa. Sopimuksen mukaan sukupuolten tasa-arvo on yksi EU:n perusperiaatteista (SEU 2 artikla). Unioni pyrkii kaikissa toimitaan poistamaan eriarvoisuutta miesten ja naisten välillä, edistämään miesten ja naisten välistä tasa-arvoa (SEUT 8 artikla) sekä torjumaan syrjintää (SEUT 10 artikla). **EU:n perusoikeuskirjan** III-luku sisältää tasa-arvoa koskevat artiklat, joista 23 artikla koskee naisten ja miesten välistä tasa-arvoa.

Euroopan unionin perusoikeuskirja

23 artikla: Naisten ja miesten välinen tasa-arvo

Naisten ja miesten välinen tasa-arvo on varmistettava kaikilla aloilla työelämä ja palkkaus mukaan lukien.

Tasa-arvon periaate ei estä pitämästä voimassa tai toteuttamasta toimenpiteitä, jotka tarjoavat erityisetuja aliedustettuna olevalle sukupuolelle.

EU:n tasa-arvodirektiivit liittyvät pitkälti työelämän ja työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksiin:

- Direktiivi miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa (2006/54/EY)
- Direktiivi miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltamisesta itsenäisiin ammatinharjoittajiin (2010/41/EU)
- Direktiivi miesten ja naisten yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta tavaroiden ja palvelujen saatavuuden ja tarjonnan alalla (2004/113/EY)
- Direktiivi toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä (92/85/ETY)
- Direktiivi BUSINESSEUROOPEN, UEAPME:n, CEEP:n ja EAY:n tekemän vanhempainvapaata koskevan tarkistetun puitesopimuksen täytäntöönpanosta ja direktiivin 96/34/EY kumoamisesta (2010/18/EU)
- Direktiivi miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen asteittaisesta toteuttamisesta sosiaaliturvaa koskevissa kysymyksissä (79/7/ETY).

Euroopan neuvosto

Myös Euroopan neuvoston sopimukset sääntelevät sukupuolten tasa-arvon edistämistä. Suomi on ratifioinut Euroopan neuvoston yleissopimuksen naiseen kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan ehkäisemisestä ja torjumisesta (SopS 52/2015), joka on ensimmäinen naisten oikeuksia säätelevä eurooppalainen sopimus. Sukupuolten tasa-arvon kannalta olennaisia ovat myös sopimus ihmiskaupan vastaisesta toiminnasta (SopS 43/2012), ihmisoikeussopimus (SopS 18/1990) sekä Euroopan sosiaalinen peruskirja (SopS 78/2002).

Euroopan neuvoston yleissopimus naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan ehkäisemisestä ja torjumisesta (nk. **Istanbulin sopimus**) velvoittaa ehkäisemään uhriksi joutumista ja tukemaan uhria. Väkivallan ehkäisyn osalta (luku III) korostetaan muun muassa haavoittuvassa asemassa olevien henkilöiden erityistä huomioon ottamista, valistusta ja koulutusta, ennalta ehkäisevien puuttumis- ja hoito-ohjelmien tarjoamista sekä yksityisen sektorin ja joukkoviestinten osallistumista. Tuen osalta (luku IV) mainitaan muun muassa yleiset ja erityistukipalvelut, turvakodit, auttavat puhelimet, seksuaalisen väkivallan uhrien tukeminen sekä väkivaltaa nähneiden lasten erityinen tuki. Sopimus sisältää myös muun muassa rikoslainsäädäntöön, oikeusprosesseihin, maahanmuuttoon ja turvapaikanhakijoihin liittyviä säännöksiä (luvut V-VII).

3.2 Hallituksen tasa-arvopoliittiset tavoitteet

Suomessa sukupuolten tasa-arvon edistäminen institutionalisoitui valtionhallintoon vuonna 1972, kun ensimmäinen tasa-arvoelin Tasa-arvoasiain neuvottelukunta (TANE) perustettiin. Vuonna 1980 laadittiin ensimmäinen hallituksen tasa-arvo-ohjelma ja vuodesta 1997 lähtien kaikilla Suomen hallituksilla on ollut omat tasa-arvopoliittiset ohjelmansa.

Nykyinen **hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2016–2019** (STM 2016:4) sisältää tavoitteita muun muassa työelämän tasa-arvon ja työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen parantamiseksi, koulutuksen ja liikunnan tasa-arvotyön edistämiseksi, naisiin kohdistuvan ja lähisuhdeväkivallan ehkäisemiseksi sekä miesten hyvinvointierojen pienentämiseksi. Lisäksi hallitus arvioi hankkeidensa sukupuolivaikutuksia.

Tämän tietokoosteen teemojen kannalta tasa-arvo-ohjelman keskeisiä tavoitteita ja toimenpiteitä ovat muun muassa seuraavat:

- Työelämän osalta tasa-arvo-ohjelman tavoitteena on pienentää naisten ja miesten palkkaeroja muun muassa toteuttamalla samapalkkaisuusohjelmaa. Tavoitteena on myös lieventää työmarkkinoiden jakautumista naisten ja miesten aloihin ja ammatteihin. Hallitus pyrkii parantamaan ulkomaalaistaustaisten naisten ja miesten mahdollisuuksia työllistyä ja integroitua suomalaiseen yhteiskuntaan. Hallituksen tavoitteena on varmistaa kehitys, jolla saavutetaan sukupuolten tasapuolinen edustus suurten ja keskisuurten pörssiyritysten hallituksissa. Valtio jatkaa ohjelmaa sukupuolten tasapuolisen edustuksen varmistamiseksi valtio-omisteisten yhtiöiden ylimmässä johdossa. Ohjelmaa laajennetaan muihin julkisomisteisiin yhtiöihin.
- Hallitus parantaa naisten ja miesten mahdollisuuksia sovittaa yhteen työtä ja perhe-elämää eri elämänvaiheissa ja vähentää työnantajille aiheutuvia perhevapaakustannuksia 2 500 euron kertakorvauksella.
- Hallituksen tavoitteena on myös vahvistaa varhaiskasvatuksen ja koulutuksen tasa-arvotietoisuutta sekä tukea tasa-arvosuunnittelua peruskouluissa ja toisen asteen oppilaitoksissa. Hallitus pyrkii varmistamaan, että opetus- ja kasvatustyötä tekevien ja opinto-ohjaajien koulutus antaa välineitä käytännön tasa-arvotyöhön. Tavoitteena on kehittää koulujen ja työelämätoimijoiden yhteistyötä siten, että oppilailla on tulevaisuudessa mahdollisuus tutustua monipuolisesti eri aloihin.

Toinen keskeinen kansallista tasa-arvopolitiikkaa linjaava asiakirja on **valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta** vuodelta 2010. Järjestyksessään ensimmäinen tasa-arvoselonteko kuvaa hallitusten keskeisiä tavoitteita, jotka ovat keskittyneet muun muassa naisten osuuden kasvattamiseen päätöksenteossa, työelämän ja koulutuksen tasa-arvokysymyksiin, perhevapaiden tasaisempaan jakautumiseen sekä naisiin kohdistuvan väkivallan ehkäisyyn. Selonteko linjaa sukupuolten tasa-arvon edistämistä vuoteen 2020 saakka. Sen mukaisesti sukupuolten tasa-arvon toteutuminen vaatii vielä määrätietoista työtä useilla eri osa-alueilla.

Keskeisiä osa-alueita tämän tietokoosteen kannalta ovat muun muassa seuraavat:

- Selonteko linjaa työelämää koskeviksi tavoitteiksi korkean työllisyysasteen saavuttamisen tasa-arvotietoisella talous- ja työllisyyspolitiikalla, tasa-arvonäkökulman vahvistamisen työurien pidentämisessä, sukupuolten palkkaerojen pienentämisen ja vastentahtoisen määräaikaisen ja osa-aikaisen työn vähentämisen. Työelämän segregatiota pyritään lieventämään esimerkiksi kannustamalla miehiä perinteisiin naisten ammatteihin ja vauhdittamalla naisten urakehitystä. Maahanmuuttajien ja muiden vähemmistöryhmien asemaa työelämässä parannetaan sukupuolinäkökulma huomioiden. Selonteossa linjataan myös työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen tavoitteita. (STM 2010:8, 39–42.)
- Koulutuksen osalta selonteko linjaa tavoitteikseen sukupuolten tasa-arvon edistämisen sisällyttämisen koulutuspolitiikkaan, sukupuolten tasa-arvon edistämisen opetussuunnitelmatyön, opetusmenetelmien ja oppimateriaalien kautta sekä sukupuolitietoisien oppilaan- ja opinto-ohjauksen kehittämisen. Lisäksi varhaiskasvatuksessa vahvistetaan sukupuolten tasa-arvoa koskevia tavoitteita ja toimia ja toiminnallisen tasa-arvosuunnittelun toteutuminen varmistetaan oppilaitoksissa. (STM 2010:8, 35–37.)
- Korkeakoulutuksen ja tutkimuksen osalta linjaukset tasa-arvopolitiikasta koskevat sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen vahvistamista korkeakoulu- ja tiedepolitiikassa, naisten tutkijanuran edistämistä konkreettisoin toimenpitein sekä nais-, mies- ja sukupuolentutkimuksen aseman vahvistamista. Korkeakoulujen tasa-arvotyötä ja sukupuolinäkökulman integroimista korkeakoulujen opetukseen ja tutkimukseen edistetään edelleen ja kaikkeen opettajankoulutukseen integroidaan tasa-arvo- ja sukupuolitietoisuuden edistäminen. (STM 2010:8, 37–39.)

Tasa-arvo-ohjelma

Hallituksen tasa-arvo-ohjelmassa vuosille 2016–2019 asetetaan konkreettiset tavoitteet tasa-arvon ja sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen edistämiseksi.

[Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2016–2019](#)

Tasa-arvoselonteko

Vuonna 2010 valmistunut ensimmäinen valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta arvioi tasa-arvopolitiikan toteutusta viime vuosikymmenillä sekä linjaa sen tavoitteita vuoteen 2020 saakka.

[Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta](#)

Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen

Naisten ja miesten välinen tasa-arvo on tunnustettu Suomessa keskeiseksi yhteiskunnalliseksi päämääräksi, joka tulee huomioida kaikessa yhteiskunnallisessa päätöksenteossa ja toiminnassa. Sukupuolten tasa-arvoa on usein todettu edistettävän kaksoisstrategialla. Yksi osa strategiaa on poikkihallinnolliset tasa-arvopolitiikan erityistoimet, joita toteutetaan tasa-arvon esteiden poistamiseksi. Toinen osa taas on sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen kaikkeen päätöksentekoon ja sen valmisteluun. (STM 2010:8, 14.)

Suomessa sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen perustuu Euroopan neuvoston asiantuntijaryhmän määritelmään vuodelta 1998. Keskeistä tässä työssä ovat prosessien muuttaminen, sukupuolinäkökulman sisällyttäminen kaikkeen toimintaan ja kaikille kuuluva toteuttamisvastuu:

Valtavirtaistaminen on poliittisten ja hallintoprosessien uudelleen organisoimista, parantamista, kehittämistä ja arviointia niin, että pyrkimys sukupuolten tasa-arvoon sisällytetään kaikkeen politiikkaan ja hallintotoimiin, kaikilla tasoilla ja kaikissa vaiheissa niiden toimijoiden toimesta, jotka normaalisti näihin osallistuvat.

Tasa-arvolain 4 § sisältää sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen velvoitteen. Sen mukaan viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Erityisesti tulee muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista.

Sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiseen sitoudutaan myös hallituksen tasa-arvo-ohjelmassa 2016–2019 (STM 2016:4), jonka mukaan kaikki ministeriöt ovat sitoutuneet edistämään sukupuolten tasa-arvoa toiminnassaan. Keskeisiin yhteiskunnallisiin ja hallinnollisiin uudistuksiin kuten hallituksen kärkihankkeisiin valtavirtaistetaan sukupuolinäkökulma. Kaikkien ministeriöiden tulee myös selvittää politiikka-alansa keskeiset tasa-arvohaasteet, sisällyttää lainvalmisteluun sukupuolivaikutusten arviointi sekä varmistaa toiminnallisten tasa-arvotyöryhmien työskentelymahdollisuudet. Ministeriöt myös jatkavat valtavirtaistamisen yhteistä kehittämistä muun muassa toiminnallisten tasa-arvotyöryhmien verkostossa ja varmistavat, että hallinnonalalla tuotetaan sukupuolen mukaan jaoteltua tietoa ja että sitä käytetään valmistelun ja päätöksenteon pohjana.

- Tämän tietokoosteen teemojen kannalta erityisinä seurattavina hankkeina koulutuksen osalta mainitaan kärkihanke 1: *Uudet oppimisympäristöt ja digitaaliset materiaalit peruskouluihin* ja kärkihanke 3: *Nopeutetaan siirtymistä työelämään*.

Valtioneuvoston tasa-arvoselonteossa sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista koskevat linjaukset käsittelevät pääasiassa valtionhallinnon toimintaa. Selonteon mukaan sukupuolinäkökulma valtavirtaistetaan valtionhallinnon toiminnan ja talouden suunnittelun avainprosesseihin, kuten säädösvalmisteluun, talousarvion laadintaan ja seurantaan, strategiatyöhön ja alaisen hallinnon tulosohtaukseen. Huomiota kiinnitetään myös työn resursseihin, jatkuvuuteen ja osaamisen kehittämiseen ministeriössä. Lisäksi tavoitteena ovat muun muassa valtavirtaistamista koskevan sääntelyn vahvistaminen ja täsmentäminen tasa-arvolaisissa sekä miesten asemaan liittyvien näkökulmien huomioonottaminen osana sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista. (STM 2010:8, 32–34.)

4 Tasa-arvotietoa toimeenpanoa varten

4.1 Yleistietoa sukupuolesta ja sukupuolten tasa-arvosta

Moninainen sukupuoli

Sukupuoli on moninainen asia sekä yksilön että yhteiskunnan näkökulmasta. Sen ulottuvuuksia voidaan hahmottaa esimerkiksi seuraavalla jaottelulla:

- a. *Biologinen sukupuoli* -termiä on käytetty silloin, kun on puhuttu ruumiillisista sukupuolen määrittelyn ulottuvuuksista, kuten anatomiasta, kromosomeista tai hormoneista. Biologinen sukupuoli on määrittynyt kaksijakoisena, vaikka tosiasiaa myös sukupuoleen liitetyt biologiset tunnusmerkit ovat moninaisia ja niiden määrittely muuttunut historiallisesti eri yhteyksissä. Tästä syystä sukupuolen biologisen ulottuvuuden korostaminen on usein harhaanjohtavaa. Monesti voi käyttää mieluummin esimerkiksi termiä syntymässä määritelty sukupuoli.
- b. *Sosiaalinen sukupuoli* tarkoittaa niitä rooleja, odotuksia ja merkityksiä, joita sukupuoliin liitetään. Myös sosiaalinen sukupuoli on määritelty usein kaksijakoisena. Kuitenkin nykyään kaksijakoisia sukupuolirooleja ja jaon normatiivisuutta pidetään rajoittavina ja eriarvoisuutta ylläpitävinä.
- c. *Juridisella sukupuolella* tarkoitetaan henkilön laillista sukupuolta, joka ilmenee henkilötunnuksesta. Juridinen sukupuoli vahvistetaan syntymässä tai sukupuolenkorjausprosessin yhteydessä. Suomessa on tällä hetkellä kaksi juridista sukupuolta, nainen ja mies.
- d. *Sukupuoli-identiteetillä* puolestaan tarkoitetaan henkilön omaa kokemusta sukupuolestaan sekä tapaa ilmaista sukupuoltaan esimerkiksi pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Sukupuoli-identiteetti ei välttämättä vastaa syntymässä määriteltyä sukupuolta eikä rajaudu vain kahteen juridiseen sukupuoleen. Itse määritelty sukupuoli-identiteetti on suositeltavin tapa ymmärtää yksilön sukupuoli.

Käytännön työn kannalta on hyvä määritellä, mitä sukupuolen ulottuvuutta kulloinkin tarkastelee. Tilastoissa on useimmiten kyse joko itse ilmoitetusta sukupuolesta (sukupuoli-identiteetti) tai henkilötunnukseen perustuvasta sukupuolesta (juridinen sukupuoli). Biologiset näkökohdat voivat olla olennaisia esimerkiksi sairauksien ennaltaehkäisyn ja hoidon näkökulmasta. Sukupuoli-identiteetti ja sosiaalinen sukupuoli vaikuttavat meihin kenties eniten. Sosiaalisessa sukupuolella on kyse siitä, miten näemme ja määrittelemme toisemme. Sukupuoli-identiteetissä on puolestaan kyse siitä, miten määrittelemme itsemme. Sukupuolella tarkoitetaan tilanteesta riippuen näitä kaikkia.

Sukupuolen sosiaalisia ja yhteiskunnallisia merkityksiä avaa esimerkiksi seuraava myös oppikirjaksi tarkoitettu yleisteos:

- ✓ **Saresma, Tuija & Rossi, Leena-Maija & Juvonen, Tuula (toim.) (2010) Käsikirja sukupuoleen. Tampere: Vastapaino.**

Käsikirja avaa sukupuolen rakentumista ja sukupuolentutkimusta humanistisesta ja yhteiskuntatieteellisestä näkökulmasta. Kirjan aiheina ovat muun muassa sukupuolen merkitys vanhemmuudessa, työelämässä, kasvatuksessa, politiikassa ja kielessä ja se tarkastelee myös sukupuolta suhteessa muihin yhteiskunnallisiin eroihin.

Lue lisää: Tasa-arvotiedon keskus: Sukupuoli (<https://www.thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli>)

Lue lisää Tasa-arvotiedon keskus: Sanasto (<https://www.thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/sanasto>)

Sukupuolten tasa-arvo

Sukupuolten tasa-arvolle löytyy useita määritelmiä, joista olennaisia elementtejä on yhdistelty Tasa-arvotiedon keskuksen sanastosta löytyvään määritelmään:

Sukupuolten tasa-arvolla tarkoitetaan kaikkien sukupuolten yhtäläisiä oikeuksia ja mahdollisuuksia sekä vallan ja resurssien tasapuolista jakautumista. Usein puhutaan sekä muodollisesta tasa-arvosta, eli syrjimättömyydestä ja yhdenvertaisista oikeuksista ja kohtelusta, että tosiasiallisesta tasa-arvosta eri tilanteiden ja niiden lopputulosten suhteen. Sukupuolten tasa-arvoon vaikuttavat sukupuolen ohella myös muut, yhteiskunnallista eriarvoisuutta aiheuttavat tekijät. Tästä syystä sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi tarvitaan nämä risteävät tekijät huomioonottavaa intersektionaalista tarkastelua.

Aiemmissa luvuissa on annettu esimerkkejä siitä, mitä sukupuolten tasa-arvo tarkoittaa Suomen kansainvälisten ja kansallisten sitoumusten valossa.

Hyviä yleisteoksia sukupuolten tasa-arvosta ja sen edistämisestä Suomessa ovat esimerkiksi seuraavat:

- ✓ **Ahtela, Karoliina & Bruun, Niklas & Koskinen, Pirkko K. & Nummijärvi, Anja & Saloheimo, Jorma (2006) Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Helsinki: Talentum.**

Kirja tarjoaa selkeän kuvauksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussäädöksistä, niiden yhteisistä piirteistä ja eroista sekä syrjintäkielloista eri aloilla. Kirja soveltuu käsikirjaksi lakimiehille tai työssään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädäntöä soveltavalle. Uusimpien lainmuutosten osalta on lisäksi hyvä tutustua tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaltuutettujen sivuilla oleviin ohjeisiin.

- ✓ **Kantola, Johanna & Nousiainen, Kevät & Saari, Milja (toim.) (2012) Tasa-arvo toisin nähtynä: Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Helsinki: Gaudamus.**

Kirja käsittelee suomalaista tasa-arvoa oikeustieteen ja politiikantutkimuksen näkökulmista. Se esittelee tasa-arvopolitiikan keinoja, välineitä, toimijoita ja haasteita sekä kansainvälisen politiikan ja sääntelyn merkitystä kansalliselle tasa-arvopolitiikalle. Teemoja käsitellään moninaistuvan ja monikulttuuristuvan yhteiskunnan näkökulmista.

Lue lisää: Tasa-arvotiedon keskus: Tasa-arvon edistäminen (<https://www.thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-edistaminen>)

Hyviä ohjeita sukupuolten tasa-arvon edistämiseen

Tasa-arvolaki määrittelee perustan sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi ja syrjinnän poistamiseksi. Eri toimijoiden työn tueksi on lisäksi laadittu useita oppaita ja ohjeita, joista on apua tasa-arvon edistämiseksi ja sukupuolinäkökulman huomioonottamisessa omassa työssä. Oma ohjeensa on laadittu ministeriöiden työn tueksi. Kaikissa ministeriöissä on myös omat tasa-arvoasioista vastaavat henkilöt ja työryhmät, joilta voi pyytää apua työhön. Lisäksi monissa ministeriöissä on laadittu toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma.

- ✓ **Tasa-arvolaki. Esitteitä 2015. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.**

Esite kuvaa tasa-arvolain keskeisen sisällön pähkinänkuoressa. Esitteessä on tietoa eri toimijoita koskevista tasa-arvon edistämisen velvoitteista sekä syrjinnän ja häirinnän määrittelyistä ja kielloista. Lisäksi kuvataan esimerkiksi työntekijän oikeuksia työelämän syrjintätilanteissa. Esite sisältää myös tasa-arvolain tekstin kokonaisuudessaan.

- ✓ **Tasa-arvolaki, viranomaiset ja sukupuolen moninaisuus. Esitteitä 2015. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.**

Esite tarjoaa viranomaiselle perustietoa sukupuolen moninaisuudesta ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien kokemasta syrjinnästä. Sen avulla viranomaiset osaavat puuttua syrjintään ja ennaltaehkäistä sitä. Esitteen lisäksi aiheesta on olemassa myös laajempi tietopaketti, johon kannattaa tutustua etenkin silloin, kun tehtävät liittyvät kiinteästi tai niillä voi olla vaikutusta sukupuolivähemmistöjen asemaan (Tanhua, Mustakallio, Karvinen, Huuska & Aaltonen 2015).

- ✓ **Sukupuolisilmäläsit käytössä. Käsikirja ministeriöiden tasa-arvotyön tueksi. Julkaisuja 2009:13. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.**

Käsikirjan avulla saa kokonaiskuvan sukupuolten tasa-arvon edistämisestä ministeriöissä. Se auttaa kehittämään ministeriöiden lainvalmistelua, hanketyötä, suunnittelua ja budjetointia sekä arvioimaan toiminnan sukupuolivaikutuksia yksittäisissä kysymyksissä. Opas sisältää konkreettisia työkaluja ja tasa-arvosanaston.

- ✓ **Sukupuolivaikutusten arviointi lainsäädäntöhankkeissa. Julkaisuja 2007:25. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.**

Sukupuolivaikutusten arvioinnista on olemassa myös erillinen opas, joka on edelleen käyttökelpoinen arvioinnin väline. Opas täydentää oikeusministeriön antamia säädösehdotusten vaikutusten arvioinnin ohjeita (OM:n julkaisuja 2007:6).

Lue lisää: Tasa-arvotiedon keskus: Tasa-arvon edistämisen työkaluja

(<https://www.thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-edistaminen/tyokalut>)

4.2 Työllisyys, yrittäjyys, kilpailukyky ja tasa-arvo kasvualoilla

Tässä tietokoosteessa tarkastellaan sukupuolten tasa-arvoa etenkin Team Finland -toimintaan liittyvien kasvun kärkialojen, biotalouden ja cleantechin näkökulmasta. Uusiksi kasvun aloiksi on nimetty myös terveysteknologia ja digitalous.

Tutkijoiden laatima alustava sukupuolivaikutusten arviointi ja kannanotto hallitusohjelmasta kiinnittää huomiota siihen, että kärkialoiksi nimetään vuodesta toiseen miesenemmistöisiä aloja, kuten rakennusala, vaikka niiden työllistävyys ja kasvuodotukset ovat naisennemmistöisiä aloja, kuten sosiaali- ja terveysalaa heikommalla. Esimerkiksi hoiva-alan pk-yrittäjyyden merkittävä kasvu on jäänyt vähäiselle huomiolle kehittämisstrategioissa. (Professoreiden ja erikoistutkijoiden vaatimus hallitusohjelman toimenpiteiden sukupuolivaikutusten arvioinnista ja hallituksen sitoutumisesta tasa-arvon edistämiseen 10.6.2016.)

Team Finlandin toimintaa ja siihen liittyviä aloja on tarkasteltu aiemmin melko vähän sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta. Kyse on hallituksen mittavasta taloudellisesta panoksesta, jolla voi olla merkittäviä vaikutuksista esimerkiksi naisten ja miesten työllisyyteen ja yrittäjyyteen. Tässä osiossa tarkastellaan sekä yleisesti työelämän tasa-arvokysymyksiä että erityisesti kasvun kärjiksi valittujen alojen työllisyyteen ja yrittäjyyteen liittyviä tietoja. On myös tärkeää selvittää, miltä esimerkiksi cleantechin ja biotalouden kehittämiseen liittyvät metsäalan ja ilmastopolitiikan kysymykset näyttäytyvät sukupuolten tasa-arvon kannalta.

Naiset ja miehet kasvun kärkialoilla

Kansallisen biotalousstrategian (2014, 8–9) mukaan biotaloudella tarkoitetaan taloutta, joka käyttää uusiutuvia luonnonvaroja ravinnon, energian, tuotteiden ja palvelujen tuottamiseen. Tärkeimpiä uusiutuvia luonnonvaroja Suomessa ovat metsien, maaperän, peltojen, vesistöjen ja meren biomassan eli eloperäinen aines sekä makea vesi. Biotalous kattaa siten muun muassa metsäteollisuuden, kemianteollisuuden, kalatalouden,

maatalouden, elintarviketeollisuuden ja lääketeollisuuden. Myös luontomatkailu voidaan laskea osaksi biotaloutta. Erityisesti metsäsektorin merkitys Suomessa on ollut, ja tulee myös jatkossa olemaan suuri, sillä yli puolet Suomen nykyisestä biotaloudesta perustuu metsiin. Biotalous muodostaa noin 13 prosenttia Suomen kansantaloudesta ja työllistää yli 300 000 ihmistä.

Cleantech tarkoittaa puolestaan puhtaita ratkaisuja, tuotteita, palveluja ja prosesseja, jotka edistävät luonnonvarojen kestäväää käyttöä ja vähentävät samalla prosessien haitallisia vaikutuksia ympäristöön. Valtioneuvoston cleantech-liiketoiminnan edistämisen strategian (2014, 2) mukaan Suomessa on noin 2 000 cleantech-alan yritystä ja alan liikevaihto on noin 25 miljardia euroa. Yritykset tuottavat muun muassa energia-alan, jätteidenkäsittelyn, ilmanlaadun, puhtaan veden sekä liikenteen ja logistiikan tuotteita ja palveluja.

Suomessa työmarkkinat ovat voimakkaasti jakautuneet sukupuolen mukaan. Biotalous ja cleantechin aloilla työskentelevistä valtaosa on miehiä. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan esimerkiksi rakentaminen, kuljetus ja varastointi, teollisuus (sähkö-, lämpö-, vesi- ja jätehuolto) sekä maatalous, metsätalous, kalatalous ja kaivostoiminta olivat miesenemmistöisimpiä toimialoja vuonna 2014. Näissä miesten osuus oli noin 75–92 prosenttia alan työllisistä. Metsäteollisuus ry:n tietojen mukaan metsäteollisuuden työllisistä neljä viidestä on miehiä. Toimihenkilöpuolella naisia on reilu kolmannes, työntekijöistä miehiä on jopa 87 prosenttia. Kemianteollisuus ry:n sivujen mukaan myös kemianteollisuuden osalta tilanne näyttää samankaltaiselta. Alan henkilöstöstä noin 65 prosenttia on miehiä ja 35 prosenttia naisia. Toimihenkilöpuolella naisia ja miehiä on lähes yhtä paljon, mutta työntekijäpuolella miehiä on selvästi enemmän (76 %).

Työllisten miesten yleisimmät ammatit vuonna 2014 olivat luonnontieteiden ja tekniikan erityisasiantuntijat, kuljetustyöntekijät, rakennustyöntekijät (pl. sähköasentajat), konepaja- ja valimotyöntekijät sekä asentajat ja korjaajat. Työllisten naisten yleisimmät ammatit vuonna 2014 olivat hoivapalvelun ja terveydenhuollon asiantuntijat, myyjät ja kauppiat, opettajat ja muut opetusalan erityisasiantuntijat sekä terveydenhuollon asiantuntijat. Naisenemmistöisimpiä toimialoja olivat terveys- ja sosiaalipalvelut, majoitus- ja ravitsemispalvelut sekä koulutus. Naisten osuus alan työllisistä oli näissä noin 68–87 prosenttia. (Naiset ja miehet Suomessa 2016.)

Sukupuolten välisiä eroja on havaittavissa myös tarkasteltaessa etenkin tekniikan alan asiantuntemukseen valmistavia tutkintoja. Tekniikan ja liikenteen ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneista miehiä oli vuonna 2014 huomattavasti enemmän (83 %) kuin naisia (17 %). Myös teknistieteellisen korkeakoulututkinnon suorittaneista oli enemmän miehiä (76 %) kuin naisia (24 %). Luonnontieteissä, luonto- ja ympäristöalalla sekä maatalouden opinnoissa jakaumat ovat tasaisempia. Esimerkiksi luonnonvara- ja ympäristöalan tutkinnon ammattikorkeakoulussa suorittaneista naisten osuus oli 55 prosenttia. Luonnontieteellisen tutkinnon yliopistossa suorittaneista miesten osuus oli 52 prosenttia ja maa- ja metsätaloustieteellisen tutkinnon suorittaneista naisia oli 61 prosenttia. (Naiset ja miehet Suomessa 2016.)

Hallitusohjelman toimeenpanosuunnitelman (VNK 2/2016) mukaan Team Finlandin kasvuohjelmiin biotalouden, cleantechin, terveysteknologian ja digitalouden aloilla on käytettävissä rahoitusta yhteensä yli 70 miljoonaa euroa. Biotalous ja puhtaiden ratkaisuiden kehittämisen kärkihankkeisiin on puolestaan varattu yli 300 miljoonaa euroa. Tällä hetkellä etenkin biotalouteen ja cleantechiin panostaminen tarkoittaa voimakkaasti miesenemmistöisiin aloihin panostamista. Vaikutusten arvioimiseksi tarvitaan kuitenkin lisää tietoa muun muassa aloilla toimivien yrittäjien ja työntekijöiden sukupuolijakaumista sekä konkreettisista toimenpiteistä alojen kehittämiseksi. Tarkastelun kohteina voisivat olla myös esimerkiksi yritystukien jakautuminen, vientipanostukset, työllistämistoimenpiteet sekä koulutusalojen opiskelijavalinnat ja käytännöt.

Digitalisaatiota ja terveysteknologian kehittämistä ei ole tässä tarkemmin käsitelty, mutta myös näiden alojen muutoksilla voi olla sukupuolivaikutuksia. Esimerkiksi digitalisaation myötä työpaikkoja on arvioitu katoavan etenkin palvelusektorilta, mutta toisaalta se voi luoda myös uusia työpaikkoja, kun työnkuvat ja osaamistarpeet muokkautuvat. Palvelualojen työnantajien (Palta ry) Digitaloudesta kasvua 2016 - tutkimuksen mukaan yksityisiltä palvelualoilta katoaa lähivuosikymmeninä jopa 260 000 nykyistä työpaikkaa. (Tiedote 8.7.2016; Palta 2016.) Terveysteknologian alan yritysten työllisistä sukupuolen mukaan on vaikeaa löytää tietoa.

- ✓ Kestävää kasvua biotaloudesta. Suomen biotalousstrategia 2014. (Viitattu 28.7.2016.) http://biotalous.fi/wp-content/uploads/2014/07/Julkaisu_Biotalous-web_080514.pdf
- ✓ Naiset ja miehet Suomessa 2016. Helsinki: Tilastokeskus.
- ✓ Katoavat palvelutehtävät korvautuvat uusilla asiantuntijatehtävillä. Tiedote 8.7.2016. (viitattu 28.7.2016) <https://www.palta.fi/tiedotteet/katoavat-palvelutehtavat-korvautuvat-uusilla-asiantuntijatehtavilla/>
- ✓ Palta (2016) Digitalisaatio palvelualoilla - Pysykö Suomi mukana digikehityksessä? Helsinki: Palvelualojen työnantajat PALTA ry.
- ✓ Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkajulkaisu]. ISSN=1798-7830. Helsinki: Tilastokeskus. (Viitattu 10.8.2016.) <http://www.stat.fi/til/tyti/2016/index.html>
- ✓ Toimintasuunnitelma strategisen hallitusohjelman kärkihankkeiden ja reformien toimeenpanemiseksi 2015–2019. Päivitys 2016. Hallituksen julkaisusarja 2/2016. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.
- ✓ Valtioneuvoston strategia cleantech-liiketoiminnan edistämisestä 2014. (Viitattu 28.7.2016.) http://www oulu.fi/sites/default/files/content/TEM_valtioneuvoston_strategia_cleantechliiketoiminnan_edistamisesta_06052014_0.pdf

Yrittäjyys ja yritystuet toimialoittain

Työ- ja elinkeinoministeriö hallinnoi yritystukia, joita ministeriön sivujen mukaan kohdennetaan voimakkaasti kasvuhakuisille yrityksille uuden liiketoiminnan kehittämiseen ja innovaatiotoiminnan vahvistamiseen sekä pk-yritysten kasvun ja kansainvälistymisen edistämiseen. Tuet koostuvat Finnvera Oyj:n koordinoimista lainoista, takauksista ja takuista, julkisesta pääomasijoitustoiminnasta, Euroopan strategisten investointien rahaston (ESIR) tuista, ELY-keskusten koordinoimista yritysten kehittämistuista, yritysten kansainvälistymispalveluista ja -tuista sekä innovaatorahoituskeskus Tekesin koordinoimasta julkisesta tutkimus-, kehitys- ja innovaatorahoituksesta. Tukijärjestelmään kuuluvat myös maa- ja metsätalousministeriön koordinoimat maataloustuet sekä maaseudun yritystuet.

Tilastokeskuksen viimeisimmän yritystukitilaston mukaan vuonna 2014 suoria yritystukia, lainoja ja takauksia sai yhteensä 36 936 yritystä eli noin 11 prosenttia koko Suomen yrityskannasta. Euromääräisesti suoria tukia jaettiin yhteensä 569 miljoonaa euroa. Lainoja myönnettiin yhteensä 364 miljoonaa euroa ja takauksia 671 miljoonaa euroa. Yritystukien määrä nousi kokonaisuudessaan 14 prosenttia vuoden takaisesta. Myös tukea vastaanottaneiden yritysten määrä nousi toista vuotta peräkkäin. Tilasto ei sisällä vero- ja maataloustukia.

Suurista (74 %) ja keskisuurista yrityksistä (52 %) valtaosa sai yritystukia, kun taas pienten (30 %) ja mikroyritysten (8 %) osalta tukia myönnettiin harvemmalle. Euromääräisesti tarkasteltuna tuet keskittyivät kuitenkin pienimpiin yrityksiin. Suurin osa yritystukea vuonna 2014 saaneista yrityksistä toimi palvelu- (33 %) ja kaupan (16 %) aloilla. Euromääräisesti eniten kaikkia tukimuotoja myönnettiin palvelualoille sekä teollisuuden toimialoille, erityisesti metalliteollisuuteen.

Yritystukien jakautumista sukupuolinäkökulmasta ei ole tarkemmin arvioitu. Miehiä toimii kuitenkin yrittäjinä enemmän kuin naisia. Tilastokeskuksen Naiset ja miehet Suomessa 2016 -taskutilaston mukaan yhteensä 343 000 yrittäjästä miesten osuus oli 67 prosenttia ja naisten 33 prosenttia vuonna 2014. Toimialoittain tarkasteltaessa miesyrittäjien osuus maa-, metsä- ja kalatalouden sekä kaivostoiminnan alalla oli huomattavasti suurempi (76 %) kuin naisyrittäjien (24 %). Myös teollisuuden ja rakentamisen toimialalla miehiä oli yrittäjinä huomattavasti enemmän (87 %) kuin naisia, joiden osuus alan yrittäjistä oli ainoastaan 13 prosenttia. Palvelualoilla nais- (42 %) ja miesyrittäjien (58 %) osuudet olivat tasaisemmat. Nuorten 18–24-

vuotiaiden yrittäjien keskuudessa alat eriytyvät sukupuolen mukaan vielä voimakkaammin kuin kaikilla yrittäjillä yhteensä (Teräsaho & Keski-Petäjä 2017).

Yksi esimerkki tukien kohdentumisen ja vaikutusten tarkastelusta on Irmeli Kari-Björkbackan väitöstutkimus (2015), jossa tarkastellaan Lapin kehittämiseen ohjattuja investointitukia. Tarkastelu osoittaa, että tuet kohdistuvat pääasiassa miesenemmistöisistä aloista ja miesten työllisyydestä huolehtimiseen ja tarkoittavat käytännössä erilaisia toimitilojen, hotellien ja teiden rakentamishankkeita.

Tutkimuksessa huomio kiinnittyy myös siihen, miten alueen kehittäminen määritellään sitä käsittelevissä teksteissä. Kari-Björkbacka (2015) toteaa, että tiet, rautatiet, sillat ja muu infrastruktuuri sekä investointituet, jotka pääsääntöisesti tukevat rakentamista ja teollisuutta kuvataan teksteissä lakisääteisinä, prioriteeteiltaan ensisijaisina peruspalveluina. Niihin liitetään myös mielikuva yksityisestä rahasta, joka tuottaa kunnalle tuloja ja siten rikastuttaa kuntaa. Sen sijaan varsinaiset peruspalvelut, kuten sosiaali- ja terveydenhuolto sekä opetus- ja sivistystoiminta näyttäytyvät toissijaisina kunnan palveluina, jotka aiheuttavat kuntien velkaantumista, kuntalaisten veroprosentin kasvattamista ja taloudellista tappiota. Tutkimuksessa todetaan, että naisenemmistöisten hyvinvointipalvelujen tuottavuutta ei tunnusteta, niitä pidetään syyllisinä kuntien velkaantumiseen ja niihin kohdistetut rahat kirjataan investointien sijaan kuluiksi sekä avustuksiksi.

- ✓ Kari-Björkbacka, Irmeli (2015) Alueen ja työn sukupuoli. Acta Universitatis Lapponiensis 306. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.
- ✓ Naiset ja miehet Suomessa 2016. Helsinki: Tilastokeskus.
- ✓ Teräsaho, Mia & Keski-Petäjä, Miina (2017) Nuorten toiveammatit sukupuolen mukaan eriytyneitä. Teoksessa Sami Myllyniemi (toim.) Katse tulevaisuudessa. Nuorisobarometri 2016. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö, Valtion nuorisoneuvosto ja Nuorisotutkimusverkosto.
- ✓ Suomen virallinen tilasto (SVT): Yritystukitilasto [verkkajulkaisu]. ISSN=1798-3355. Helsinki: Tilastokeskus. (Viitattu 10.8.2016.) <http://www.stat.fi/til/yrty/2014/index.html>

Sukupuolten tasa-arvo metsäalalla

Biotalousnäkökulmasta metsäsektorin osuus on merkittävä, sillä yli puolet Suomen nykyisestä biotaloudesta perustuu metsiin. Aiemmin on käsitelty alan henkilöstön jakautumista sukupuolen mukaan. Myös metsänomistajuudesta on jonkin verran tietoa sukupuolinäkökulmasta. Suomen metsäyhdistyksen Metsätietopakettiin mukaan noin joka neljäs metsänomistaja tai metsätilan asioista pääasiassa vastaava henkilö on nainen. Myös Luonnonvarakeskus Luke tuottaa tilastotietoa metsänomistajien sukupuolesta.

Maa- ja metsätaloustuottajain Keskusliitto MTK ry:n metsänomistajanaisten jaoston mukaan (Metsäalan ammattilehti 15.10.2015) naisten osuus metsänomistajista on kasvussa ja naiset ovat myös kasvavassa määrin osoittaneet kiinnostusta opiskella metsätaloutta ja omien metsiensä hoitoa. Naisten puunmyynti- ja metsänhoitokäyttämisen on nähty poikkeavan miehistä; naiset muun muassa käyttävät metsänhoitoyhdistysten palveluita miehiä enemmän. Myös metsien monikäytöllä on huomattu olevan naismetsänomistajille erityinen painoarvo. Jaosto kuitenkin kiinnittää huomiota naisten vähäiseen osuuteen metsäalan päätöksenteossa. Metsänhoitoyhdistysten valtuutetuista naisista on vain 10 prosenttia. Jaoston mukaan naismetsänomistajien aktiivisuus mukaan päätöksentekoon toisi päätöksentekoon lisää tietotaitoa ja edesauttaisi puun käytön tavoitteiden saavuttamista.

Naisia opiskelee yhä enemmän metsäalalla. Tiina Suopajärven väitöstutkimuksen (2010) mukaan naiset joutuvat kuitenkin yhä perustelemaan omaa osaamistaan ja asiantuntemustaan metsäammattilaisina. Myös uralla eteneminen on työläämpää naisille miehiin verrattuna. Suopajärven mukaan metsäammattilaisten elämäkerrallisissa haastatteluissa nousee edelleen esiin maskuliiniseen voimaan perustuva metsätyömiehen ihanne, vaikka varsinaista fyysistä voimaa ei työssä enää tarvitakaan. Suopajärvi esittää, että naiset on otettu metsäalalla vastaan ristiriitaisin tuntein, mutta metsäammattilaisuus on kuitenkin sen myötä muuttunut hieman avoimemmaksi, moniarvoisemmaksi ja sosiaalisemmaksi.

Kansallisesta metsäohjelmasta 2015 (KMO) on sen valmisteluvaiheessa laadittu sukupuolivaikutusten arviointi, jonka tulokset on raportoitu metsäohjelman ennakoarviointiraportissa (MMM 2007:12). Arvioinnin mukaan puutteena nähtiin muun muassa se, ettei alan keskeisiä tilastoja eritelty ohjelmassa sukupuolen mukaan, toisin kuin muissa aluepoliittisissa ohjelmissa. Arvioinnissa nostettiin esiin myös alan keskeisiä lukuja, joita ei itse ohjelmassa mainittu, kuten naisten osuus metsäsektorin työntekijöistä (18 %), yrittäjistä (10 %), metsureista (1 %) ja metsäkoneenkuljettajista (5 %). Arvioinnissa todettiin, että naiset mainittiin ohjelmassa metsänomistajina, mutta ei tuotu esille heidän merkittävää osuuttaan tai heidän erityisiä intressejään tai osaamistaan omistajina. Lisäksi kiinnitettiin huomiota siihen, että naisten edustus metsäohjelman eri vaiheiden työryhmissä oli ainoastaan 10–30 prosenttia.

Kansallisen metsäohjelman arviointiraportin (MMM 2007:12) mukaan naisten aktiivisempi rooli metsäsektorilla voisi tarjota ratkaisuja työvoimapulaan ja puun joustavampaan saantiin markkinoille sekä toisi alalle lisää innovatiivisuutta. Yhtenä suosituksena esitettiin, että kaikki koulutusta, työllisyyttä ja yrittäjyyttä koskevat mittarit tulisi esittää sukupuolittain eroteltuina, silloinkin kun tietoa ei ole valmiiksi saatavilla. Lisäksi eri sukupuolta ja sukupolvia edustavien sidosryhmä- ja asiantuntijanäkemyksiä olisi hyödynnettävä laajemmin alueellisia metsäohjelmia tarkistettaessa.

- ✓ Kansallisen metsäohjelman 2015 ennakoarviointi. MMM julkaisusarja 2007:12. Helsinki: Maa- ja metsätalousministeriö.
- ✓ Metsäalan ammattilehti 15.10.2015: ”Maaseudun naisten päivä tänään 15.10.2015 on myös naismetsänomistajien päivä” <http://www.ammattilehti.fi/uutiset.html?22055>
- ✓ Metsäyhdistyksen metsätietopaketti: Metsänomistus (Viitattu 13.3.2017) <http://www.smy.fi/forest-fi/metsatietopaketti/metsanomistus/>
- ✓ Suopajarvi, Tiina (2010). Sukupuoli meni metsään – Luonnon ja sukupuolen polkuja metsäammatilaisuudessa.

Energia-, ympäristö-, ja ilmastopoliittikka sukupuolinäkökulmasta

Sitoutuminen biotalouden ja cleantechin kehittämiseen kasvun kärkialoina tarkoittaa myös sitoutumista kestävämpiin energia-, ympäristö- ja ilmastoratkaisuihin. Sukupuolten tasa-arvon kannalta energia-, ympäristö- ja ilmastopoliittikkaan liittyvät ratkaisut eivät ole välttämättä neutraaleja, vaan eroja on muun muassa siinä, miten naiset ja miehet osallistuvat näitä koskevaan päätöksentekoon, miten he toimivat arjessa ja kuluttajina, mitä pitävät tärkeänä ja miten eri ratkaisut heihin vaikuttavat.

Euroopan tasa-arvoinstituutti (EIGE) on koonnut yhteen joitakin energia-, ympäristö- ja ilmastopoliittikkaan liittyviä näkökohtia sukupuolinäkökulmasta (EIGE: Gender Mainstreaming Platform; EIGE 2012). Huomiota kiinnitetään esimerkiksi ympäristö- ja energia-alan sukupuolittuneeseen toimijarakenteeseen sekä eroihin naisten ja miesten ympäristöasenteissa, tarpeissa, toiminnassa sekä ilmastonmuutoksen vaikutuksissa. Koosteessa viitataan muun muassa Eurobarometrin (372/2011) tuloksiin, joiden mukaan naiset yleensä ovat enemmän huolissaan ilmastonmuutoksesta ja tuntevat suurempaa tarvetta toimia ilmastonmuutoksen torjumiseksi. He ovat myös miehiä valmiimpia muuttamaan käyttäytymistään, esimerkiksi vähentämään autoilua tai muuta kulutusta. Miehet puolestaan yleensä luottavat enemmän teknologisiin ratkaisuihin. Myös mieltymykset suhteessa energiantuotannon vaihtoehtoihin eroavat toisistaan. Esimerkiksi naiset olisivat miehiä halukkaampia hylkäämään kokonaan ydinvoiman.

Koosteessa kiinnitetään huomiota myös naisten ja miesten eroihin kuluttajina. Naiset ostavat miehiä todennäköisemmin ympäristömerkittyjä tuotteita ja ovat myös valmiimpia maksamaan niistä hieman enemmän. He myös pitävät tärkeänä liikenteen ja polttoaineiden energiatehokkuutta ja ovat ylipäänsä enemmän huolissaan omasta hiilijalanjäljestään kuin miehet.

Samansuuntaisia huomioita on nostettu esiin myös Pohjoismaiden ministerineuvoston Equal Climate -portaalissa, joka esittelee tietoa ilmastosta ja sukupuolesta useista eri näkökulmista. Sivustolla esitetään

muun muassa miten naiset ja miehet eroavat kulutustottumukseltaan, energian käytöltään, vapaa-ajan harrastuksiltaan sekä suhtautumiseltaan ympäristökysymyksiin. Miehet esimerkiksi ostavat kalliita tuotteita, kuten veneitä, autoja ja elektroniikka, kun taas naiset laittavat rahansa vaatteisiin, perushyödykkeisiin ja lapsiinsa. Miehet ja naiset eroavat myös liikkumistavoiltaan: naiset käyttävät enemmän julkisia kulkuvälineitä, kun taas miehet ajavat autoa. He suhtautuvat eri tavoin ruokaan: naiset syövät enemmän kasviksia ja hedelmiä, ja miehet syövät enemmän lihaa. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen Suomalaisen aikuisväestön terveyskäyttäytyminen ja terveys, kevät 2014 (6/2015) tutkimuksen tulokset tukevat edellä esitettyjä eroja. Equal Climate -portaalin mukaan naiset ostavat maahan tuotuja hedelmiä, kuten mansikoita, ananasta ja melonia, joilla on suurempi hiilijalanjälki kuin paikallisesti tuotetuilla hedelmillä. Kotitalouksien energiansäästämisessä miehet suosivat teknisiä ratkaisuja, kun taas naiset muuttavat useammin omaa käyttäytymistään.

Ilmastonmuutoksen ja ympäristöpolitiikan sukupuolinäkökulmia on eritelty myös Suomen ympäristökeskuksen (SYKE) ilmasto-oppaassa. Oppaassa tarkastellaan sekä kansainvälistä että kansallista tasoa. Suomen osalta kiinnitetään huomiota muun muassa ilmastonmuutoksen erilaisiin terveysvaikutuksiin, kuten esimerkiksi vanhusten, lasten ja ulkotyötä tekevien altistumiseen aiempaa korkeammille lämpötiloille, sekä naisten ja miesten keskimääräisiin varallisuuseroihin, joiden vuoksi naisilla on vähemmän varaa ilmastonmuutokseen.

Lisäksi tarkastellaan alakohtaisia vaikutuksia. Lämpötilojen muutosten vaikutuksille alttiita ovat esimerkiksi luonnonvarojen käyttöön perustuva alkutuotanto sekä ulkotyöt esimerkiksi maatalouden ja rakentamisen aloilla. Näillä aloilla työskentelee enemmän miehiä kuin naisia. Maa- ja metsätalouden on kuitenkin arvioitu kokonaisuudessaan hyötyvän ilmastonmuutoksesta pidempinä kasvukausina. Tärkeinä vaikutuksina nostetaan esiin myös päästövähennystavoitteiden ja muiden sopeutumistoimien sekä markkinatilanteen alakohtaiset vaikutukset. Lisäksi mainitaan, että Suomi on panostanut sukupuolinäkökulman huomioonottamiseen kansainvälisessä ilmastopolitiikassa ja kehitysyhteistyössä.

Ilmastonmuutoksen sukupuolivaikutuksista tarvitaan vielä paljon enemmän tietoa, sillä tiedon puute vaikeuttaa tehokkaiden sopeutumisen ja hillintätoimien suunnittelua ja käyttöönottoa. Myös naisten ja miesten mahdollisuuksia vaikuttaa ilmasto- ja energiapolitiikan päätöksentekoon tulee kiinnittää huomiota. Sukupuolinäkökulma onkin tärkeää sisällyttää strategioihin, kuten eduskunnalle vuoden 2016 lopulla selontekona annettavaan energia- ja ilmastostrategiaan (TEM).

Sukupuolinäkökulma on tärkeää sisällyttää myös valmisteilla olevaan ruokapoliittiseen selontekoon (MMM). Ajatuspaja e2:n, MTK:n ja Maaseudun Sivistysliiton tutkimuksessa Lähiruokaa, kiitos! Mutta... (2013) selvitettiin muun muassa suomalaisten ruoantuotantoon liittyviä asenteita. Tutkimuksen mukaan naiset olivat miehiä enemmän sitä mieltä, että koulu- ja työpaikkaruokailussa pitäisi käyttää entistä useammin lähellä tuotettuja raaka-aineita. Naiset myös kaipaavat ruoan alkuperämerkintöjä näkyviin enemmän kuin miehet. Miehet suhtautuivat naisia kriittisemmin sekä eettisillä syillä perusteltuun että ympäristö- ja terveysperusteiseen kasvisruokavalioon siirtymiseen. Naiset suhtautuivat luomutuotteiden valintaan miehiä myönteisemmin.

- ✓ EIGE: Gender Mainstreaming Platform: Energy & Environment and Climate Change (viitattu 28.7.2016): <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/sectoral-areas>.
- ✓ EIGE (2012) Review of the Implementation in the EU of area K of the Beijing Platform for Action: Women and the Environment. Gender Equality and Climate Change. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- ✓ Helakorpi, Satu & Hélldan, Anni (2015) Suomalaisen aikuisväestön terveyskäyttäytyminen ja terveys, kevät 2014. Raportti 6/2015. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.
- ✓ Lähiruokaa, kiitos! Mutta... Tutkimus suomalaisten ruoka- ja maatalousasenteista (2013) Helsinki: Ajatuspaja e2, MTK ja Maaseudun Sivistysliitto.

- ✓ Norden: Equal Climate -portaali (viitattu 28.7.2016): <http://www.equalclimate.org/>
- ✓ Special Eurobarometer 372, Climate change 2011 (viitattu 28.7.2016)
http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_372_en.pdf
- ✓ SYKE – Ilmasto-opas: Ilmastonmuutoksen sukupuolivaikutukset Suomessa (viitattu 28.7.2016)
<https://ilmasto-opas.fi/fi/ilmastonmuutos/vaiikutukset/-/artikkeli/cb44047f-3177-453f-8b1a-086b1b6da042/sukupuolivaikutukset-suomessa.html>

Yleistietoa työelämän tasa-arvon edistämisestä

Yleiset työelämän tasa-arvokysymykset on tärkeä ottaa huomioon kaikessa kasvun kärkialoilla tehtävässä kehittämistyössä. Työelämän sukupuolittuneita rakenteita ja syrjintää on pyritty ehkäisemään ja purkamaan muun muassa palkkaerojen, työllisyyden ja työttömyyden, epätyypillisten työsuhteiden, naisryrittäjyyden, naisten urakehityksen sekä segregaatian näkökulmasta. Myös työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen on ollut yksi tärkeimpiä tasa-arvopolitiikan teemoja. Työelämän tasa-arvotavoitteita on ollut tähän mennessä kaikissa hallituksen tasa-arvo-ohjelmissa ja myös samapalkkaisuusohjelmaa on toteutettu jo yli 10 vuoden ajan. (STM 2010:8, 39–42.)

Työmarkkinoiden sukupuolen mukaista segregatiota eli jakautumista naisten ja miesten aloihin ja ammatteihin on pyritty lieventämään jo pitkään. Keskeisenä tavoitteena on luoda naisille ja miehille yhtäläiset mahdollisuudet toteuttaa itseään perheessä, työelämässä ja yhteiskunnassa sekä varmistaa yhtäläiset mahdollisuudet saavuttaa ja toteuttaa näitä tavoitteita. Sukupuolten työnjaon purkamisen odotetaan vaikuttavan osaltaan naisten ja miesten parempaan työllisyyteen, sukupuolisyrynnän poistamiseen sekä palkkatasa-arvon etenemiseen.

Suomessa vain 9,5 prosenttia kaikista työllisistä toimi vuonna 2014 niin kutsutuissa tasa-ammateissa (naisten ja miesten osuus vähintään 40 % ammattiryhmissä toimivista). Osuus on laskenut 0,7 prosenttiyksikköä vuodesta 2013, ja osuus on 1,2 prosenttiyksikköä pienempi kuin vuonna 2012 ja 1,8 prosenttiyksikköä pienempi kuin vuonna 2011. Yleisimmät tasa-ammattit olivat vuonna 2014 ammatillisen koulutuksen opettajat, elintarviketeollisuuden prosessityöntekijät sekä mainonnan ja markkinoinnin erityisasiantuntijat. (SVT, Työssäkäynti.)

Myös palkkakysymys on ollut pitkään tasa-arvon edistämisen keskiössä. Uusimman, huhtikuussa 2016 julkistetun samapalkkaisuusohjelman 2016–2019 teemoja ovat palkka- ja sopimuspolitiikka, palkkausjärjestelmät sekä palkkatietämyksen lisääminen. Samapalkkaisuusohjelman tavoitteena on lisäksi edistää naisten työuria sekä löytää keinoja työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Ohjelma selvittää myös sukupuolirooliodotusten merkitystä koulutus- ja uravalinnoissa sekä kehittää uusia työkaluja sukupuolten perinteisen työnjaon muuttamiseksi. Segregaation osalta ohjelmassa on asetettu tavoitteeksi, että tasa-ammateissa toimivien palkansaajien osuus on vähintään 20 prosenttia kaikista palkansaajista vuoteen 2025 mennessä. Ohjelman osapuolia ovat kaikki työmarkkinakeskusjärjestöt, sosiaali- ja terveysministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö sekä opetus- ja kulttuuriministeriö.

Alojen ja ammattien tasaisemman sukupuolijakauman ja palkkauksen lisäksi on kiinnitetty huomiota myös naisten ja miesten urakehitykseen ja osuuteen johtotehtävissä. Naisten koulutustaso on Suomessa korkea: vuonna 2014 ylemmän korkeakouluasteen tutkinnon suorittaneista naisia oli 55,4 prosenttia ja miehiä 44,6 prosenttia, ja alemman korkeakouluasteen suorittaneista naisia oli 56 prosenttia ja miehiä 44 prosenttia (Naiset ja miehet Suomessa 2016). Naisten korkeasta koulutustasosta huolimatta saman tutkinnon suorittaneiden miesten on havaittu tutkimuksissa sijoittuvan jo työuran alussa vaativampiin tehtäviin kuin naisten, ja myöhemmän urakehityksen on todettu voimistavan sukupuolten välisiä eroja. Naiset työskentelevät esimiestehtävissä ja johtajina useimmiten naisennemmistöisillä aloilla, julkisella sektorilla ja yksityisissä palveluissa. Naisia oli pörssiyritysten hallituksissa keskimäärin 24 prosenttia ja johtoryhmissä noin 22 prosenttia vuonna 2015. Pörssiyritysten toimitusjohtajina naisia oli kolme (2,6 %) vuonna 2015. Sadanviidenkymmenen suurimman listaamattoman yhtiön hallituksissa naisia oli noin 19 prosenttia vuonna 2015. Valtiomisteisten yhtiöiden hallituksissa naisten edustus on noussut hallituksen tasa-arvo-ohjelmissa asetettujen

tavoitteiden myötä, naisten osuus valtio-omisteisten yhtiöiden hallituksissa oli noin 38 prosenttia vuonna 2015. (Pietiläinen, Keski-Petäjä & Katainen 2015.)

Syitä naisten vähäisemmälle osuudelle johtotehtävissä on useita. Tutkimuksissa on havaittu, että miesjohtajat rekrytoivat johtotehtäviin itsensä kaltaisia miesjohtajia (nk. homososiaalisuus) ja että rekrytoinneissa käytetään yhä ”hyvä veli” -verkostoja. Myös perhevastuiden epätasainen jakautuminen sekä naisten ja miesten perinteisiä rooleja ja uravalintoja koskevat asenteet on nähty selittävinä tekijöinä. Naisten koulutusvalintojen lisäksi roolimallien, mentoreiden ja verkostojen puute sekä miehiä korkeamman itsekriittisyyden on myös havaittu vaikuttavan johdon epätasaiseen sukupuolijakaumaan. Naisten itsekriittisyyden on kuitenkin nähty aiheutuvan historiallisesta perinteestä, jossa johtajuus on nähty miehille mahdollisempaan kuin naisille. (Koivunen 2015; Teräsaho & Kupiainen 2015.)

Sukupuolten tasa-arvon edistämisen kannalta on nähty keskeisenä, että siihen kiinnitetään systemaattisesti huomiota johtajien uran alkuvaiheesta lähtien ja rekrytoinnin kaikissa vaiheissa. Tärkeitä huomioon otettavia asioita ovat muun muassa yrityksen asettamat tavoitteet ja toimenpiteet sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi sekä niiden seuranta, työn ja perheen yhteensovittamisen käytännöt, mentorointi- ja urasuunnittelumahdollisuudet, kannustavat roolimallit, ylimmän johdon sitoutuminen urakehityksen tukemiseen, tasa-arvoasioiden koordinoinnin sisällyttäminen useamman henkilön työnkuvaan, syrjintään puuttuminen, organisaation viestintä tasa-arvon edistämisen tavoitteista sekä sukupuolten tasa-arvon näkyväksi tekeminen osaksi yrityksen ulkoista toimintaa ja julkisuuskuvaa (Teräsaho & Kupiainen 2015, 23-24; Hearn ym. 2015, 5–8).

Lisäksi tarvitaan säännöllistä johtajuustilastointia sekä laadullista tutkimusta, joka tuottaa tietoa urapolun kehittymisen kriteereistä yrityksissä, esimerkiksi yritysten keski- ja ylimmän johdon rekrytointiprosessista sekä naisten urakehityksen mahdollisuuksista ja esteistä. (Teräsaho & Kupiainen 2015.)

Lue lisää: Tasa-arvotiedon keskus: Työ-teemasivu (<https://www.thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tyo>)

Lue lisää: Tasa-arvotiedon keskus: Koulutus-teemasivu (<https://www.thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/koulutus>)

- ✓ Hearn, Jeff & Lämsä, Anna-Maija & Biese, Ingrid & Heikkinen, Suvi & Louvrier, Jonna & Niemistö, Charlotta & Kangas, Emilia & Koskinen, Paula & Jyrkinen, Marjut & Gustavsson, Malin & Hirvonen, Petri (2015) Tasa-arvon mahdollisuuksia avaamassa. NaisUrat-hankkeen loppuraportti. Forskningsrapporter från Svenska handelshögskolan. Hanken School of Economics. Research Reports 75, Helsinki.
- ✓ Koivunen Tuija (2015) Sukupuolten tasa-arvo yritysten ylimmän johdon rekrytoinneissa. Julkaisu- ja 2015:5. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- ✓ Naiset ja miehet Suomessa 2016. Helsinki: Tilastokeskus.
- ✓ Pietiläinen, Marjut & Keski-Petäjä, Miina & Katainen, Antti (2015) Naisten ja miesten edustus yritysten ylimmässä johdossa. Julkaisu- ja 2015:3. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- ✓ Suomen virallinen tilasto (SVT): Työssäkäynti [verkkojulkaisu] ISSN=1798-5528. Helsinki: Tilastokeskus. (Viitattu: 13.3.2017) <http://www.stat.fi/til/tyokay/>
- ✓ Teräsaho, Mia & Kupiainen, Mari (2015) Tasa-arvoa johtajien urakehitykseen – Tuloksia TASURI-hankkeesta. Julkaisu- ja 2015:15. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- ✓ Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Julkaisu- ja 2010:8. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Tasa-arvon edistäminen työpaikoilla

Työpaikkatasolla tärkein työkalu sukupuolten tasa-arvon edistämiseen on henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma, joka on tasa-arvolain mukaan laadittava jokaisella vähintään 30 työntekijän työpaikalla. Tasa-arvosuunnitelman pakolliset elementit ovat selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta, palkkakartoitus, konkreettiset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi sekä arvio aikaisempien toimenpiteiden toteutumisesta. Yhdenvertaisuuslaissa on lisäksi vastaavat säännökset työpaikkojen yhdenvertaisuussuunnittelusta.

Tasa-arvosuunnitelmien sisällöt perustuvat tasa-arvolakiin. Suunnitelmia voidaan yhdistää toiseen suunnitelmaan, kunhan sisältövaatimukset täyttyvät. Kaikissa suunnitelmissa olennaista on, että suunnitelman valmisteluun on nimetty vastuutaho, se valmistellaan osallisten kanssa ja sen tiedotukseen, toimeenpanoon ja seurantaan varataan aikaa ja resursseja. Työpaikkoja koskevan tasa-arvosuunnitteluvuorokauden laiminlyönti on sanktioitu.

Suunnittelussa voi hyödyntää erilaisia oppaita ja ohjeita (esim. Huhta ym. 2005; Mustakallio, Sevelius & Tanhua 2007; Saari 2011; Tasa-arvo-opas 2016; STM 2005:6) sekä valmista tasa-arvokyselyä (www.tasa-arvokysely.fi). Kyselytyökalu on kehitetty helpottamaan työpaikkojen lakisääteisen tasa-arvosuunnitelman laadintaa ja siitä löytyy omat versionsa julkisen ja yksityisen sektorin työpaikoille. Kyselytyökalun käyttö on ilmaista ja se tukee työpaikkojen henkilöstön kehittämistä monipuolisesti. Kysely voidaan myös uusien siten seurata työpaikan tasa-arvotilanteen kehittymistä. Työkalu on kehitetty ESR-rahoituksella Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksessa. Mukana toteutuksessa on ollut muun muassa tasa-arvovaltuutettu.

- ✓ Huhta, Liisa & Kolehmainen, Sirpa & Lavikka, Riitta & Leinonen, Minna & Rissanen, Tapio & Uosukainen, Katja & Ylöstalo, Hanna (2005) Tasa-arvosta lisäarvoa. Käsikirja työpaikkojen tasa-arvotyöhön. Tasa-arvovaltuutettu ja Vastapaino.
- ✓ Mustakallio, Sinikka & Sevelius, Pia & Tanhua, Inkeri (2007) Tasa-arvosuunnitelma – Näin se onnistuu. WoM Oy, Teknoliateollisuus ry, Metallityöväen liitto ry, Toimihenkilöunioni TU ry.
- ✓ Saari, Milja (2011) Työllä tasa-arvoon. Tasa-arvosuunnittelu ja samapalkkaisuuden edistäminen vakuutusalan työpaikoilla. Helsinki: Vakuutusväen Liitto VvL ry.
- ✓ Tasa-arvo-opas 2016. Helsinki: SAK, Akava ja STTK.
- ✓ Tasa-arvosuunnittelun miksi, mitä, miten? Esitteitä 2005:6. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

4.3 Sukupuolinäkökulmia osaamisen ja koulutuksen kehittämiseen

Myös hallituksen osaamiseen ja koulutukseen liittyvillä kärkihankkeilla pyritään vastaamaan kasvun kärkialojen kehittämistarpeisiin ja parantamaan muun muassa digiosaamista ja digitaalisten oppimisvälineiden käyttöä. Biotalous- ja cleantech-osaamisen tarpeisiin vastataan muun muassa luomalla näihin keskittyviä osaamiskeskittymiä ja vahvistamalla korkeakoulujen, tutkimuslaitosten ja yritysten yhteistyötä. Kehittämistyötä tehdään myös peruskouluissa.

Sukupuolten tasa-arvo koulutuksessa ja kasvatuksessa on ollut jo pitkään yksi tasa-arvopolitiikan peruskäsitteistä, ei pelkästään koulutusalojen valinnan ja segregaaion, vaan myös opetussisältöjen, oppimistulosten ja koulun käytäntöjen näkökulmista. Kasvatuksella ja koulutuksella on merkittävä vaikutus miesten ja naisten asemaan työmarkkinoilla, palkkaukseen sekä muuhun elämään.

Tässä osiossa tarkastellaan joitain koulutukseen ja osaamiseen liittyviä tasa-arvokäsitteitä erityisesti kasvun kärkiin liittyvien osaamistarpeiden ja kehittämistoimenpiteiden näkökulmasta.

Sukupuolinäkökulmia uusien oppimisympäristöjen käyttöönottoon

Koulutus on Suomessa eriytynyt siten, että tytöt hakeutuvat niin sanotuille naisten aloille ja pojat miesten aloille. Sukupuolen mukainen eriytyminen näkyy jo perusopetuksessa, jossa tytöt opiskelevat enemmän kieliä, pojat taas matematiikkaa ja luonnontieteitä. Lukiossa miehet opiskelevat matematiikkaa, fysiikkaa ja kemiaa enemmän kuin naiset. Alojen segregatio jatkuu läpi toisen asteen aina korkea-asteelle ja työelämään saakka. (Kuusi, Jakku-Sihvonen & Koramo 2009, 43–57.) Ammatit ja alat näyttävät eriytyvän vahvasti sukupuolen mukaan myös nuorten esittämissä toiveammateissa, etenkin terveyden ja hyvinvoinnin alan, tietotekniikka- ja ICT-alan sekä palvelualan ammattitoiveissa (Teräsaho & Keski-Petäjä 2017, 205–207).

Tyttöjen ja poikien väliset koulumenestyserot ovat olleet keskeinen aihe peruskoulusta puhuttaessa. PISA (Programme for International Student Assessment) on OECD:n jäsenmaiden yhteinen tutkimusohjelma, jossa arvioidaan kolmen vuoden välein 15-vuotiaiden nuorten osaamista matematiikassa, luonnontieteissä ja lukutaidossa. Tulosten mukaan suomalaiset pojat ovat perinteisesti pärjänneet matematiikassa tyttöjä paremmin. Viimeisimmät PISA-tulokset vuodelta 2015 (OKM 2016:41) osoittavat kuitenkin matematiikan osaamisen sukupuolieron kääntyneen ensimmäistä kertaa merkittävästi tyttöjen hyväksi. Poikien matematiikan minäkäsitys (käsitys omista taidoista) on myös ollut selvästi tyttöjen minäkäsitystä parempi. Lukutaidossa sukupuoliero on tyttöjen hyväksi OECD-maiden suurin. Tytöt ovat jatkuvasti olleet lukutaidossa poikia parempia, mutta aikaisempiin vuosiin verrattuna ero on Suomessa hieman pienentynyt. Luonnontieteissä menestys on ollut tasaista tyttöjen ja poikien kesken. Vuoden 2015 tuloksissa tyttöjen ja poikien välinen ero oli Suomessa kääntynyt tyttöjen hyväksi OECD-maiden suurimmaksi. Sekä poikien että tyttöjen osaamistaso luonnontieteissä on laskenut vuodesta 2006.

Opetushallitus ja myöhemmin Kansallinen koulutuksen arviointikeskus ovat tehneet runsaasti peruskouluikäisten oppimistulosten arviointeja oppiaineittain ja teemoittain. Sukupuolittuneisuus näkyy niin peruskouluikäisten luottamuksessa omaan osaamiseensa kuin heidän koulusuorituksissaankin. Suurella enemmistöllä mieltymykset esimerkiksi äidinkielen ja matematiikan opiskelua kohtaan eriytyvät jo peruskoulun kolmannella luokalla siten, että tyttöjen suhtautuminen äidinkieleen on myönteisempää kuin poikien. Matematiikassa tilanne on päinvastainen, eli yleensä pojat pitävät oppiaineesta enemmän kuin tytöt. Suuri osa tytöistä ei luota itseensä matematiikan oppijoina ja vain pieni osa tytöistä pitää matematiikasta oppiaineena. Luonnontieteissä on oppiainekohtaista vaihtelua. Tytöt pitävät keskimäärin itseään poikia huonompina kemian ja fysiikan oppijoina. Vastaavaa eroa ei kuitenkaan ole biologian ja maantiedon oppiaineissa. Oppiaineittain vaihtelevat mieltymykset, kiinnostuksen kohteet ja oppimistulokset heijastuvat opintoja koskeviin valintoihin. (Jakku-Sihvonen 2013, 7–13.)

Syksyllä 2016 voimaan tulleissa perusopetuksen opetussuunnitelman perusteissa (2014) on sitouduttu sukupuolten tasa-arvon edistämiseen monesta näkökulmasta. Uuden opetussuunnitelman mukaan perusopetuksen tulee kannustaa yhdenvertaisesti tyttöjä ja poikia opinnoissa ja auttaa jokaista oppilasta tunnistamaan omat mahdollisuutensa ja rakentamaan oppimispolkunsaa ilman sukupuoleen sidottuja roolimalleja. Perusopetuksen tehtävänä on myös lisätä tietoa ja ymmärrystä sukupuolen moninaisuudesta. Opetuksen tulee olla sukupuolitietoista ja jokaisen oppiaineen edistää sukupuolten tasa-arvoa omalla tavallaan. Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteita on täydennetty Opetushallituksen määräyksellä 63/011/2015, joka informoi perusopetuksen järjestäjiä koulukohtaisen toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman laadintavoitteesta.

Opetushallitus on laatinut yhdessä laajan toimijajoukon kanssa oppaan sukupuolen tasa-arvon edistämiseen perusopetuksessa (Jääskeläinen ym. 2015). Tasa-arvotyö on taitolaji -opas tuo esiin sukupuolten tasa-arvon haasteita, kannustaa lisäämään ymmärtämystä sukupuolen moninaisuudesta sekä antaa tietoa sukupuoleen perustuvasta ja seksuaalisesta häirinnästä. Se myös sisältää runsaasti ehdotuksia ja käytännön esimerkkejä siitä, miten suunnitelmallista tasa-arvotyötä tehdään ja miten toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma laaditaan. Opas sisältää lisäksi koosteen erilaisista menetelmistä koulun tasa-arvotilanteen selvittämiseksi sekä vinkkejä muista koulutuksen tasa-arvoon ja sukupuoleen liittyvistä materiaaleista.

Tasa-arvotyö on taitolaji -opas (2015, 29–41) antaa myös useita oppiainekohtaisia kehittämissuhteita. Esimerkiksi matematiikan osalta opettajia kannustetaan kiinnittämään huomiota myönteisen matematiikka-

kuvan kehittymiseen ja tuomaan esiin matematiikan tärkeys koulutus- ja työmarkkinoilla. Oppilaiden pitää antaa myös itse luoda sisältöä matematiikkaan itselleen mieluisista aiheista ja kannustaa kehittämään omia ratkaisutapoja matematiikan pulmiin. Mitä syvemmin matematiikan sisällöt liitetään oppilaiden arkielämää nouseviin asioihin, sitä parempana pysyy oppimisen motivaatio. Oppaan mukaan tutkimuksissa on olemassa myös viitteitä siitä, että yhteistoiminnallinen opiskelu ja avointen ongelmatehtävien ratkominen ovat toimivia keinoja ylläpitää tyttöjen matematiikasta pitämistä. Toisaalta huomautetaan, että monilla opettajilla on myös itseään toteuttavia uskomuksia poikien piilevästä lahjakkuudesta matematiikassa.

Opas kehottaa edistämään yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa myös fysiikan ja kemian opetuksessa tarjoamalla oppilaille mahdollisuuksia soveltaa oppiaineita erilaisissa, erityisesti arkielämän yhteyksissä. Lisäksi kannustetaan tutustumaan monipuolisesti ammatteihin, joissa tarvitaan fysiikan ja kemian osaamista. On tärkeää valita monenlaisia aiheita ja konteksteja sekä käyttää vaihtelevia opetusmenetelmiä, jotta motivoidaan kaikkia sukupuolia.

Tasa-arvotyö on taitolaji -oppaassa (2015, 21–22) kiinnitetään lisäksi huomiota oppikirjojen ja muiden oppimateriaalien vaikutukseen käsityksiin sukupuolesta, sukupuolirooleista ja eri sukupuolta olevien ihmisten tehtävistä yhteiskunnassa. Myös perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2014 velvoittavat tasa-arvoa edistävien oppimateriaalien valintaan. Opetushallituksen teettämän selvityksen (Tainio & Teräs 2010) mukaan miessukupuoli on edelleen esillä naissukupuolta enemmän useimmissa oppimateriaaleissa. Sukupuolet myös kuvataan usein niin, että tytöille ja pojille välittyy erilainen käsitys toimintamahdollisuuksistaan yhteiskunnassa. Myös tavoitteet ja keinot käsitellä sukupuolta sekä tasa-arvoa vaihtelevat eri oppiaineissa ja eri-ikäisille oppijoille suunnatuissa oppimateriaaleissa. Selvityksessä tutkittiin peruskoulun äidinkielen ja kirjallisuuden (suomi), matematiikan ja oppilaanohjauksen oppikirjoja.

Sukupuolten tasa-arvoa on mahdollista edistää laajasti käynnissä olevassa peruskoulu-uudistuksessa. Uusien opetussuunnitelmien toimeenpanon lisäksi osana *uudet oppimisympäristöt ja digitaaliset materiaalit peruskouluun* -kärkihanketta toteutetaan myös erilaisia uuden pedagogiikan, digitaalisen oppimisen ja uusien oppimisympäristöjen kokeiluja ja työpajoja sekä kehitetään opettajankoulutusta. Digitaalisten materiaalien ja uusien oppimisympäristöjen käyttöönottoa vauhditetaan digipedagogisella täydennyskoulutuksella. Mahdollisuuksia on useita sekä oppimateriaalien ja -välineiden kehittämisen että opettajien sukupuolitietoisuuden lisäämisen näkökulmasta. Lisäksi työssä on tärkeää ottaa huomioon digiosaamisen vahvistaminen ja oppimiseen kannustaminen sukupuolesta riippumatta. Parhaimmillaan työn vaikutukset ulottuvat lopulta niin tyttöjen ja poikien oppimistuloksiin ja minäkuvaan kuin myös sukupuolenmukaisen eriytyksen lieventymiseen esimerkiksi juuri nykyisillä kasvun kärkialoilla.

Kuten segregaaation lieventämistyöryhmän loppuraportti (OKM 2010:18, 11–13) huomauttaa sukupuoli- ja tasa-arvotietoista opetusta ja ohjausta sekä toimintakulttuuria voi edistää kaikissa oppiaineissa. Tärkeää on myös hyödyntää tieto- ja viestintäteknologiaa tässä työssä sekä vahvistaa kriittisen mediakasvatuksen merkitystä eri oppiaineissa. Mediakasvatuksen näkökulmasta tärkeitä sisältöjä ovat muun muassa media-aineistojen sukupuolistereotyyppit sekä digitaaliseen ympäristöön liittyvät häirinnän ja kiusaamisen kysymykset.

- ✓ Huipulla pudotuksesta huolimatta. PISA 2015 -ensituloksia. Julkaisuja 2016:41. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö.
- ✓ Jakku-Sihvonen, Ritva (2013) Sukupuolenmukaista vaihtelua koululaisten oppimistuloksissa ja asenteissa. Koulutuksen seurantaraportit 2013:5. Helsinki: Opetushallitus.
- ✓ Jääskeläinen, Liisa & Hautakorpi, Johanna & Onwen-Huma, Hanna & Niittymäki, Hanna & Pirttijärvi, Anssi & Lempinen, Miko & Kajander, Valpuri (2015) Tasa-arvotyö on taitolaji – Opas sukupuolten tasa-arvon edistämiseen perusopetuksessa. Oppaat ja käsikirjat 2015:5. Helsinki: Opetushallitus.
- ✓ Kuusi, Heli & Jakku-Sihvonen Ritva & Koramo, Marika (2009) Koulutus ja sukupuolten välinen tasa-arvo. Tasa-arvoselonteon taustaselvitys. Selvityksiä 2009:52. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.

- ✓ Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2014. Määräykset ja ohjeet 2014:96. Helsinki: Opetushallitus.
- ✓ Segregaation lieventämistyöryhmän loppuraportti. Työryhmämuistioita ja selvityksiä 2010:18. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö.
- ✓ Tainio, Liisa & Teräs, Tiina (2010) Sukupuolijäsennys perusopetuksen oppikirjoissa. Raportit ja selvitykset 8:2010. Helsinki: Opetushallitus.
- ✓ Teräsaho, Mia & Keski-Petäjä, Miina (2017) Nuorten toiveammatit sukupuolen mukaan eriytyneitä. Teoksessa Sami Myllyniemi (toim.) Katse tulevaisuudessa. Nuorisobarometri 2016. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö, Valtion nuorisoneuvosto ja Nuorisotutkimusverkosto.

Korkeakoulujen rooli kasvun kärkien vauhdittajana

Osana hallituksen osaamisen ja koulutuksen kärkihankkeita kehitetään myös korkeakoulujen digitaalista osaamista, opetusmenetelmiä, keskinäistä yhteistyötä sekä yhteistyötä elinkeinoelämän kanssa. Tavoitteena on muun muassa parantaa korkeakoulujen välisen yhteistyön edellytyksiä esimerkiksi kehittämällä laajaa verkko-opetustarjontaa, jolla mahdollistetaan opiskelijoille joustavat opinnot yli korkeakoulurajojen. Samalla pyritään varmistamaan, että kaikki korkeakouluopiskelijat omaksuisivat digitalisaation edellyttämät ICT-perustaidot.

Korkeakouluja tuetaan myös kasvun kannalta strategisten painopistealueiden (kuten cleantech, biotalous, muu teknologiateollisuus, terveysala sekä palvelusektori) infrastruktuuri- ja kehitysympäristöjen rakentamisessa. Kehittämistyössä on kyse sekä korkeakoulujen ja elinkeinoelämän yhteistyön vahvistamisesta, tutkimus- ja kehittämistoiminnan kaupallistamisesta että tuen tarjoamisesta elinkeinoelämän uudistamiselle. Tällaisten osaamiskeskittymien toteutusta tuetaan muun muassa Tekesin rahoituksella.

Kuten aiemmissa luvuissa on todettu elinkeinoelämän osalta, myös kasvun kärkiin keskittyvät korkeakoulutuksen kehittämispanostukset kohdentuvat alojen sukupuolenmukaisesta eriytymisestä johtuen eri tavoin naisiin ja miehiin. Esimerkiksi teknologia-alan koulutus on erittäin miesvaltaista. Samaan aikaan yliopistojen yleiseen valtionrahoitukseen kohdistuu suoria budjettileikkauksia ja yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen valtionrahoituksen indeksikorotukset jäädytetään vuosiksi 2016–2019. Tämä voi tarkoittaa vähennyksiä monien tieteenalojen ja oppiaineiden osalta. Sitä, kohdistuvatko nämä leikkaukset erityisesti naisennemistöisille aloille, ei ole toistaiseksi tarkasteltu.

Valtioneuvoston tasa-arvoselontekoa varten laaditussa taustaselvityksessä (Brunila 2009, 49–50) kiinnitetään huomiota tutkimusrahoituksen ja tiedepolitiikan valintoihin sukupuolinäkökulmasta. Selvityksen mukaan tiedettä ja tutkimusta koskevissa kansallisissa tavoitteissa ja suunnitelmissa korostetaan teknologian ja luonnontieteiden merkitystä Suomen hyvinvoinnin edistäjänä. Myös tutkimuksen rahoitus on Suomessa painottunut kyseisille aloille. Opetus- ja kulttuuriministeriön ylläpitämän Kota-tietokannan mukaan vuonna 2008 eniten professorin virkoja oli tekniikassa ja luonnontieteissä. Alat saivat myös vuonna 2007 Suomen Akatemian suurimman rahoitusosuuden eli 79,7 miljoonaa euroa (33 % kokonaisrahoituksesta). Ne ovat samalla tieteenaloja, joilla naisten osuus on kaikkein pienin.

Selvityksessä kiinnitetään huomiota myös sukupuolten tasa-arvon edistämiseen sekä sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiseen korkeakoulutuksessa. Yliopistot ovat olleet melko aktiivisia sukupuolten tasa-arvon edistämässä. Erityisesti sukupuolentutkimuksen (ent. naistutkimus) aseman vahvistumisella on ollut merkittävä vaikutus tasa-arvokysymysten esille nousemiseen ja osaamisen vahvistumiseen korkeakoulutuksessa. Tutkimuksen ja opetuksen ohella yliopistojen tasa-arvotoimikunnat ja tasa-arvotyöryhmät ovat tehneet sukupuolten tasa-arvoon liittyviä kysymyksiä näkyviksi erilaisin selvityksin, kyselyin, tasa-arvosuunnitelmin ja hankkein. (Brunila 2009, 64.) Jatkossa yliopistoon kohdistuvien leikkausten vaikutuksia on tärkeää tarkastella myös tasa-arvotyön jatkumisen ja sukupuolentutkimuksen oppiaineiden näkökulmista.

- ✓ Brunila, Kristiina (2009) Sukupuolten tasa-arvo korkeakoulutuksessa ja tutkimuksessa. Tasa-arvoselonteon taustaselvitys. Selvityksiä 2009:51. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Tasa-arvon edistäminen oppilaitoksissa

Tasa-arvolaki velvoittaa oppilaitoksia laatimaan vuosittain yhteistyössä henkilöstön ja opiskelijoiden edustajien kanssa oppilaitoksen toiminnan kehittämiseen tähtäävän tasa-arvosuunnitelman. Toiminnallisen tasa-arvosuunnittelun velvoite koskee kaikkia opetusta antavia oppilaitoksia henkilöstön tai opiskelijoiden määrästä riippumatta. Vuoden 2015 alusta velvoite laajeni myös perusopetusta antaviin oppilaitoksiin, joiden tulee kahden vuoden siirtymäajassa laatia tasa-arvosuunnitelmat. Koulutuksen järjestäjät, eli käytännössä kunnat, vastaavat tasa-arvolain mukaan siitä, että oppilaitokset laativat nämä suunnitelmat.

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää selvitys oppilaitoksen tasa-arvotilanteesta, tarvittavat toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi sekä arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Eryistä huomiota tulee tasa-arvosuunnittelussa kiinnittää oppilas- tai opiskelijavalintoihin, opetuksen järjestämiseen, oppimiseroihin ja opintosuoritusten arviointiin sekä seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen. Viranomaisten, koulutuksen järjestäjien ja muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen sekä työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Tasa-arvon edistämiseksi oppilaitoksissa sekä toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman laatimisen tueksi on laadittu erilaisia oppaita, joita voi hyödyntää käytännön työssä (esimerkiksi Jääskeläinen ym. 2015; Tasa-arvolaki, oppilaitokset ja sukupuolen moninaisuus 2015; Yhteiseen ymmärrykseen tasa-arvosta. Opas oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelman laadintaan 2009).

Vuonna 2013 tehdyssä selvityksessä (Ikävalko 2014) kyselyyn vastanneista ammatillisista oppilaitoksista 81 prosenttia ja lukioista 76 prosenttia noudatti oppilaitoskohtaista tai koulutuksenjärjestäjän laatimaa toiminnallista tasa-arvosuunnitelmaa. Vapaan sivistystyön oppilaitoksista suunnitelma oli noin kuudellakymmenellä prosentilla.

Tasa-arvosuunnittelun antoisimpina puolina selvityksen vastauksissa korostuivat eri henkilöstöryhmien yhdessä käymät keskustelut sekä yhteistyö opiskelijoiden kanssa. Opiskelijoiden aktiivisella osallistumisella ja heidän innostuneella suhtautumisellaan oli vastaajien mukaan suuri merkitys. Ongelmallisimpana taas nähtiin henkilöstön sitoutumattomuus ja yhteistyön puute.

- ✓ Ikävalko, Elina (2014) Tasa-arvosuunnitelmien seuranta 2013. Lukioiden, ammatillisten oppilaitosten ja vapaan sivistystyön oppilaitosten tasa-arvosuunnittelu. Helsinki: Opetushallitus.
- ✓ Jääskeläinen, Liisa & Hautakorpi, Johanna & Onwen-Huma, Hanna & Niittymäki, Hanna & Pirttijärvi, Anssi & Lempinen, Miko & Kajander, Valpuri (2015) Tasa-arvotyö on taitolaji – Opas sukupuolten tasa-arvon edistämiseen perusopetuksessa. Oppaat ja käsikirjat 2015:5. Helsinki: Opetushallitus.
- ✓ Tasa-arvolaki, oppilaitokset ja sukupuolen moninaisuus (2015) STM:n esitteitä 2015. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- ✓ Yhteiseen ymmärrykseen tasa-arvosta. Opas oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelman laadintaan (2009) Helsinki: Opetushallitus.

5 Arviointi ja suositukset

Tässä osiossa arvioidaan lyhyesti tässä tietokoosteessa käsiteltyjen kärkihankkeiden teemojen kannalta sukupuolen mukaan eritellyn tiedon saatavuutta ja kattavuutta. Lisäksi annetaan joitakin vinkkejä ja suosituksia sukupuolen mukaan eritellyn tiedon kehittämiseksi ja hyödyntämiseksi ministeriöissä.

Tiedon saatavuus ja kattavuus vaihtelevat teemoittain

Tarkastelu osoittaa, että tietoa monista uudistuksiin keskeisesti liittyvistä teemoista on olemassa, mutta suoria ja yksinkertaisia vastauksia siihen, miten esimerkiksi tässä tietokoosteessa käsitellyt kärkihankkeet ja reformit kohdentuvat ja vaikuttavat sukupuolten kannalta ja miten nämä vaikutukset tulisi ottaa huomioon valmistelussa, on vähemmän saatavilla. Monesti valmistelutyössä joudutaankin punnitsemaan erilaisia vaihtoehtoja riittävän taustatiedon hankkimiseksi päätöksenteon tueksi.

Sukupuolinäkökulmasta hyödyllisen tiedon saatavuuden suhteen tilanne vaihtelee eri teemojen osalta. Sukupuolten tasa-arvon edistämisestä ja sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisesta, esimerkiksi siitä mihin sukupuolten tasa-arvon edistäminen Suomessa pohjautuu ja miten sitä käytännössä toteutetaan, on saatavilla runsaasti yleistä tietoa. Näitä tietoja on koottu yhteen luvuissa 3 ja 4.1.

Myös monista muista tietokoosteen kärkihankkeisiin liittyvistä teemoista on saatavilla hyvin tietoa. Esimerkiksi naisten ja miesten edustuksesta ja asemista päätöksenteon johtopaikoilla sekä sukupuolten tasa-arvosta työelämässä on olemassa paljon tietoa. Näistä aiheista on saatavilla myös välineitä sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi ja työn tueksi on selkeästi määritellyt tavoitteet. Jonkin verran on saatavilla tietoa myös sääntelyn kehittämisestä sukupuolten tasa-arvon edistämisen näkökulmasta.

- Team Finlandin toimintaa ja siihen liittyviä aloja on tarkasteltu aiemmin melko vähän sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta. Ammattien ja tutkintojen jakautumisesta toimialoilla on kuitenkin olemassa kattavasti sukupuolen mukaan eriteltyä tietoa.
- Tällä hetkellä etenkin biotalouteen ja cleantechiin panostaminen tarkoittaa voimakkaasti mies-enemmistöisiin aloihin panostamista. Vaikutusten arvioimiseksi tarvitaan enemmän tietoa muun muassa aloilla toimivien yrittäjien ja työntekijöiden sukupuolijakaumista sekä konkreettisista toimenpiteistä alojen kehittämiseksi. Tietoa tarvitaan myös muiden Team Finlandiin liittyvien alojen sukupuolijakaumista, esimerkiksi terveysteknologiasta. Lisäksi tietoa tarvitaan yritystukien jakautumisesta sukupuolen mukaan ja tarkastelua aloittain, koska tarkempi tieto näistä puuttuu.
- Metsäsektorilta löytyy tilastotietoa sukupuolen mukaan esimerkiksi naisista ja miehistä metsänomistajina, mutta sukupuolinäkökulma on tarpeen ottaa huomioon entistä vahvemmin metsäohjelmia ja muita vastaavia keskeisiä asiakirjoja valmisteltaessa.
- Ilmastonmuutoksen sukupuolivaikutuksista tarvitaan vielä paljon enemmän tietoa, sillä tiedon puute vaikeuttaa tehokkaiden sopeutumis- ja hillintätoimien suunnittelua ja käyttöönottoa. Sukupuolinäkökulma onkin tärkeää sisällyttää strategioihin, kuten eduskunnalle vuoden 2016 lopulla selonteona annettavaan energia- ja ilmastostrategiaan (TEM). Lisäksi tulee varmistaa sukupuolten tasa-arvoinen edustus ja vaikutusmahdollisuus ilmasto- ja energiapolitiikan päätöksenteossa.
- Yleisesti työelämän ja koulutuksen tasa-arvon edistämisestä on paljon tietoa ja tavoitteita niin kansallisella kuin kansainvälisellä tasolla. Nämä ulottuvat sekä rakenteellisiin että työpaikka-, oppilaitos- ja yksilötason kysymyksiin.

- Kaikki koulutusta, työllisyyttä ja yrittäjyyttä koskevat mittarit tulisi esittää sukupuolten mukaan eriteltynä. Lisäksi tulee varmistaa tasainen sukupuolijakauma sidos- ja asiantuntijaryhmissä ja -työssä.
- Sukupuolten tasa-arvoa on mahdollista edistää laajasti käynnissä olevassa peruskoulu-uudistuksessa. Mahdollisuuksia on useita sekä oppimateriaalien ja -välineiden kehittämisen että opettajien sukupuolietäisyyden lisäämisen näkökulmasta.
- Korkeakoulujen osalta tietoa tarvitaan etenkin tutkimusrahoituksen ja rahoitusleikkausten painopisteistä ja vaikutuksista sukupuolen mukaan.

Kaikkia tässä tietokoosteessa käsitellyistä teemoista tulisi tarkastella myös sukupuolen moninaisuuden ja muiden ihmisten välisiä eroja tuottavien tekijöiden suhteen. Kuitenkin esimerkiksi työelämän tasa-arvosta ja oppilaitosten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä on olemassa jotain tietoa ja kokemuksia myös sukupuolen moninaisuuden sekä väestöryhmittäisten erojen näkökulmista.

On toki huomattava, ettei tätä tietokoostetta varten tehty tarkastelu kata kaikkea olemassa olevaa kansallista tai kansainvälistä tietoa ja kokemuksia näistä aiheista. Kuitenkin se edustaa luultavasti melko hyvin julkisissa lähteissä kohtuullisen helposti saatavilla olevan tiedon kokonaisuutta. Aiheet ovat kuitenkin laajoja ja erikseen niistä kuhunkin keskittyminen olisi voinut tuottaa laajemman ja kattavamman tietoaineiston.

Tiedon kehittämisen näkökohtia

Sukupuolen mukaan eritellyt tilastot ja muut taustatiedot ovat välttämättömiä sukupuolivaikutusten arvioinnin, tasa-arvoanalyysien ja sukupuolten tasa-arvoa edistävien toimenpiteiden toteutukselle. Pääsääntö on se, että kaikki ihmisiä koskeva tieto, esimerkiksi tilastot ja muut yhteenvedot ja tarkastelut, esitetään aina sukupuolen mukaan eriteltynä. Pelkkä erittely ei kuitenkaan riitä vaan on myös tarkasteltava sitä, mistä mahdolliset sukupuolten väliset erot johtuvat ja miten ne vaikuttavat. Tarkempaa analysointia vaatii myös se, miten sukupuolten väliset erot vaihtelevat eri väestöryhmien osalta ja miten sukupuolen erilaiset yhteiskunnalliset ja yksilöön liittyvät ulottuvuudet ja sukupuolen moninaisuus voidaan ottaa huomioon tarkasteltavassa asiassa.

Yksi vaihtoehto on tuottaa tietoa valmistelutyön tueksi tätä tietokoostetta vastaavan taustaselvityksen avulla. Taustaselvityksessä käydään läpi olemassa oleva tieto ja tilastot sukupuolinäkökulmasta ja tarkastellaan sen sovellettavuutta ja hyödyllisyyttä valmisteltavana olevan asian kannalta. Toinen vaihtoehto on hankkia ja tuottaa tietoa valmistelutyön kaikissa vaiheissa. Tässä keinoina voivat olla esimerkiksi asiantuntija-kuulemiset, tietoa tuottaville tahoille annetut toimeksiannot ja erilliset selvitykset sekä valmistelijan tai valmisteluryhmän oma arviointi kyseisen asian asiantuntijoina. Parhaimmillaan nämä kaikki menetelmät ovat valmistelutyön aikana käytössä.

Yleiset suositukset sukupuolen mukaan eritellyn ja analysoidun tiedon hankkimisesta ja käytöstä ovat kirjattu ministeriöille tarkoitettuun Sukupuolisilmäläsit käytössä -oppaaseen (STM 2009:13, 27). Ohjeet käsittelevät pääasiassa tilastoja, mutta ovat sovellettavissa myös muuhun valmistelun ja päätöksenteon tukena käytettävään tietoon.

1. Määrittele: Tilastotarpeet riippuvat pitkälti siitä, mikä on valmisteltava asia ja miten se määritellään ja rajataan. Mieti, mitä tilastoja tarvitset sukupuolinäkökulman huomioon ottamiseksi ja mitä niitä saat.
2. Tilaa: Pyydä ihmisiä koskevat tiedot ja tilastot aina sukupuolen mukaan eriteltynä ja analysoituina.
3. Tee: Kun laadit tilastoja, selvitä ja esitä kaikissa ihmisiä koskevissa asioissa erikseen naisten ja miesten tilanne. Tee näin myös silloin, kun aiheella ei näyttäisi olevan sukupuolten kannalta merkitystä.

4. Analysoi: On tärkeää nostaa esiin sukupuolten väliset erot ja yhtäläisyydet. Tärkeää on myös miettiä, mistä ne johtuvat ja mitä merkitystä niillä on valmisteltavan asian kannalta.
5. Hyödynnä: Ota keskeiset havainnot ja johtopäätökset huomioon kaikessa valmistelutyössä.
6. Raportoi: Esitä raporteissa ja julkaisuissa keskeiset tulokset johdonmukaisesti sukupuolen mukaan eriteltyinä. Myös seurantatiedot on hyvä antaa sukupuolittain eriteltyinä silloinkin, kun niitä ei ole erikseen pyydetty.

Lähteet

- Ahtela, Karoliina & Bruun, Niklas & Koskinen, Pirkko K. & Nummijärvi, Anja & Saloheimo, Jorma (2006) Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Helsinki: Talentum.
- Brunila, Kristiina (2009) Sukupuolten tasa-arvo korkeakoulutuksessa ja tutkimuksessa. Tasa-arvoselonteon taustaselvitys. Selvityksiä 2009:51. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- EIGE: Gender Mainstreaming Platform: Energy & Environment and Climate Change (viitattu 28.7.2016): <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/sectoral-areas>.
- EIGE (2012) Review of the Implementation in the EU of area K of the Beijing Platform for Action: Women and the Environment. Gender Equality and Climate Change. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2016–2019. Julkaisuja 2016:4. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Hearn, Jeff & Lämsä, Anna-Maija & Biese, Ingrid & Heikkinen, Suvi & Louvrier, Jonna & Niemistö, Charlotta & Kangas, Emilia & Koskinen, Paula & Jyrkinen, Marjut & Gustavsson, Malin & Hirvonen, Petri (2015) Tasa-arvon mahdollisuuksia avaamassa. NaisUrat-hankkeen loppuraportti. Forskningsrapporter från Svenska handelshögskolan. Hanken School of Economics. Research Reports 75, Helsinki.
- Helakorpi, Satu & Hélldan, Anni (2015) Suomalaisen aikuisväestön terveyskäyttäytyminen ja terveys, kevät 2014. Raportti 6/2015 Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus.
- Huhta, Liisa & Kolehmainen, Sirpa & Lavikka, Riitta & Leinonen, Minna & Rissanen, Tapio & Uosukainen, Katja & Ylöstalo, Hanna (2005) Tasa-arvosta lisäarvoa. Käsikirja työpaikkojen tasa-arvotyöhön. Tasa-arvovaltuutettu ja Vastapaino.
- Huipulla pudotuksesta huolimatta. PISA 2015 -ensituloksia. Julkaisuja 2016:41. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö.
- Ikävalko, Elina (2014) Tasa-arvosuunnitelmien seuranta 2013. Lukioiden, ammatillisten oppilaitosten ja vapaan sivistystyön oppilaitosten tasa-arvosuunnittelu. Helsinki: Opetushallitus.
- Jakku-Sihvonen, Ritva (2013) Sukupuolenmukaista vaihtelua koululaisten oppimistuloksissa ja asenteissa. Koulutuksen seurantaraportit 2013:5. Helsinki: Opetushallitus.
- Jääskeläinen, Liisa & Hautakorpi, Johanna & Onwen-Huma, Hanna & Niitty-mäki, Hanna & Pirttijärvi, Anssi & Lempinen, Miko & Kajander, Valpuri (2015) Tasa-arvotyö on taitolaji – Opas sukupuolten tasa-arvon edistämiseen perusopetuksessa. Oppaat ja käsikirjat 2015:5. Helsinki: Opetushallitus.
- Kansallisen metsäohjelman 2015 ennakoarviointi. MMM julkaisusarja 2007:12. Helsinki: Maa- ja metsätalousministeriö.
- Kantola, Johanna & Nousiainen, Kevät & Saari, Milja (toim.) (2012) Tasa-arvo toisin nähtynä: Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Helsinki: Gaudeamus.
- Kari-Björkbacka, Irmeli (2015) Alueen ja työn sukupuoli. Acta Universitatis Lapponiensis 306. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.
- Katoavat palvelutehtävät korvautuvat uusilla asiantuntijatehtävillä. Tiedotteet 8.7.2016. (viitattu 28.7.2016) <https://www.palta.fi/tiedotteet/katoavat-palvelutehtavat-korvautuvat-uusilla-asiantuntijatehtavilla/>
- Kestävää kasvua biotaloudesta. Suomen biotalousstrategia 2014. (Viitattu 28.7.2016.) http://biotalous.fi/wp-content/uploads/2014/07/Julkaisu_Biotalous-web_080514.pdf
- Koivunen Tuija (2015) Sukupuolten tasa-arvo yritysten ylimmän johdon rekrytoinneissa. Julkaisuja 2015:5. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Kuusi, Heli & Jakku-Sihvonen Ritva & Koramo, Marika (2009) Koulutus ja sukupuolten välinen tasa-arvo. Tasa-arvoselonteon taustaselvitys. Selvityksiä 2009:52. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Lähihuokaa, kiitos! Mutta... Tutkimus suomalaisten ruoka- ja maatalousasenteista (2013) Helsinki: Ajatuspaja e2, MTK ja Maaseudun Sivistysliitto.
- Metsäalan ammattilehti 15.10.2015: ”Maaseudun naisten päivä tänään 15.10.2015 on myös naismetsänomistajien päivä” (viitattu 28.7.2016) <http://www.ammattilehti.fi/uutiset.html?22055>
- Metsäyhdistyksen metsätietopaketti: Metsänomistus (viitattu 13.3.2017) <http://www.smy.fi/forest-fi/metsatietopaketti/metsanomistus/>
- Mustakallio, Sinikka & Sevelius, Pia & Tanhua, Inkeri (2007) Tasa-arvosuunnitelma – Näin se onnistuu. WoM Oy, Teknologiaeollisuus ry, Metallityöväen liitto ry, Toimihenkilöunioni TU ry.
- Naiset ja miehet Suomessa 2016. Helsinki: Tilastokeskus.
- Norden: Equal Climate -portaali (viitattu 28.7.2016) <http://www.equalclimate.org/>
- Palta (2016) Digitalisaatio palvelualoilla - Pysykö Suomi mukana digikehityksessä? Helsinki: Palvelualojen työnantajat PALTA ry.
- Pekingin julistus ja toimintaohjelma. Julkaisuja 1996:6. Helsinki: Ulkoasianministeriö.
- Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2014. Määräykset ja ohjeet 2014:96. Helsinki: Opetushallitus.
- Pietiläinen, Marjut & Keski-Petäjä, Miina & Katainen, Antti (2015) Naisten ja miesten edustus yritysten ylimmässä johdossa. Julkaisuja 2015:3. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Professoreiden ja erikoistutkijoiden vaatimus hallitusohjelman toimenpiteiden sukupuolivaikutusten arvioinnista ja hallituksen sitoutumisesta tasa-arvon edistämiseen 10.6.2015. <https://drive.google.com/file/d/0ByMR3yCRBvqySTNnaHo3T015OTA/view?pli=1>
- Ratkaisujen Suomi. Pääministeri Juha Sipilän hallituksen strateginen ohjelma 29.5.2015. Hallituksen julkaisusarja 10/2015. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.
- Saari, Milja (2011) Työllä tasa-arvoon. Tasa-arvosuunnittelu ja samapalkkaisuuden edistäminen vakuutusalan työpaikoilla. Helsinki: Vakuutusväen Liitto VvL ry.

- Saresma, Tuija & Rossi, Leena-Maija & Juvonen, Tuula (toim.) (2010) Käsikirja sukupuoleen. Tampere: Vastapaino.
- Segregaation lieventämistyöryhmän loppuraportti. Työryhmämuitioita ja selvityksiä 2010:18. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö.
- Sukupuolisolimäläsit käytössä. Käsikirja ministeriöiden tasa-arvotyön tueksi. Julkaisuja 2009:13. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Sukupuolivaikutusten arvioiminen lainsäädäntöhankkeissa. Julkaisuja 2007:25. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Suopajarvi, Tiina (2010) Sukupuoli meni metsään – Luonnon ja sukupuolen polkuja metsäammattilaisuudessa.
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Työssäkäynti [verkkójulkaisu] ISSN=1798-5528. Helsinki: Tilastokeskus. (viitattu: 13.3.2017) <http://www.stat.fi/til/tyokay/>
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkójulkaisu]. ISSN=1798-7830. Helsinki: Tilastokeskus. (viitattu: 10.8.2016) <http://www.stat.fi/til/tyti/2016/index.html>
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Yritystukitilasto [verkkójulkaisu]. ISSN=1798-3355. Helsinki: Tilastokeskus. (viitattu: 10.8.2016) <http://www.stat.fi/til/yrtt/2014/index.html>
- SYKE – Ilmasto-opas: Ilmastonmuutoksen sukupuolivaikutukset Suomessa (viitattu 28.7.2016) <https://ilmasto-opas.fi/fi/ilmastonmuutos/vaikutukset/-/artikkeli/cb44047f-3177-453f-8b1a-086b1b6da042/sukupuolivaikutukset-suomessa.html>
- Tainio, Liisa & Teräs, Tiina (2010) Sukupuolijäsennys perusopetuksen oppikirjoissa. Raportit ja selvitykset 8:2010. Helsinki: Opetushallitus.
- Tanhua, Inkeri & Mustakallio, Sinikka & Karvinen, Marita & Huuska, Maarit & Aaltonen, Milla (2015) Tietopaketti sukupuolen moninaisuuden huomioimisesta oppilaitoksille, työpaikoille ja viranomaisille. Raportteja ja muistioita 2015:22. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Tasa-arvolaki, viranomaiset ja sukupuolen moninaisuus. Esitteitä 2015. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Tasa-arvolaki, oppilaitokset ja sukupuolen moninaisuus (2015) STM:n esitteitä 2015. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Tasa-arvo-opas 2016. Helsinki: SAK, Akava ja STTK.
- Tasa-arvosuunnittelun miksi, mitä, miten? Esitteitä 2005:6. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Teräsaho, Mia & Keski-Petäjä, Miina (2017) Nuorten toiveammatit sukupuolen mukaan eriytyneitä. Teoksessa Sami Myllyniemi (toim.) Katse tulevaisuudessa. Nuorisobarometri 2016. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö, Valtion nuorisoneuvosto ja Nuorisotutkimusverkosto.
- Teräsaho, Mia & Kupiainen, Mari (2015) Tasa-arvoa johtajien urakehitykseen – Tuloksia TASURI-hankkeesta. Julkaisuja 2015:15. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Toimintasuunnitelma strategisen hallitusohjelman kärkihankkeiden ja reformien toimeenpanemiseksi 2015–2019. Päivitys 2016. Hallituksen julkaisusarja 2/2016. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.
- Toimintasuunnitelma strategisen hallitusohjelman kärkihankkeiden ja reformien toimeenpanemiseksi. Hallituksen julkaisusarja 13/2015. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.
- UN (2014) Committee's concluding observations on the 7th periodic report of Finland, 10 Mar 2014. CEDAW/C/FIN/CO/7.
- Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Julkaisuja 2010:8. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Valtioneuvoston strategia cleantech-liiketoiminnan edistämisestä 2014. (Viitattu 28.7.2016.) http://www oulu.fi/sites/default/files/content/TEM_valtioneuvoston_strategia_cleantechliiketoiminnan_edistamisesta_06052014_0.pdf
- Yhteiseen ymmärrykseen tasa-arvosta. Opas oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelman laadintaan (2009). Helsinki: Opetushallitus.