



Reetta Siukola
Sonja Soronen
Mia Teräsaho

Kestävä kasvu, julkinen talous ja rakenteet

Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen ministeriöissä
-hanke

TYÖPAPERI 14/2017

Reetta Siukola, Sonja Soronen, Mia Teräsaho

Kestävä kasvu, julkinen talous ja rakenteet

**Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen
ministeriöissä -hanke**



TERVEYDEN JA
HYVINVOINNIN LAITOS

© Kirjoittajat ja Terveyden ja hyvinvoinnin laitos

ISBN 978-952-302-845-6 (verkkojulkaisu)
ISSN 2323-363X (verkkojulkaisu)
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-845-6>

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, Sonja Soronen, Mia Teräsaho. Kestävä kasvu, julkinen talous ja rakenteet. Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen ministeriöissä -hanke. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL). Työpäperi 14/2017. 41 sivua. Helsinki 2017.

ISBN 978-952-302-845-6 (verkkojulkaisu)

Tämä tietokooste on yksi neljästä sosiaali- ja terveysministeriön Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen ministeriöissä -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 vahvistumista, 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 kestävä kasvua, julkista taloutta ja rakenteita. Näiden osalta keskitytään etenkin sote- ja aluehallintouudistukseen liittyvien reformien valmisteluun sekä sääntelyn sujuvoittamiseen ja normien purkamiseen liittyviin tavoitteisiin ja toimenpiteisiin. Tietokooste sisältää tietoa sote- ja aluehallintouudistuksesta päätöksenteon ja henkilöstön näkökulmista, digitalisaatiosta, sukupuolivaikutusten arvioinnista säädösvalmistelussa sekä viranomaisten ja työpaikkojen tasa-arvosuunnittelusta.

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 on saatavilla vähemmän. Tietoa puuttuu myös siitä, miten nämä vaikutukset tulisi ottaa huomioon valmistelussa. Haasteena on lisäksi kaikkien tietokoosteen teemojen tarkastelu sukupuolen moninaisuuden ja ihmisten välisiä eroja tuottavien muiden tekijöiden suhteen.

Naisten ja miesten edustuksesta ja asemista päätöksenteon johtopaikoilla on olemassa paljon tietoa. Viime hallituskausien kuntaliitoksissa naisten osuus kunnanvaltuustoissa sekä naisten osuus kunnanhallitusten ja lautakuntien puheenjohtajista pieneni. Vastaavanlaista suuntausta voi mahdollisesti ennakoida maakuntavaltuustojen osalta. Kiintiöt ovat vaikuttaneet myönteisesti naisten määrälliseen edustukseen, ja toisaalta ne turvaavat myös miesten edustusta naisemmistöisten kuntapolitiikan sektoreiden päätöksenteossa. Sote-päätöksentekijöiden sukupuolijakaumista ei ole saatavissa ajantasaista seurantatietoa. Sote-sektorin henkilöstö on kuitenkin voimakkaasti naisemmistöistä. Henkilöstö on siirtymässä uusien työntekijien palvelukseen, ja kaikkien työelämän tasa-arvokysymysten huomioon ottaminen uudistuksessa on tärkeää.

Digitalisaation ja kuntien norminpurun vaikutuksista sukupuolten kannalta on suoraan hyödynnettävää tietoa saatavilla varsin vähän. Sekä sukupuoli- että yhdenvertaisuusnäkökulmat on hyvä ottaa huomioon digitaalisten ratkaisujen kehittämistyössä, jotta kaikilla on tasa-arvoinen mahdollisuus saada tarvitsemiaan palveluita ja tietoa sekä osallistua päätöksentekoon.

Avainsanat: aluehallintouudistus, digitalisaatio, julkinen talous, rakenteet, reformi, sote-uudistus, sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen, sukupuolivaikutusten arviointi, sukupuolten tasa-arvo, sääntely

Sammandrag

Reetta Siukola, Sonja Soronen, Mia Teräsaho. Hållbar tillväxt, offentlig ekonomi och strukturer. Projektet Integrering av könsperspektivet vid ministerierna. Institutet för hälsa och välfärd (THL). Diskussionsunderlag 14/2017. 41 sidor. Helsingfors, Finland 2017.

ISBN 978-952-302-845-6 (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. Sammanställningarna 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.

I denna sammanställning av information behandlas hållbar tillväxt, offentlig ekonomi och strukturer. I fråga om dem behandlas särskilt beredningen av reformer som anknyter till social- och hälsovårdsreformen och regionförvaltningsreformen samt mål och åtgärder som anknyter till smidigare författningar och avreglering. Sammanställningen innehåller information om social- och hälsovårdsreformen och regionförvaltningsreformen med perspektiv på beslutsfattande, personal, digitalisering och utvärdering av könskonsekvenser inom lagberedningen samt på myndigheternas och arbetsplatsernas jämställdhetsplanering.

Det finns information om många teman som har central betydelse för reformerna, men inte lika många direkta och enkla svar på frågor som gäller till exempel hur de spetsprojekt och reformer som behandlas i denna sammanställning inriktas och vilka konsekvenser de har för könen. Det saknas också information om hur dessa konsekvenser ska beaktas vid beredningen. En ytterligare utmaning är att studera alla teman i sammanställningen med hänsyn till mångfalden bland könen och de övriga faktorerna som förorsakar skillnader mellan människor.

Det finns gott om information om kvinnornas och männens representation och ställning på ledande poster inom beslutsfattandet. I kommunsammanslagningarna under de senaste regeringsperioderna minskade andelen kvinnor som kommunfullmäktigeledamöter och som ordförande för kommunstyrelser och nämnder. En liknande utveckling kan eventuellt väntas i fråga om landskapsfullmäktige. Kvoter har haft en positiv inverkan på kvinnornas antalsmässiga representation och de bidrar också till att trygga männens representation vid beslut i kvinnodominerade sektorer inom kommunalpolitiken. Det finns ingen aktuell uppföljande information om könsfördelningen bland personer som fattar beslut om social- och hälsovården. Personalen inom social- och hälsovårdssektorn är dock starkt kvinnodominerad. Personalen håller på att övergå till nya arbetsgivare och det är viktigt att alla jämställdhetsfrågor inom arbetslivet beaktas i samband med reformen.

Däremot finns det rätt lite direkt användbar information om digitaliseringens och den kommunala avregleringens könskonsekvenser. Det är bra att ta hänsyn till både köns- och jämställdhetsaspekter vid utvecklandet av digitala lösningar så att alla har en jämställd möjlighet att få de tjänster och den information som de behöver och delta i beslutsfattandet.

Nyckelord: bedömning av könskonsekvenser, digitalisering, integrering av könsperspektivet, jämställdhet, offentlig ekonomi, reform, regionförvaltningsreformen, reglering, social- och hälsovårdsreformen, strukturer

Abstract

Reetta Siukola, Sonja Soronen, Mia Teräsaho. Sustainable growth, public economy and structures. The “Gender mainstreaming in ministries” project. National Institute for Health and Welfare (THL). Discussionpaper 14/2017. 41 pages. Helsinki, Finland 2017. ISBN 978-952-302-845-6 (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 sustainable growth, public economy and structures. The focus is particularly on the preparation of the social welfare and health care reform and the regional government reform, and also on the goals and measures of streamlining regulation and deregulation. This information package includes information on the social welfare and health care reform and the regional government reform from decision-makers’ and employees’ viewpoints, digitalisation, the assessment of gender impacts in legislation drafting, and equality planning among public authorities and workplaces.

Although information is available on many themes that are firmly linked to these reforms, there are no obvious answers as to what the consequences of the key projects discussed in this information package will have on different genders. Furthermore, information is lacking on how these consequences should be taken into account in the drafting of legislation. Another challenge is to examine all themes in this information package from the viewpoint of gender diversity and other factors that create differences between people.

A lot of information is available on the representation and status of women and men in top decision-making positions. As municipalities have been consolidated during past electoral periods, women’s representation in municipal councils, and the number of female chairs in municipal boards and councils dropped. A similar trend may perhaps be expected in regional councils. Quotas have had a positive effect on the quantitative representation of women, while also ensuring that men are represented in decision-making in the predominantly female sectors of municipal politics. Up-to-date follow-up data is not available on the gender distribution of decision-makers in the social welfare and health care sector. However, the sector’s workforce is predominantly female. This workforce is being transferred to new employers, and it is important that all equality issues in the labour market are taken into account when this reform is implemented.

Directly useful information about the gender impacts of digitalisation and municipal deregulation is rather scarce. Developers of digital solutions should take gender and equality perspectives into consideration to ensure that everyone has an equal access to the services and information they need, and the ability to participate in decision-making.

Keywords: regional government reform, digitalisation, public economy, structures, reform, social welfare and health care reform, gender mainstreaming, gender impact assessment, gender equality, regulation

Sisällys

Lukijalle	3
Tiivistelmä.....	4
Sammandrag.....	5
Abstract	6
1 Yhteenveto	8
2 Vireillä olevia toimenpiteitä ja uudistuksia	10
2.1 Sote- ja aluehallintouudistus	10
2.2 Sääntelyn sujuvoittaminen	11
3 Tasa-arvopolitiikan ja -sääntelyn lähtökohtia	12
3.1 Kansalliset ja kansainväliset tasa-arvositoumukset	12
3.2 Hallituksen tasa-arvopoliittiset tavoitteet.....	17
4 Tasa-arvotietoa toimeenpanoa varten.....	20
4.1 Yleistietoa sukupuolesta ja sukupuolten tasa-arvosta	20
4.2 Sote- ja aluehallintouudistus päätöksenteon ja henkilöstön näkökulmista	22
4.3 Norminpurku, sääntelyn laatu ja sukupuolivaikutukset	32
5 Arviointi ja suositukset.....	37
Lähteet.....	40

1 Yhteenveto

- Maakuntauudistuksessa perustetaan 18 maakuntaa, joille tulee sote-järjestämisvastuu ja suorilla vaaleilla valittavat valtuustot.
- Kuntien rooli muuttuu ja tehtävät vähenevät sote- ja aluehallintouudistuksen lisäksi myös norminpurkuhankkeen myötä.
- Naisten ja miesten tasapuolisen edustuksen lisäämiseksi on olemassa tarkkoja tavoitteita. Esimerkiksi tasa-arvoselonteossa kiinnitetään erikseen huomiota alue- ja kuntatasoon sekä määrällisen edustuksen että päätöksenteon käytäntöjen osalta.
- Myös Pekingin toimintaohjelma velvoittaa hallituksia varmistamaan vaikka erityistoimin naisten ja miesten tasa-arvoisen edustuksen kaikissa julkisen hallinnon asemissa.
- Määrällisen edustuksen lisäksi päätöksenteon ja valmistelutyön käytännöt ovat olennaisia tasa-arvon edistämisen kannalta (sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen).
- Naisten ja miesten määrällisestä edustuksesta eri toimielimissä kunnissa ja maakunnissa on saatavilla hyvin tietoa. Myös tasa-arvokiintiöiden soveltamisesta ja vaikutuksista kunnissa on saatavilla jonkin verran seurantatietoa.
- Kunnanvaltuustoissa naisten edustus on jäänyt keskimäärin alle 40 prosentin, mikä on alemmalla tasolla valtakunnan tasoon (eduskuntaan) verrattuna.
- Kuntaliitoksissa naisten osuus on pienentynyt, kun etenkin liitoskuntien naisehdokkaat ovat luopuneet kiristyvästä kilpailusta. Maakuntavaltuustojen osalta voi mahdollisesti ennakoida vastaavalaista suuntausta.
- Kiintiöt ovat vaikuttaneet myönteisesti naisten määrälliseen edustukseen. Toisaalta ne turvaavat myös miesten edustusta naisemmistöisten kuntapolitiikan sektoreiden päätöksenteossa.
- Naisten osuus kunnanhallitusten ja lautakuntien puheenjohtajista sekä osuus viranhaltijajohdossa on miehiä selvästi pienempi. Kuntaliitoksissa naisten osuus pieneni edelleen.
- Sote-päätöksentekijöiden (sairaanhoitopiirit, kuntayhtymien johto, sote-lautakunnat) sukupuolijakaumista ei ole ajantasaista seurantatietoa.
- Sote-sektorin henkilöstö on voimakkaasti naisemmistöistä. Henkilöstö on siirtymässä uusien työnantajien palvelukseen ja kaikkien työelämän tasa-arvokysymysten huomioon ottaminen uudistuksessa on tärkeää.
- Työelämän yleisistä tasa-arvohaasteista, jotka koskevat sote-uudistuksen ohella kaikkia työelämäuudistuksia, on olemassa hyvin tietoa. Tällaisia ovat esimerkiksi työelämän ja koulutuksen sukupuolenmukaista eriytymistä, palkkaeroja, työsuhteiden laatua ja työehtoja, työn ja perheen yhteensovittamista sekä työelämässä tapahtuvaa syrjintää koskevat tiedot.
- Työelämän tasa-arvon edistämiseksi on olemassa tarkkoja säännöksiä ja tavoitteita niin kansallisella kuin kansainvälisellä tasolla. Nämä ulottuvat sekä työelämän rakenteellisiin että työpaikka- ja yksilötason kysymyksiin.

- Työelämän sukupuolenmukaisen segregaation purkaminen on esimerkki vahvasta rakenteita koskevasta tasa-arvotavoitteesta, joka todetaan niin kansallisissa kuin kansainvälisissäkin asiakirjoissa.
- Sote- ja maakuntaudistuksen suvaukseen on sitouduttu myös hallituksen tasa-arvo-ohjelmassa.
- Digitalisaation ja kuntien norminpurun vaikutuksista sukupuolten kannalta on suoraan hyödynnettävää tietoa saatavilla varsin vähän.
- Naisten ja miesten Internetin käytön määrissä ei ole juuri eroja. Eroja voi kuitenkin olla käyttötapojen ja -tarpeiden sekä eri väestöryhmiin kuuluvien naisten ja miesten osalta.
- Sekä sukupuoli- että yhdenvertaisuusnäkökulmat on hyvä ottaa huomioon digitaalisten ratkaisujen kehittämistyössä, jotta kaikilla on tasa-arvoinen mahdollisuus saada tarvitsemiaan palveluita ja tietoa sekä osallistua päätöksentekoon.
- Norminpurun ja sääntelyn sujuvoittamisen sisällöt ovat vasta hahmottumassa muun muassa kuntien tehtävien, mm. suunnitteluelvoitteiden, karsimisen osalta.
- Sääntelyn sujuvoittamisessa ja laadun kehittämisessä korostuvat vaikutukset julkistalouteen. Vaikutusarviointeja on pyritty kehittämään aiemmilla hallituskausilla kokonaisvaltaisesti (ml. sukupuolivaikutusten arviointi eli suvaus).
- Suvausten määrä ja laatu eivät ole vielä riittävällä tasolla, vaikka hyviä ohjeita on olemassa paljon.
- Jonkin verran seurantatietoa on myös aktiivisen tasa-arvon edistämisen, muun muassa tasa-arvosuunnittelun vaikutuksista kunnissa, oppilaitoksissa ja muissa viranomaisissa.
- Viranomaisten tasa-arvosuunnittelussa on otettu edistysaskeleita etenkin henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnittelun osalta. Toiminnan suunnittelun osalta parhaiten pärjäävät oppilaitokset, kun taas alueellisista ja kuntaviranomaisista ei ole olemassa systemaattista seurantatietoa.
- Jatkossa kunnat vastaavat edelleen tasa-arvosuunnittelun toteutumisesta sekä viranomaisena, työnantajana että opetuksen järjestäjänä.

2 Vireillä olevia toimenpiteitä ja uudistuksia

Tässä tietokoosteessa keskitytään kestäväan kasvun, julkisen talouden ja rakenteiden teemoihin. Näiden osalta rajaudutaan tarkastelemaan etenkin sote- ja aluehallintouudistukseen liittyvien reformien valmistelua sekä sääntelyn sujuvoittamiseen ja normien purkamiseen liittyviä tavoitteita ja toimenpiteitä. 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 kytkentä hallituspolitiikan kokonaisuuteen. Lisäksi esitellään lyhyesti huhtikuulle 2016 ulottuvan seurannan perusteella myös konkreettiset käynnissä olevat toimenpiteet.

2.1 Sote- ja aluehallintouudistus

Sosiaali- ja terveydenhuollon uudistus (sote-uudistus) on ollut jo useamman hallituksen agendalla. Juha Sipilän hallituksen ohjelmassa uudistuksen toteutukseen sitoudutaan yhtenä sen keskeisenä rakennepoliittisena toimenpiteenä. Ohjelman mukaan uudistuksen tarkoituksena on siirtää kuntien järjestämisvastuulla oleva sosiaali- ja terveydenhuolto kuntaa suurempien alueiden vastuulle.

Hallitusohjelman toimeenpanon organisoiminnin yhteydessä sote-uudistus nimettiin yhdeksi hallituksen reformeista (reformi 1). Sote-uudistus kytkeytyy tiiviisti myös kolmeen muuhun hallituksen reformiin, joita ovat *kuntien tehtävien ja velvoitteiden vähentäminen* (reformi 2), *tulevaisuuden kunta* (reformi 3) sekä *aluehallinnon uudistaminen* (reformi 4). Aluehallinnon uudistus on hallinnollisesti kytketty kiinteästi sote-uudistuksen toteutukseen.

Sote-uudistusta valmistellaan perhe- ja peruspalveluministeri Juha Rehulan johdolla ja aluehallintouudistusta kunta- ja uudistusministeri Anu Vehviläisen johdolla. Poliittiset linjaukset käsitellään reformiministeriryhmässä ja hallitus päättää niistä. STM:llä ja VM:llä on yhteinen virkamiesohjausryhmä ja projektiryhmä valmistelemassa uudistuksia. Projektiryhmän alaisuudessa toimii lisäksi eri asiakokonaisuuksia valmistelevia ryhmiä. Sote- ja aluehallintouudistuksen projektijohtaja on alivaltiosihteeri Tuomas Pöysti. Molemmilla uudistuksilla on myös oma parlamentaarinen seurantaryhmänsä.

Sote- ja aluehallintouudistukseen liittyvä lainsäädäntö on parhaillaan valmistelussa. Loppusyksystä 2015 hallitus antoi tarkemmat linjauksensa sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämislain ja itsehallintoaluelain sekä niihin liittyvän rahoituslainsäädännön valmistelua varten. Linjauksia päivitettiin huhtikuussa 2016. Linjauksen mukaisesti uudistus toteutetaan perustamalla maahan 18 maakuntaa, joiden valtuusto valitaan

suorilla vaaleilla. Jokaisella maakunnalla on sote-järjestämisvastuu. Sosiaali- ja terveystaloustaloutta kootaan tarpeen mukaisiksi kokonaisuuksiksi myös muilta osin.

Uudistus edellyttää uuden sote-järjestämislain säätämistä ja sen toimeenpanemiseksi erillisen voimaantulon. Maakuntien perustamiseksi laaditaan maakuntalaki. Lisäksi uudistus edellyttää muutoksia useisiin kymmeneen lakeihin, kuten kuntien valtionosuuslakiin ja verotusta koskeviin säännöksiin.

Ensimmäinen laaja lausuntokierros uudistuksen toteuttamisesta järjestettiin vuodenvaihteessa. Seuraava lausuntokierros on tarkoitettu järjestää kesällä 2016 ja lopullinen hallituksen esitys annetaan eduskunnalle loppuvuodesta 2016. Sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisvastuu siirtyy maakunnille 1.1.2019 alkaen.

Kahdessa muussa sote-uudistukseen kytkeytyvässä reformissa arvioidaan kuntien asemaa, kuntademokratian toimivuutta ja tehtävien muutosta aluehallintouudistuksen jälkeen (tulevaisuuden kunta) sekä karsitaan kuntien kustannuksia ja lakisääteisiä tehtäviä sekä kehitetään palveluprosesseja ja edistetään kokeilukulttuuria (kuntien tehtävien ja velvoitteiden vähentäminen). Kuntien velvoitteiden karsiminen liittyy myös sääntelyn sujuvoittamisen kärkihankkeeseen, jota käsitellään seuraavassa luvussa. Näiden uudistusten aikataulu on sote- ja aluehallintouudistusta väljempi.

Tässä koosteessa käsitellään mainittuja reformeja siltä osin kuin ne kytkeytyvät etenkin päätöksenteon rakenteiden muutoksiin kunta- ja aluehallinnossa. Sote-palveluiden saatavuuden ja sisällön kysymyksiä ei tässä yhteydessä käsitellä. Digitalisaatiota yhtenä julkisten palveluiden kehittämiskohteena tarkastellaan lyhyesti sote- ja aluehallintouudistuksen tarkastelun yhteydessä.

2.2 Sääntelyn sujuvoittaminen

Tietokoosteessa tarkastellaan myös sääntelyn sujuvoittamiseen ja normien purkamiseen liittyviä hallituksen tavoitteita ja toimenpiteitä, jotka perustuvat hallitusohjelman kokonaisuuteen **digitalisaatio, kokeilut ja normien purkaminen**. Yhtenä kärkihankkeista on *sääntelyn sujuvoittaminen* (kärkihanke 3), jossa toimenpiteenä on muun muassa säästöjen perkaaminen, turhan sääntelyn purkaminen sekä tarvittavien säästöjen uudistaminen. Lisäksi osana kärkihanketta perustetaan uusi lainsäädännön vaikutusarviointielin, jonka tehtävänä on varmistaa lainsäädännön vaikutusarviointien laatu.

Kärkihankkeeseen liittyvät toimenpiteet ovat liikenne- ja viestintäministeri Anne Bernerin vastuulla, mutta työhön osallistuvat kaikki ministeriöt ja hallinnon alat. Norminperkuuta ja -purkua koordinoidaan hallinnonalojen välisen toimeenpanoryhmän kautta. Lainsäädäntömuutokset toteutetaan vuosien 2016–2018 aikana.

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 Kansalaisoikeuksia 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, vammaisuuden, 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 ehdoista määrättäessä, 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:

- Laissa alueiden kehittämisestä ja rakennerahastotoiminnan hallinnoinnista (7/2014) säädetään maakunnan yhteistyöryhmän kokoonpanosta. Lain mukaan ryhmässä tulee olla edustettuna alueen kehittämisen kannalta keskeisiä tahoja kuten työmarkkina- ja elinkeinojärjestöjä sekä kansalaisyhteiskuntaa kuten ympäristöjärjestöjä ja tasa-arvon ja syrjimättömyyden edistämisestä vastaavia järjestöjä. Kuntalain (410/2015) toimielinten kokoonpanoa koskevassa pykälässä viitataan tasa-arvolakiin toteamalla, että naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta toimielimen jäseniä valittaessa säädetään erikseen.
- Sosiaali- ja terveystieteiden palveluista säädetään terveydenhuoltolaissa (1326/2010) ja sosiaalihuoltolaissa (1301/2014). Sosiaalihuoltolain nojalla palveluita tulee järjestää muun muassa lähisuhde- ja perheväkivallasta aiheutuvaan tuen tarpeeseen. Turvakotitoiminnasta säädetään erikseen (laki valtion varoista maksettavasta korvauksesta turvakotipalvelun tuottajalle 1354/2014).

- 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.

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 kieltäminen on kuitenkin vanhempaa 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 hallitukselle. Toimintaohjelmaan sisältyy pääosin kaikki CEDAW-sopimuksen teema-alueet, mutta niitä käsitellään toimintaohjelmassa huomattavasti laajemmin. Pekingin toimintaohjelmassa kiinnitetään lisäksi huomiota naisten köyhyyteen, aseellisiin konflikteihin, nauttamiin 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 sukupuolivaikutusten valtavirtaistamisen edistämiseksi sekä sukupuolistereotyyppioiden 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.

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

Alla on joitakin esimerkkejä päätöksentekoon, talouteen ja työelämään liittyvistä teemoista CEDAW-sopimuksessa ja Pekingin toimintaohjelmassa:

VALTA JA PÄÄTÖKSENTEKO

- CEDAW-sopimuksen 7 artiklan mukaan sopimusvaltioiden tulee ryhtyä kaikkiin tarvittaviin toimenpiteisiin poistaakseen naisten syrjinnän maan poliittisesta ja julkisesta elämästä. Naisille tulee varmistaa oikeus miesten kanssa samoin ehdoin osallistua hallituksen politiikan muodostamiseen ja toteuttamiseen sekä toimia julkisen viran haltijana ja suorittaa kaikkia julkisia tehtäviä kaikilla hallinnon tasoilla.
- Myös Pekingin toimintaohjelman mukaan naisille tulee taata tasavertaiset mahdollisuudet päästä osallistumaan täysimittaisesti valtarakenteiden toimintaan ja päätöksentekoon. Naisten ja miesten tasavertaiset oikeudet poliittiseen toimintaan ja yhdistystoimintaan on turvattava ja tarvittaessa positiivisia erityistoimia käyttäen on saavutettava naisten ja miesten tasavertainen edustus kaikissa hallituksen ja julkisen hallinnon asemissa. Positiivisilla erityistoimilla on myös vaikutettava naisten määrään johtajina ja päälliköinä strategisesti tärkeissä päätöksentekoasemissa sekä luotava ja vahvistettava mekanismeja, jotka valvovat naisten pääsyä päätöksenteon ylimmille tasoille. Jotta naiset saataisiin paremmin osallistumaan päätöksentekoon ja johtamiseen, on järjestettävä koulutusta ja kehitettävä mekanismeja, jotka kannustavat naisia osallistumaan vaaleihin, poliittiseen toimintaan sekä muihin johtamistehtäviin. Vallan ja päätöksenteon paikkoina eritellään julkisten elinten lisäksi poliittiset puolueet, ammattiliitot, työnantajajärjestöt ja muut valtiosta riippumattomat järjestöt. (UM 1996:6, 101–104.)
- Pekingin toimintaohjelman mukaan vastuu naisten aseman edistämisestä tulee olla korkeimmalla mahdollisella poliittisella tasolla, mutta myös laajaa ja monimuotoista aktiivista osallistumista tasa-arvotyöhön tarvitaan sekä julkisen ja yksityisen sektorin toimijoilta että vapaaehtoisilta toimijoilta. Sukupuolinäkökulma tulee sisällyttää kaikkeen lainsäädäntöön ja politiikkaan ja on pyrittävä takaamaan, että ennen päätöksiä niiden sukupuolivaikutukset arvioidaan erikseen miesten ja naisten kannalta. Kaikkien ministeriöiden on tarkastettava toimintapolitiikkansa ja ohjelmansa sukupuolinäkökulmasta. Sukupuolen mukaan eriteltyä tilastotietoa tulee tuottaa lisää ja tietoa tulee kerätä, laatia ja analysoida sukupuolen sekä sosioekonomisten ja muiden oleellisten tekijöiden mukaan eriteltynä. Tätä sukupuolen huomioonottavaa tietoa on käytettävä enemmän politiikassa, ohjelmissa ja hankkeissa. (UM 1996:6, 106–110.)

TYÖ JA TALOUS

- CEDAW-sopimuksen 11 artiklan mukaan sopimusvaltioiden tulee ryhtyä kaikkiin tarvittaviin toimenpiteisiin poistaakseen naisten syrjinnän työelämästä varmistakseen miesten ja naisten tasa-arvon pohjalta samat oikeudet, joita ovat esimerkiksi 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 suvunjakamiseen 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 toimintaohjelman tavoitteena on lisäksi helpottaa naisten tasavertaisia mahdollisuuksia saada taloudellisia voimavaroja ja työpaikkoja sekä harjoittaa kauppaa. Erityisesti monipuolista tukea tulisi antaa naisyrityksille 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.)
- Toimintaohjelmassa painotetaan myös 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.)

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 toimissaan 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 naisiin 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 ehkäisy 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 joukkoviestintien 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:

- Sosiaali- ja terveyshuollon uudistuksen sekä maakuntaudistuksen sukupuolivaikutuksia arvioidaan valmistelussa, toimeenpanossa ja seurannassa. Erityisesti pyritään siihen, että sukupuolten tasa-arvo toteutuisi henkilöstön asemaa koskevissa muutoksissa.
- Yleisesti työelämän osalta tasa-arvo-ohjelman tavoitteena on pienentää naisten ja miesten palkkaeroja sekä lieventää työmarkkinoiden jakautumista naisten ja miesten aloihin ja ammatteihin. Hallitus pyrkii myös parantamaan ulkomaalaistaustaisten naisten ja miesten mahdollisuuksia työllistyä ja integroitua suomalaiseen yhteiskuntaan. Lisäksi vähennetään työnantajille aiheutuvia perhevaakustannuksia 2 500 euron kertakorvauksella.

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:

- Yksi valtioneuvoston selonteon osio koskee päätöksentekoa. Selonteon mukaan sukupuolten tasa-arvo tulee saattaa kiinteäksi osaksi kaikkea päätöksentekoa ja erityisesti demokratian ja kansalaisvaikuttamisen edistämistä. Tällä tarkoitetaan määrällisten tasa-arvotavoitteiden lisäksi sukupuolten tasa-arvon edistämistä päätöksenteon käytännöissä niin valtakunnallisella kuin alue- ja kuntatasollakin. Lisäksi kiinnitetään huomiota vähemmistöryhmien osallistumismahdollisuuksien parantamiseen sekä sukupuolten tasa-arvon turvaamiseen kuntien rakenneuudistuksessa. Selonteon mukaan tasa-arvon toteutumista kunnallisessa päätöksenteossa on seurattava kuntarakenteen ja kuntien toimintatapojen muuttuessa. (STM 2010:8, 34–35.)
- Kuntiin liittyy myös tasa-arvoviranomaisten asemaa käsittelevä linjaus, jonka mukaan tasa-arvoasioiden voimavaroja lisätään ja toimeenpanoa vahvistetaan kaikilla tasoilla: ”Kunnissa ja kuntien välisessä yhteistyössä vahvistetaan tasa-arvon edistämismallin ja sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen täytäntöönpanoa ja tasa-arvo-osaamista. Tässä hyödynnetään muutamissa kunnissa jo luotuja hyviä käytäntöjä ja naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta paikallishallinnossa laaditun eurooppalaisen peruskirjan antamia välineitä. Tasa-arvokysymykset huomioidaan osana kuntien ja maakuntien strategista suunnittelua. Useiden EU-maiden mallin mukaisesti tasa-arvoasioiden hoitaminen organisoidaan alueellisesti siten, että aluehallintovirastot sekä elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukset vastaavat tasa-arvon edistämisestä omalla toimialueellaan. Tasa-arvoasiantuntemusta aluehallinnossa lisätään.” (STM 2010:8, 32.)
- 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 segregaatiota 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.)

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 erityisenä sukupuolinäkökulmasta seurattavana hankkeena mainitaan sote-uudistus.

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-arvolaissa sekä miesten asemaan liittyvien näkökulmien huomioonottaminen osana sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista. (STM 2010:8, 32–34.)

- Kunta- ja aluerakenteiden näkökulmasta kiinnitetään huomiota myös kunnissa ja kuntien välisessä yhteistyössä tehtävään tasa-arvotyöhön ja nostetaan esiin muun muassa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta paikallishallinnossa laaditun eurooppalaisen peruskirjan antamat välineet. Lisäksi tavoitteena on, että tasa-arvokysymykset huomioidaan osana kuntien ja maakuntien strategista suunnittelua. (STM 2010:8, 32.)

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 tosiasiaassa 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 suosittelavin tapa ymmärtää yksilön sukupuoli.

Käytännön työn kannalta on hyvä määrittellä, 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 sukupuoleessa 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: Gaudeamus.**

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).

- ✓ **Sukupuolisilmälasit 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 budjetoitua 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 Sote- ja aluehallintouudistus päätöksenteon ja henkilöstön näkökulmista

Sote- ja aluehallintouudistusta voidaan tarkastella sukupuolten tasa-arvon kannalta ainakin päätöksenteon, palveluiden ja henkilöstön näkökulmista. Seuraavassa esitellään päätöksentekoon sekä työelämän tasa-arvoon liittyviä tutkimuksia, selvityksiä ja tilastoja sekä käytännön työkaluja ja hankkeita. Sukupuolinäkökulma on kuitenkin tärkeä myös palveluiden ja etuuksien suunnittelussa, sisällöissä ja saatavuudessa, sillä myös niiden tarve ja käyttö eroavat sukupuolen mukaan. Palvelut ja etuudet rajataan tämän tarkastelun ulkopuolelle, ja niitä käsitellään tarkemmin hyvinvointiin ja terveyteen keskittyvässä tietokoosteessa.

Sukupuolten tasa-arvo päätöksenteon eri tasoilla

Suomen paikallis- ja aluehallinnon rakenteet ovat parhaillaan muutoksessa. Käynnissä on maakuntauudistus, jolla käytännössä luodaan uusi julkishallinnon ja poliittisen päätöksenteon taso viranhaltijoihin, luottamushenkilöihin ja vaaleihin. Samalla kunnan rooli useista palveluista päättävänä ja niitä tuottavana tahona muuttuu tai lakkaa kokonaan.

Erilaisissa yhteiskunnallisissa rakenneuudistuksissa on tärkeää kiinnittää huomiota myös sukupuolten edustuksen ja päätöksenteon kysymyksiin. Esimerkiksi aiempien hallituskausien kuntarakennemuutoksilla oli kielteinen vaikutus naisten edustukseen sekä valtuustojen kokoonpanoissa, valtuustojen ja hallitusten puheenjohtajistoissa että korkeimmassa viranhaltijajohdossa. Näitä näkökulmia käsitellään tarkemmin tässä luvussa.

Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen päätöksenteossa edellyttää sukupuolten yhtäläisiä mahdollisuuksia osallistua päätösten tekemiseen, vaikuttaa niiden lopputuloksiin ja tulla valituksi eri sektorien johtopaikoille. Lukumääräisesti tarkasteltuna sukupuolten tasa-arvo on vahvistunut viime vuosikymmeninä erityisesti vaaleilla valittavissa poliittisen päätöksenteon elimissä sekä niissä valtion ja kuntien toimielimissä, joita koskee tasa-arvolain kiintiösäännös. Sen sijaan muilla päätöksenteon johtopaikoilla naisia on edelleen selvästi miehiä vähemmän. (Hart, Kovalainen & Holli 2009; Pietiläinen toim. 2009; Hellsten 2006.)

Vaaleilla valituista poliittisen edustuksen elimistä korkein sukupuolijakauma on ollut eduskunnassa, jossa naisten osuus ehdokkaista ja valituista on ollut koko 2000-luvun ajan noin 40 prosenttia. Nykyisessä edus-

kunnassa on yhteensä 83 naista (41,5 %) ja 117 miestä (58,5 %). (SVT, Eduskuntavaalit) Sen sijaan kunnallisessa päätöksenteossa naisten osuus on jäänyt keskimäärin alle 40 prosentin. Esimerkiksi vuoden 2012 kuntavaaleissa kunnanvaltuustoihin valittiin naisia vain 36 prosenttia, vaikka ehdokkaista naisia oli selvästi tätä enemmän (keskimäärin noin 40 %). Naisvaltuutettujen osuus vaihtelee kunnittain ja on keskimäärin korkeampi asukasmäärältään suuremmissa kunnissa. (SVT, Kunnallisvaalit.)

Kunnanhallituksia ja kuntien lautakuntia koskee tasa-arvolain 40 prosentin kiintiösäännös. Kunnanhallituksissa naisia on jäsenenä tällä hetkellä noin 46 prosenttia. Lautakuntien kokoonpanoista ei ole saatavilla ajantasaista koko maan kattavaa tietoa. Tasa-arvolain kiintiösäännöksen voimaantulon jälkeen naisten osuus näissä toimielimissä kuitenkin kasvoi merkittävästi. Vuoden 1997 vaalien jälkeen naisten osuus kunnanhallitusten jäsenistä nousi 24 prosentista 45 prosenttiin ja lautakuntien osalta 35 prosentista 47 prosenttiin (Holli, Luhtakallio & Raevaara toim. 2007, 41).

Muissa kunnallisen päätöksenteon johtotehtävissä naisia on edelleen selvästi miehiä vähemmän. Suomen Kuntaliiton kuntavaali- ja demokratiatilastojen mukaan kunnanvaltuustojen puheenjohtajista 17 prosenttia ja kunnanhallitusten puheenjohtajista 26 prosenttia on naisia. Kaupunkien ja kuntien johtajista vain joka kuudes on nainen. Lautakuntien puheenjohtajissa on merkittävää vaihtelua, kuitenkin myös naisemmistöisissä sosiaali- ja terveyslautakunnissa johtajana on useimmiten mies. Sosiaali- ja terveyslautakuntaa johtaa mies 55 prosentissa ja nainen 45 prosentissa kunnista.

Tasa-arvolain määrittämä sukupuolikiintiö koskee myös kuntien välisen yhteistoiminnan elimiä. Euroopan komission päätöksentekotietokannan mukaan Suomen maakuntavaltuustojen jäsenistä naisia oli vuonna 2015 yhteensä 44 prosenttia ja miehiä 56 prosenttia. Maakuntavaltuustojen puheenjohtajista 21 prosenttia (4/19) ja maakuntahallitusten puheenjohtajista 16 prosenttia (3/19) on naisia.

Maakuntauudistuksen vaikutuksia naisten ja miesten edustukseen kunnissa ja uudella maakuntatasolla ei voi vielä ennakoita. Aiemmista isoista rakenneuudistuksista on kuitenkin joitakin kokemuksia ja seuranta-tietoja myös sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta. Kokemukset osoittavat, että päätöksenteon rakenteiden muutoksilla voi olla merkittävää vaikutusta naisten ja miesten edustukseen.

Paras-hankkeen liitoskuntia koskevan tarkastelun (Pikkala 2011) perusteella viime hallituskausien kuntaliitoksilla oli ainakin tilapäinen kielteinen vaikutus sukupuolten tasa-arvoiseen edustukseen. Selvityksen mukaan vuosikymmeniä jatkunut naisten valtuusto-osuuden vähittäinen kasvu hiipui vuoden 2008 vaaleissa. Etenkin vuoden 2009 alussa yhdistyneiden kuntien alueella naisten edustuksen kehitys oli miinusmerkkinen. Vahvat miesehdokkaat keräsivät usein suurimman äänisaaliin niissä suurempaan kuntaan liittyvissä pienissä kunnissa, joiden alueelta vain muutama edustaja pääsi uuden kunnan valtuustoon. Valtuustotyöstä vapaaehtoisesti luopuvia oli liitoskunnissa enemmän kuin muissa kunnissa. Erityisesti ehdokkuudesta luopuivat naiset.

Myös yhdistyneiden kuntien hallitusten naispuheenjohtajien osuus laski vuosina 2007–2009 aiempaan verrattuna 7 prosenttiyksikköä ja valtuustoissakin naispuheenjohtajien osuus laski parilla prosenttiyksiköllä. Kaikissa niissä 32 kunnassa, joissa kuntaliitos toteutui 1.1.2009, valittiin kuntajohtajaksi mies. Kuntaliitoskunnissa naisten osuus on myös muissa päällikköviroissa pienempi kuin kunnissa, jotka jatkavat vanhan kuntajaotuksen mukaan. (Pikkala 2011, 27–28.)

- ✓ European Commission. Women and men in decision-making. (viitattu 26.8.2016)
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index_en.htm
- ✓ Hart, Linda & Kovalainen, Anne & Holli, Anne Maria (2009) Gender and power in politics and business in Finland. Teoksessa Niskanen, Kirsti & Nyberg Anita (toim.) *Kön och makt i Norden: Del I: landsrapporter* (TemaNord; vol. 569). Copenhagen: Nordic Council of Ministers, 65–126.
- ✓ Hellsten, Villiina (2006) Demokratia ja sukupuolten välinen tasa-arvo. Teoksessa Borg, Sami (toim.) *Suomen demokratiaindikaattorit*. Julkaisu 2006:1. Helsinki: Oikeusministeriö.

- ✓ Holli, Anne Maria & Luhtakallio, Eeva & Raevaara, Eeva (2007)(toim.) Sukupuolten valta/kunta. Poliitikka, muutos ja vastarinta suomalaisissa kunnissa. Tampere: Vastapaino.
- ✓ Suomen Kuntaliitto. Kuntavaali- ja demokratiatilastot. (viitattu 26.8.2016)
<http://www.kunnat.net/fi/tietopankit/tilastot/kuntavaali-ja-demokratiatilastot/Sivut/default.aspx>
- ✓ Pietiläinen, Marjut (toim.) (2009) Vallan tasa-arvoa. Naiset ja miehet päätöksenteossa. Sukupuolten tasa-arvo 2009. Helsinki: Tilastokeskus.
- ✓ Pikkala, Sari (2011). Parasta naisille? Kuntaliitokset ja naisten edustus kuntien johdossa. Suomen Kuntaliitto. Paras-ARTTU-tutkimuksia nro 7.
- ✓ Suomen virallinen tilasto (SVT): Eduskuntavaalit [verkkojulkaisu]. ISSN=1799-6252. 2015. Helsinki: Tilastokeskus (viitattu: 10.8.2016). http://www.stat.fi/til/evaa/2015/evaa_2015_2015-04-30_tie_001_fi.html
- ✓ Suomen virallinen tilasto (SVT): Kunnallisvaalit [verkkojulkaisu]. ISSN=2323-1092. 2012. Helsinki: Tilastokeskus. (viitattu: 10.8.2016)
http://www.stat.fi/til/kvaa/2012/kvaa_2012_2013-03-14_tie_001_fi.html

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

Tasa-arvon edistäminen päätöksenteon rakenteissa ja prosesseissa

Tasa-arvon edistäminen päätöksenteossa on ollut usean hallituksen tasa-arvo-ohjelman sekä viime kaudella annetun tasa-arvoselonteon tavoitteena. Se on lähtökohtana myös demokratiapoliittisessa selonteossa ja kansallisissa demokratian tilaa arvioivissa indikaattoreissa.

Demokratiapoliittisen selonteon (OM 2014:14) mukaisesti sukupuolten tasa-arvoa pyritään vahvistamaan sekä valtion että kuntien edustuksellisissa elimissä, tasa-arvolain kiintiösäännöksen piiriin kuuluvissa työryhmissä ja toimielimissä, erilaisissa kuulemisissa sekä suoran demokratian kehittämisessä. Myös puolueita kannustetaan edistämään sukupuolten tasa-arvoa ehdokasrekrytoinneissa ja luottamustoimia täytettäessä. Lisäksi tavoitteena on parantaa luottamustehtävissä toimivien naisten ja miesten tasa-arvoisia mahdollisuuksia luottamustehtävien, työn ja perhe-elämän yhdistämiseen.

Yksi sukupuolten tasapuoliseen edustukseen vaikuttavista keinoista on sukupuolikiintiöiden käyttöönotto. Suomessa käytössä on lakisääteiset, erityisesti valmistelevia kuntien ja valtion toimielimiä koskevat sukupuolikiintiöt. Tasa-arvolain kiintiösäännös koskee valtionhallinnon komiteoita, neuvottelukuntia, työryhmiä ja muita vastaavia toimielimiä sekä kunnanhallituksia, lautakuntia sekä kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimiä. Sen mukaan toimielimissä on oltava vähintään 40 prosenttia sekä naisia että miehiä. Vaaleilla valittaviin toimielimiin kiintiöitä ei sovelleta.

Muita lakisääteisiä sukupuolikiintiöitä ei Suomessa tällä hetkellä ole. Suomalaisista puolueista osalla on säännöissään puolueen omia toimielimiä koskeva kiintiösäännös. Käytännössä useimmat puolueet myös noudattavat vapaaehtoisesti tasapuolisen ehdokasasettelun periaatetta. Muualla maailmassa yleisin sukupuolikiintiömalli on puolestaan vaalien ehdokasasettelua koskeva kiintiö, joka voi olla säädetty perustuslaissa, vaalilaissa tai puolueiden omilla säännöissään.

Poliittisen päätöksenteon lisäksi myös johtavissa asemissa olevien viranhaltijoiden sukupuolinäkökulmaan on kiinnitetty huomiota. Valtionhallinnossa valtion työmarkkinalaitoksen suositukset naisten urakehityksen edistämiseksi ovat olleet voimassa jo vuodesta 2009 (Naisten urakehityksen edistämisen työryhmän loppuraportti 15.1.2009). Toimenpidesuositukset koskevat muun muassa rekrytointia, koulutusta ja urapolkuja. Toimenpiteiden tavoitteina on naisten osuuden kasvu hakijoista ja nimitetyistä kaikissa valtionhallinnon esimies- ja johtotehtävissä. Etenemistä seuraa valtion työmarkkinalaitoksen ja valtion pääsopijajärjestöjen

välinen tasa-arvoryhmä, joka myös kokoaa ja tarkastelee valtiosektorilla vuosittain tuotettavia tasa-arvon tilaa kuvaavia tietoja.

Sukupuolinäkökulma on huomioitu myös viime hallituskaudella käynnissä olleen johtamisen kehittämisverkoston toiminnassa ja julkisen sektorin johtamisen laatukriteerien laadinnassa. Sukupuolinäkökulma voidaan liittää johtamisen ja esimiestyön yhteydessä muun muassa henkilöstövoimavaroihin (johtajien ja esimiesten sukupuoli, miesten ja naisten ammatit), koulutukseen ja osaamiseen (tuetaanko naisjohtajia ja -esimiehiä) tai osallistumiseen (miesten tai naisten ylliedustus).

Tärkeänä keinona tasa-arvon edistämiseksi päätöksenteon rakenteissa ja prosesseissa toimii tasa-arvosuunnittelu, jolla voidaan tarkoittaa sekä henkilöstöpoliittista että toimintaa koskevaa suunnittelua. Henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma tulee tasa-arvolain nojalla olla kaikilla yli 30 hengen työpaikoilla, velvoite koskee niin yksityisen kuin julkisen sektorin toimijoita. Henkilöstöpoliittista tasa-arvosuunnittelua käsitellään tarkemmin jäljempänä.

Toiminnallisen tasa-arvosuunnittelun velvoite puolestaan koskee viranomaisia. Suunnitelma voi sisältää esimerkiksi linjaukset ja toimenpiteet sukupuolinäkökulman ja sukupuolten tasa-arvon tavoitteen integroimiseksi käytännön työhön, kuten palvelujen suunnitteluun ja toteutukseen. Tässä tietokoosteessa on käytetty myös termiä sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen, jonka väline toiminnallinen tasa-arvosuunnittelu käytännössä on. Sukupuolinäkökulman vartavirtaistamista koskevia lähteitä on esitelty tarkemmin luvussa 4.1.

Kuntien ja alueiden tasa-arvotyön käyttöön on olemassa myös erinomainen ja kattava Euroopan kuntajärjestöjen yhdessä laatima tasa-arvon peruskirja. Peruskirjan avulla kunnat ja maakunnat voivat vahvistaa sitoutumistaan tasa-arvon edistämiseen laajasti poliittisessa päätöksenteossa, palvelujen tarjonnassa ja työnantajaroolissa sekä sukupuoleen perustuvassa väkivallan ehkäisyssä. Se toimii muistilistana suunnittelussa, päätöksenteossa ja päätösten vaikutusten arvioinnissa sekä käytännön toteutuksessa. Suomen Kuntaliitto suosittelee kaikille kunnille ja maakuntien liitoille peruskirjan hyväksymistä. Peruskirjaan sitoutuneita kuntia on tällä hetkellä Suomessa 18. Tasa-arvon peruskirjan toimeenpanon tueksi ja sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi kunnille ja maakunnille on laadittu useita hyödyllisiä oppaita (esim. Mikola & Sandt 2013; Sandt & Mikola 2014).

- ✓ Avoin ja yhdenvertainen osallistuminen. Valtioneuvoston demokriatoliittinen selonteko 2014. Selvityksiä ja ohjeita 2014:14. Helsinki: Oikeusministeriö.
- ✓ Eurooppalainen tasa-arvon peruskirja. Sitoumus naisten ja miesten tasa-arvon toteuttamiseksi paikallishallinnossa. Euroopan kuntaliittojen kattojärjestö CEMR. Helsinki: Suomen Kuntaliitto (2014).
- ✓ Mikola, Sinikka & Sandt, Milla (toim.) (2013) Käytännön keinoja kuntien tasa-arvotyöhön. Tasa-arvolla laatua ja asiakaslähtöisyyttä palveluihin. Helsinki: Suomen Kuntaliitto.
- ✓ Naisten urakehityksen edistämisen työryhmän loppuraportti 15.1.2009 (viitattu 29.7.2016) <http://vm.fi/documents/10623/307719/Naisten+urakehityksen+edist%C3%A4misen+ty%C3%B6ryhm%C3%A4n+loppuraportti+150109.pdf/>
- ✓ Sandt, Milla & Mikola, Sinikka (2014) Tasa-arvon käsikirja kuntapäätäjälle. Helsinki: Suomen Kuntaliitto.

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

Digitalisaatio julkisten palveluiden kehittämisessä

Digitalisaatiota vahvistavista hallituksen kärkihankkeista yksi kohdistuu julkisten palveluiden kehittämiseen. Kärkihankkeessa julkiset palvelut rakennetaan käyttäjälähtöisiksi ja ensisijaisesti digitaalisiksi toimintatapoja uudistamalla. Tavoitteena on sitouttaa julkinen sektori automatisoimaan toimintatapsa ja vahvistamaan julkisten palveluiden tuottavuutta.

Sote- ja aluehallintouudistuksen osalta digitalisaation tavoitteena on parantaa palvelujen saatavuutta ja yhdenvertaisuutta. Tavoitteena on sekä asiakkaiden ja ammattilaisten parempi tukeminen tietojärjestelmien ja sähköisten palveluiden avulla että palveluiden tuottaminen uusilla ja tehokkaammilla tavoilla. Sähköisillä palveluilla voidaan esimerkiksi tukea kansalaisten mahdollisuuksia itse ylläpitää ja kehittää toimintakykyään ja terveyttään sekä varmistaa palveluiden asiakaslähtöinen kehittäminen. Yksi sote-alan digitalisaatiohankkeista on Omaha- ja digitaaliset arvopalvelut -hanke (ODA). Digitalisaation hyödyntäminen on yksi keskeinen näkökulma myös hyvinvointiin ja terveyteen liittyvän kokonaisuuden *Palvelut asiakaslähtöisiksi* -kärkihankkeessa.

Osana sote- ja aluehallintouudistuksen digitalisaatiota koordinoivan Digitalisaatio, ICT-palvelut ja tietohallinto -ryhmän (SoteDigi-ryhmä) työtä on selvitetty kuntien ja sosiaali- ja terveydenhuollon tietohallinnon ja ICT-toiminnan nykytilaa. Selvityksessä (26.1.2016) tarkastellaan lähinnä tietohallinnon järjestämistä ja tuotantorakenteita, mutta jonkin verran myös julkisten palveluiden käyttäjien sekä sähköisen päätöksenteon, demokratian ja hallinnon näkökulmia. Palvelujen käyttäjien näkökulmasta julkisen hallinnon tietohallinnon prosessien kehittäminen ja tietotekniikan hyödyntämisen todetaan näyttävän muun muassa sähköisen asioinnin yleistymisenä, asioinnin lisääntyvänä sujuvuutena ja tietojen parempana saatavuutena, sekä pitkällä aikavälillä palveluiden kysynnän ja tarjonnan parempana kohtaamisena ja kustannustehokkuutena. Tavoitteena on, että digiratkaisujen avulla käyttäjät pystyvät osallistumaan jatkossa paremmin myös palveluiden suunnitteluun ja toteuttamiseen.

Kuntalaisten sähköisten palvelujen tason todetaan vaihtelevan kunta- ja toimialakohtaisesti ja eroja on myös kunnan eri toimialojen välillä. Erityisesti kuntien keskushallinnossa ja opetustoimessa palveluja on sähköistetty jo nykyisin paljon, mutta esimerkiksi sosiaalitoimessa käyttämätöntä potentiaalia on runsaasti. Selvityksessä kiinnitetään huomiota yleisellä tasolla myös kansalaisten tasa-arvoiseen kohteluun ja eroihin yksilöiden tarpeissa. Erityisryhmänä nostetaan esiin ikääntyvät. (Digitalisaatio, ICT-palvelut ja tietohallinto -ryhmä 26.1.2016, 12.)

Sähköisen päätöksenteon ratkaisujen osalta todetaan, että niitä on kunnissa laajasti käytössä, mutta niiden käyttömahdollisuuksissa ja käyttötavoissa on eroja. Sähköinen päätöksenteko saattaa tarkoittaa esimerkiksi asianhallinnan ja kokousmenettelyjen sähköistämistä. Sähköiseen päätöksentekoon ja hallintoon siirtymisen tärkeimmät syyt kunnissa olivat kustannussäästöjen tavoittelu sekä halu tehostaa päätöksentekomenettelyä ja lisätä sen avoimuutta. (Digitalisaatio, ICT-palvelut ja tietohallinto -ryhmä 26.1.2016, 15.)

Julkisten verkkopalveluiden käyttöön vaikuttaa selvityksen mukaan erityisesti Internetin käytön yleisyys. Tilastokeskuksen mukaan Internetiä käytti vuonna 2014 säännöllisesti noin 86 prosenttia suomalaisista. Viime vuosina on lisääntynyt erityisesti ikääntyneen väestön Internetin käyttö. Vuonna 2014 miehistä 79 prosenttia ja naisista 72 prosenttia käytti Internetiä päivittäin tai lähes päivittäin. Miehet (68 %) käyttivät Internetiä useita kertoja päivässä useammin kuin naiset (61 %). Internetiä harvemmin kuin päivittäin käyttävien osalta naisten ja miesten väliset erot kapenivat huomattavasti ja esimerkiksi Internetiä viikoittain (mutta ei päivittäin) käyttävien osuus oli sekä miehissä että naisissa 8 prosenttia. (SVT, Väestön tieto- ja viestintätieteiden tutkimuskeskus 2014.)

Vuonna 2015 Internetiä virallisen lomakkeen lähettämiseen viranomaisille tai julkisen palvelun tarjoajalle käyttäneiden miesten osuus oli noin 56 prosenttia ja naisten noin 52 prosenttia. Aikuisväestön osalta erot miesten ja naisten välillä eivät olleet merkittäviä, mutta nuorista 16–24-vuotiaista naiset (68 %) olivat käyttäneet Internetiä virallisen lomakkeen lähettämiseen viranomaisille tai julkisen palvelun tarjoajalle useammin kuin miehet (noin 56 %). Yli 55-vuotiaiden osalta ero kääntyi sukupuolten välillä toisinpäin kasvaen vanhempiin ikäluokkiin siirryttäessä. (Naiset ja miehet Suomessa 2016, 95.)

Naisten ja miesten Internetin käyttö on siten Suomessa keskimäärin samalla tasolla, mutta eroja voi ilmetä eri väestöryhmien tai Internetin ja teknologian käyttötapojen ja -tarpeiden osalta. Tästä syystä on tärkeää, että sekä sukupuoli- että yhdenvertaisuusnäkökulmat otetaan huomioon digitaalisten ratkaisujen kehittämissä, jotta kaikilla on tasa-arvoinen mahdollisuus saada tarvitsemiaan palveluita ja tietoa sekä osallistua päätöksentekoon.

- ✓ Digitalisaatio, ICT-palvelut ja tietohallinto -ryhmä (SoteDigi-ryhmä) 26.1.2016. Kuntien ja sosiaali- ja terveydenhuollon tietohallinnon ja ICT-toiminnan nykytila sote- ja alueuudistuksen näkökulmasta.
http://alueuudistus.fi/documents/1477425/2096487/Versio_1.0_Muistio_tietohallinnon+nykytila_luonnos.pdf/85d78523-a5eb-4581-b810-0d9ce98acaf0
- ✓ Naiset ja miehet Suomessa 2016. Helsinki: Tilastokeskus.
- ✓ Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestön tieto- ja viestintätekniikan käyttö [verkkójulkaisu]. ISSN=2341-8699. 2014. Helsinki: Tilastokeskus (viitattu: 25.8.2016).
http://www.stat.fi/til/sutivi/2014/sutivi_2014_2014-11-06_tie_001_fi.html

Sote-sektorin henkilöstö

Vielä ei tiedetä, mitä muutoksia ja vaikutuksia sote-uudistus tuo palveluissa työskentelevän henkilöstön työ- ja virkasuhteiden jatkumiseen tai ehtoihin. Kyse on kuitenkin erittäin laajoista henkilöstösiirroista, jotka koskevat pääasiassa julkisen sektorin naisennemmistöisiä aloja. Alla tarkastellaan joitakin työelämän keskeisiä tasa-arvokysymyksiä, joita tulisi ottaa huomioon sote-uudistuksen suunnittelussa alalla toimivan henkilöstön näkökulmasta.

Yleisesti tarkasteltuna työelämän keskeisiä tasa-arvokysymyksiä ovat työmarkkinoiden sukupuolenmukainen jakautuminen (segregaatio), palkkaus, työolojen ja työsuhteen ehtojen kysymykset, työn ja perheen yhteensovittaminen sekä jo aiemmin hieman sivutut urakehityksen ja johtajuuden kysymykset.

Naiset ja miehet osallistuvat Suomessa työmarkkinoille määrällisesti tasapuolisesti, mutta naiset työskentelevät miehiä useammin määräaika- ja osa-aikaisissa työsuhteissa ja naisten osuus johtotehtävissä olevista on edelleen huomattavasti miesten osuutta pienempi. Suomessa naiset ovat hyvin koulutettuja ja korkeakoulututkinnon suorittaneista naisten osuus on suurempi kuin miesten.

Korkeammasta koulutustasosta huolimatta palkkaero kääntyy naisten tappioksi. Naisten ja miesten palkkaero on Tilastokeskuksen ansiotasoindeksin mukaan tällä hetkellä noin 17 prosenttia. Julkisella sektorilla työskentelevillä sukupuolten välinen palkkaero on hieman tätä pienempi (sekä valtiolla että kunnissa noin 14 prosenttia). Palkkarakennetilaston mukaan esimerkiksi sairaanhoitajien keskimääräinen palkkaero sukupuolen mukaan on noin 300 euroa (N 3 028 €; M 3 313 €).

Palkkakuilu perustuu moniin tekijöihin ja sitä on pyritty selittämään useista näkökulmista. Olemassa olevaa keskimääräistä palkkaeroa ei voida selittää naisten ja miesten henkilökohtaisilla eroilla, kuten koulutuksella, iällä, perhevastuista johtuvilla työuran katkoksilla tai työuran pituudella. Tilastokeskuksen koulutustilastoista ilmenee, että naiset ovat jo pitkään olleet korkeammin koulutettuja kuin miehet.

Eläketurvakeskuksen seurantaindikaattorien (Työeläkeindikaattorit 2015) perusteella naisten työura on keskimäärin vain vuoden lyhyempi kuin miesten (vuonna 2014 työuran pituus oli miehillä 37,8 vuotta ja naisilla 36,2 vuotta). Työvoimatutkimuksen (SVT) mukaan miesten säännöllinen viikkotyöaika koko-aikatyössä on kuitenkin hieman pidempi kuin naisten.

Osaltaan keskimääräistä palkkaeroa selittää se, että naiset sijoittuvat usein ammattialan ja työyhteisön sisällä hierarkian alapäähän eli matalapalkkaisiin tehtäviin, kun taas miehet ovat yliedustettuina paremmin palkatuissa tehtävissä. Naisten urakehitys on lisäksi miesten urakehitystä hitaampaa. Palkkaero myös kasvaa

ian myötä. Selittämätöntä osuutta on kuitenkin myös jonkin verran. (Julkunen 2009, 70–72; Pietiläinen toim. 2013, 77–80, 146.)

Sukupuolen mukainen segregatio työelämässä eli työmarkkinoiden jako naisten ja miesten aloihin ja ammatteihin on Suomessa jyrkkää ja vaikuttaa merkittävästi suomalaiseen yhteiskuntaan. Segregatio rajoittaa yksilöiden valintoja, jäykistää työmarkkinoita ja estää kykyjen tehokkaan käytön muun muassa rekrytoinnissa. Tilastokeskuksen (SVT, Työssäkäynti) mukaan Suomessa vain 9,4 prosenttia kaikista työllisistä toimi vuonna 2014 niin kutsutuissa tasa-ammateissa (naisten ja miesten osuus vähintään 40 prosenttia ammattiryhmissä toimivista). Yleisimmät tasa-ammattit olivat vuonna 2014 ammatillisen koulutuksen opettajat, elintarviketeollisuuden prosessityöntekijät sekä mainonnan ja markkinoinnin erityisasiantuntijat.

Kuntatyöntantajien sivujen mukaan tällä hetkellä naisista yli kolmannes ja miehistä joka kymmenes työskentelee kuntien palveluksessa. Kolme neljäsosaa kunnallisesta henkilöstöstä työskentelee terveydenhuollossa, sosiaalitoimessa tai sivistystoimessa. Neljä viidesosaa tästä henkilöstöstä on naisia. Terveys- ja sosiaalipalvelut on ylipäänsä naisenemmistöisen toimiala Suomessa. Alalla työskentelevistä 87 prosenttia ja alalle opiskelevista 89 prosenttia on naisia. Suomalaisen naisten yleisin ammatti on hoivapalvelujen ja terveydenhuollon työntekijät. Näissä tehtävissä työskentelee yhteensä noin 160 000 naista, mikä on yli kymmenkertainen määrä alalla työskentelevään 15 000 mieheen nähden. (Naiset ja miehet Suomessa 2016.)

Määräaikaiset työsuhteet ja pitkät perhevapaat heikentävät osaltaan naisten ura- ja palkkakehitystä. Perhevapaat myös aiheuttavat sijaisuusperusteisia määräaikaisuuksia etenkin naisenemmistöisille aloille. Naisten yleisin määräaikaisuuden syy on sijaisuus kun taas miesten projektityö. Suurin osa kuntien määräaikaisista on sijaisia. Määräaikaiset työsuhteet ovat kasautuneet erityisesti nuorille ja korkeasti koulutetuille naisille. Vuonna 2014 naispalkansaajista määräaikaisia oli 18,5 prosenttia ja miespalkansaajista 12,6 prosenttia. Tilanne on pysynyt samanlaisena vuodesta 1997 lähtien. (SVT, Työvoimatutkimus; Pietiläinen toim. 2013, 52–53, 59.)

Erot naisten ja miesten työmarkkinatilanteissa vaikuttavat myös siihen, että naiset kokevat työsuhteen laadun keskimäärin miehiä heikommiksi. Naiset pitävät muun muassa koulutus-, kehittämis- ja vaikutusmahdollisuuksiaan sekä työn jatkuvuutta ja varmuutta miehiä heikompina. (Pietiläinen toim. 2013, 53–59.)

Työmarkkinatilanne vaikuttaa myös naisten ja miesten perheenperustamissuunnitelmiin sekä perhevapaiden käyttöön. Esimerkiksi naisilla määräaikaisen työn yleisyys on pitkiä perhevapaita eniten selittävä tekijä. Antelias perhepolitiikka ja etenkin 1980-luvulla käyttöön otettu kotihoidontukijärjestelmä ovat lisänneet naisenemmistöisten alojen määräaikaisuuksia sijaistarpeen lisääntyessä. Määräaikaisuuden vaikutukset perheen perustamiseen ovat kahtalaisia. Nuorilla ja korkeasti koulutetuilla naisilla määräaikaisuudet voivat lykätä lastenhankintaa, kun taas etenkin alemmissa sosiaaliluokissa perheen perustaminen voi olla keino tasapainottaa työelämän epävarmuuksia. (Pietiläinen toim. 2013, 93–105, 187–189.)

Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen on merkittävä osa tasa-arvopolitiikkaa ja keskeistä siinä on ollut pyrkiä perhevapaiden tasaisempaan jakautumiseen vanhempien välillä. Myös perheiden moninaisuutta on alettu ottaa huomioon perhevapaajärjestelmässä. Perhevapaajärjestelmään kuuluvat äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaat sekä hoitovapaa. Äidit käyttävät edelleen valtaosan perhevapaista. Esimerkiksi Kelan lapsiperhe-etuustilaston (2014) mukaan vuonna 2014 äidit käyttivät 92 prosenttia kaikista vanhempainvapaapäivistä.

Työelämässä esiintyy myös syrjintää. Sukupuoleen perustuva syrjintä on terveydentilan, etnisen alkuperän ja iän lisäksi yleisin syrjintäperuste työelämässä. Sukupuoleen perustuva syrjintä kohdistuu työpaikalla useammin naisiin kuin miehiin. Työolotutkimuksen (SVT) mukaan 6 prosenttia työntekijöistä oli havainnut työpaikalla naisiin kohdistuvaa syrjintää ja 2 prosenttia miehiin kohdistuvaa syrjintää. Tasa-arvovaltuutetulle tulleista syrjintään liittyvistä yhteydenotoista valtaosa koskee työelämää ja noin puolet niistä raskauteen tai vanhemmuuteen liittyviä tapauksia. Vuonna 2013 tasa-arvovaltuutettu vastaanotti 100 kirjallista ja 150 suullista työelämän syrjintää koskevaa yhteydenottoa. (Pietiläinen & Keski-Petäjä 2014, 48–49, 115).

Sukupuolten välillä on työelämäeroja myös eri väestöryhmien osalta. UTH-tutkimuksen (2015, 72–75) mukaan 15–64-vuotiaiden ulkomaalaistaustaisten työllisyysaste oli vuonna 2014 60 prosenttia, kun suomalaistaustaisilla se oli 69 prosenttia. Ulkomaalaistaustaisten miesten ja suomalaistaustaisten miesten työllisyysasteessa on vain muutaman prosenttiyksikön ero, mutta ulkomaalaistaustaisia ja suomalaistaustaisia naisia verrattaessa ero on yli 17 prosenttiyksikköä. Tätä eroa selittää ulkomaalaistaustaisten naisten aikainen perheellistyminen. Perheenperustamisvaiheen jälkeen ulkomaalaistaustaisten naisten työllisyys paranee, kun taas ulkomaalaistaustaisten miesten työllisyys alkaa heiketä 25–29 ikävuoden jälkeen. Suhdannevaihteilla on erityisen voimakas vaikutus ulkomaalaistaustaisten miesten työllisyystilanteeseen (STM 2016:53, 5).

Ulkomaalaistaustaiset työntekijät sijoittuvat suomalaistaustaisia useammin määräaikaisiin ja osa-aikaisiin työsuhteisiin. Määräaikaiset työsuhteet ovat yleisempiä naisille kuin miehille myös ulkomaalaistaustaisten palkansaajien keskuudessa. Määräaikaisten työsuhteiden yleisyyttä selittää osittain ulkomaalaistaustaisten henkilöiden ammattirakenne, sillä ulkomaalaistaustaiset henkilöt työskentelevät usein niissä ammattiryhmissä, joissa määräaikaiset työsuhteet ovat erittäin yleisiä. Vuonna 2014 osa-aikaisissa työsuhteissa työskenteli 21 prosenttia ulkomaalaistaustaisista ja 19 prosenttia suomalaistaustaisista naisista. Ulkomaalaistaustaisista miehistä 17 prosenttia teki osa-aikatyötä vastaavan luvun ollessa suomalaistaustaisilla miehillä 9 prosenttia. (Nieminen, Sutela & Hannula 2015, 90–93.) Sukupuolten välinen palkkaero on selkeä myös ulkomaalaistaustaisilla. Vuonna 2009 vieraskielisten naisten kuukausitulot olivat 76 prosenttia vieraskielisten miesten ansioista. (STM 2016:53, 14–15.)

On arvioitu, että noin 15–20 prosenttia vammaisista henkilöistä on työssä (Mahlamäki 2013). Vammaisilla naisilla, kuten myös muilla vähemmistöryhmiin kuuluvilla naisilla on sekä työllistymisessä että palkkauksessa suurempia ongelmia kuin suomalaisilla naisilla keskimäärin ja myös riski kokea moniperusteista syrjintää on heillä suuri. Vammaisten naisten työllisyys ja koulutusaste on kuitenkin korkeampi kuin vammaisten miesten. (Valtioneuvoston selonteko Suomen ihmisoikeuspolitiikasta 2009, 133.) Vammaisten henkilöiden valtionveronalaiset tulot jäävät alle kahteen kolmasosaan koko väestön tulotasosta. Tulotasoa on vammaisilla ja pitkäaikaissairailta miehillä korkeampi kuin naisilla. Vuonna 2002 vammaisten naisten valtionveronalaiset tulot olivat 78 prosenttia vammaisten miesten tuloista. (Linnakangas, Suikkanen, Savtschenko & Virta 2006, 36.)

Työelämän tasa-arvokysymykset ovat moninaisia, ja niitä on hyvä tarkastella jokaisen työelämäänsä vaikuttavan uudistuksen yhteydessä. Koska eroja ja eriarvoisuutta on sekä rakenne- että yksilötasolla tulee myös mahdollisia vaikutuksia tarkastella molempien tasojen näkökulmista.

- ✓ Julkunen, Raija (2009) Työelämän tasa-arvopolitiikka. Tasa-arvoselonteon taustaselvitys. Selvityksiä 2009:53. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.
- ✓ Kelan lapsiperhe-etuustilasto 2014. Suomen virallinen tilasto. Sosiaaliturva 2015.
- ✓ Linnakangas, Ritva & Suikkanen, Asko & Savtschenko, Victor & Virta, Lauri 2006. Uuden alussa vai umpikujassa? Vammaiset matkalla yhdenvertaiseen kansalaisuuteen. Raportteja 15/2006. Helsinki: Stakes.
- ✓ Mahlamäki, Pirkko (2013) Vammaisten ihmisoikeudet eivät toteudu. Hyvinvointikatsaus 3/2013. Tilastokeskus.
- ✓ Naiset ja miehet Suomessa 2016. Helsinki: Tilastokeskus.
- ✓ Pietiläinen, Marjut (toim.) (2013) Työ, talous ja tasa-arvo. Sukupuolten tasa-arvo 2013. Helsinki: Tilastokeskus.
- ✓ Pietiläinen, Marjut & Keski-Petäjä, Miina (2014) Työsyryjinnän seuranta Suomessa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 54/2014. Helsinki: TEM.

- ✓ Selvitys maahanmuuttajanaisten ja -miesten asemasta ja sukupuolten tasa-arvosta. Raportteja ja muistioita 2016:53. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- ✓ Suomen virallinen tilasto (SVT): Ansiotasoindeksi [verkkojulkaisu]. ISSN=1796-3737. Helsinki: Tilastokeskus (viitattu: 10.8.2016) <http://www.stat.fi/til/ati/index.html>
- ✓ Suomen virallinen tilasto (SVT): Työolotutkimus [verkkojulkaisu]. ISSN=2342-2874. Helsinki: Tilastokeskus. (viitattu: 10.8.2016) <http://www.stat.fi/til/tyoolot/2013/index.html>
- ✓ Suomen virallinen tilasto (SVT): Työssäkäynti [verkkojulkaisu] ISSN=1798-5528. Helsinki: Tilastokeskus. (Viitattu: 13.3.2017) <http://www.stat.fi/til/tyokay/>
- ✓ Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-7830. Helsinki: Tilastokeskus. (viitattu: 10.8.2016) <http://www.stat.fi/til/tyti/2016/index.html>
- ✓ Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestön koulutus rakenne [verkkojulkaisu]. ISSN=1799-4586. Helsinki: Tilastokeskus. (viitattu: 10.8.2016) <http://www.stat.fi/til/vkour/>
- ✓ Työeläkeindikaattorit 2015. Eläketurvakeskuksen katsauksia 04/2015. Helsinki.
- ✓ Valtioneuvoston selonteko Suomen ihmisoikeuspolitiikasta 2009.

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

Työelämän tasa-arvon edistäminen

Työelämän sukupuolittuneita rakenteita ja syrjintää on pyritty ehkäisemään ja purkamaan muun muassa palkkaerojen, työllisyyden ja työttömyyden, epätyypillisten työsuhteiden, naisyrityksyyden, naisten urakehityksen sekä segregaaation 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.

Uusin samapalkkaisuusohjelma vuosille 2016–2019 julkistettiin 22.4.2016. Ohjelman teemoja ovat palkka- ja sopimuspolitiikka, palkkausjärjestelmät sekä palkkatietämyksen lisääminen. Lisäksi samapalkkaisuusohjelman tavoitteena on 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. Ohjelmassa työmarkkinakeskusjärjestöt ovat sitoutuneet muun muassa työehtosopimusten sukupuolivaikutusten arviointiin. Ohjelman osapuolia ovat kaikki työmarkkinakeskusjärjestöt, sosiaali- ja terveysministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö sekä opetus- ja kulttuuriministeriö.

Toistaiseksi vielä suurena työnantajana ja palvelujen tuottajana kuntasektorin merkitys sukupuolten tasa-arvolle on suuri. Palkkojen osalta sopimusala ja ammatti selittävät valtaosan (80–95 %) kuntasektorin sisäisistä palkkaeroista, mutta korkeintaan puolet (40–50 %) yksityisellä ja valtiosektorilla. (Julkunen 2009, 80.) Edellisellä samapalkkaisuusohjelman kaudella naisten ja miesten keskimääräinen ansiotason ero kaventui kokonaisuudessaan alle 17 prosenttiin ja kunta-alalla 14 prosenttiin. Palkkaero kuntasektorilla kaventui jopa kaksi prosenttia vuoden 2009 viimeiseltä neljännekseltä vuoden 2013 viimeiseen neljännekseen. Kuntatyönantajat ovat laskeneet, että naisten ja miesten palkkaero pienenesi kunta-alalla laskennallisesti viisi prosenttiyksikköä vuoteen 2025 mennessä, jos miesten säännöllisen työajan ansiot pidettäisiin ennallaan ja naisten säännöllisen työajan ansioita korotettaisiin joka vuosi keskimäärin 0,6 prosenttiyksiköllä. Käytännössä tällaisia palkkaratkaisuja ei kuitenkaan tehdä. (Lonka 2015, 17, 27.)

Sosiaali- ja terveysministeriö tilasi VATT:lta selvityksen myös siitä, miten paljon valtion ja kuntien sisäisen palkkaeron kaventaminen samapalkkaohjelman tavoitteen mukaisesti eli viidellä prosentilla vuoteen

2015 mennessä maksaisi. Selvityksen (Korkeamäki 2007) perusteella vain matalapalkkaisten naisten palkkoihin kohdistuneen ratkaisun hinta olisi ollut valtiolla vuonna 2008 noin 110 miljoonaa euroa ja kuntasektorilla vähintään 640 miljoonaa euroa. Raija Julkunen (2009, 84–85) mukaan naispalkkaratkaisun hintaa on pidetty korkeana, mutta käytännössä summat kertovat siitä mittakaavasta, jolla naiset subventoivat kuntasektoria ja veronmaksajia matalilla palkkoillaan.

Tällä hetkellä sektoreittain katsoen sukupuolinen segregatio on syvintä kuntasektorin sisällä (naiset hyvinvointipalveluissa, miehet teknisessä toimessa) ja siellä ammattien sukupuolijaon lientyminen on myös ollut hitainta (Julkunen 2009, 70). Sote-alan henkilöstön sukupuolijakaumaan on kiinnitetty huomiota sekä palveluiden että alalla toimivan henkilöstön näkökulmista myös viime hallituskaudella toimineen mieskysymyksiä selvittäneen työryhmän loppuraportissa. Raportin (STM 2014:34) mukaan kaikkien sosiaali- ja terveyspalvelujen sukupuolivaikutukset on arvioitava miesten palvelutarpeen paremmaksi tunnistamiseksi ja miesten tarvitsemien palvelujen kehittämiseksi. Miehet käyttävät erityisesti terveydenhuollon palveluja naisia vähemmän ja miesten odotettu elinikä on naisia alhaisempi. Samanaikaisesti miesten osuus henkilöstöstä on tavoitteista huolimatta pienentynyt.

Suomessa vahvasti sukupuolen mukaan eriytyneet 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). Alojen ja ammattien tasaisemman sukupuolijakauman lisäksi on tärkeää kiinnittää huomiota myös naisten ja miesten urakehitykseen ja osuuteen johtotehtävissä. Sukupuolten tasa-arvon edistämisen kannalta on nähty keskeisenä, että urakehitykseen kiinnitetään systemaattisesti huomiota johtajien uran alkuvaiheesta lähtien ja rekrytoinnin kaikissa vaiheissa (Teräsaho & Kupiainen 2015, 36). 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 koordinoimisen 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).

Jatkossa työelämän rakenteellisia kysymyksiä on tarkasteltava myös uuden maakuntahallinnon sekä sote-sektorin yhtiöitettyjen työnantajien näkökulmista. Myös työpaikkatason toimenpiteet, esimerkiksi tasa-arvosuunnitelman ja palkkakartoituksen tekeminen, ovat tärkeitä ja niitä käsitellään tarkemmin seuraavassa luvussa. Toimenpiteisiin sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi myös työpaikkatasolla tulisi kannustaa osana sote-uudistuksen toteutusta.

- ✓ 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.
- ✓ Julkunen, Raija (2009) Työelämän tasa-arvopolitiikka. Tasa-arvoselonteon taustaselvitys. Selvityksiä 2009:53. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- ✓ Korkeamäki, Ossi (2007) Laskelmia miesten ja naisten välisen palkkaeron kaventamisesta julkisella sektorilla. VATT-keskustelualoitteita 420.
- ✓ Lonka, Esa (2015) Samapalkkaisuusohjelman kokonaisarviointi 2010-2014. Raportteja ja muistioita 2015:25. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- ✓ Mieskysymyksiä tasa-arvopolitiikassa. Työryhmän loppuraportti. Raportteja ja muistioita 2014:34. 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 TASU-RI-hankkeesta. Julkaisuja 2015:15. 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-arvosuunnittelun 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-arvovaluuttu.

- ✓ Huhta, Liisa & Kolehmainen, Sirpa & Lavikka, Riitta & Leinonen, Minna & Rissanen, Tapio & Uosukainen, Katja & Ylöstalo, Hanna (2005) Tasa-arvosta lisäarvoa. Käsikirja työpaikkojen tasa-arvotyöhön. Tasa-arvovaluuttu ja Vastapaino.
- ✓ Mustakallio, Sinikka & Sevelius, Pia & Tanhua, Inkeri (2007) Tasa-arvosuunnitelma – Näin se onnistuu. WoM Oy, Teknologiaeollisuus 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 Norminpurku, sääntelyn laatu ja sukupuolivaikutukset

Nykyisen hallituksen sääntelyn sujuvoittamisen kärkihankkeen tavoitteena on säädösten perkaaminen, turhan sääntelyn purkaminen sekä tarvittavien säädösten uudistaminen. Norminpurun kohteena ovat tähän mennessä olleet muun muassa liikenteen alan säännökset, rakentamisen poikkeamisluvat, kauppojen ja ravintoloiden tilavaatimuksiin ja säilytyslämpötiloihin liittyvät säännökset sekä nimilainsäädäntö.

Huomiota on kiinnitetty myös vaikutusarviointien laatuun perustamalla uusi lainsäädännön vaikutusarviointielin, lainsäädännön arviointineuvosto, valtioneuvoston kanslian yhteyteen. Huhtikuussa 2016 perustetun arviointineuvoston tehtävänä on muun muassa antaa lausuntoja säädösehdotusten vaikutusarvioinneista. Lisäksi neuvosto voi tehdä aloitteita lainvalmistelun laadun, erityisesti vaikutusarviointien laadun ja arvi-

ointitoiminnan parantamiseksi. Neuvoston tehtävänä ei ole suorittaa vaikutusarviointeja, vaan se arvioi laadittuja arviointeja. Se voi myös arvioida, ovatko lainsäädännön vaikutukset toteutuneet arvioidusti. Asetamispäätöksen mukaisesti neuvosto keskittyy ainakin toimintansa aluksi taloudellisten vaikutusten (julkinen talous ml. kuntatalous, yritykset ja kotitaloudet) arviointeihin.

Norminpurkuhankkeen jatkovalmistelu on käynnissä kaikissa ministeriöissä. Esimerkiksi valtiovarainministeriön yhtenä tavoitteena on kuntien velvoitteiden vähentäminen. Toimenpiteinä mainitaan muun muassa erillislainsäädännössä mainittujen kunnilta edellytetyjen raporttien, suunnitelmien ja ohjelmien yhdistäminen valtuustokausittaiseksi ohjelmaksi. Tavoitteena on, että jatkossa kuntalain mukainen kuntastrategia korvaisi kuntien yksittäiset strategiset ja toiminnalliset suunnitteluvaihtoehdot. Toimenpide-ehdotus koskee erityislaeissa mainittuja yhteensä noin 350 suunnitelmien tekovelvoitetta. Näitä suunnitelmia ei vielä yksilöidä aineistossa tarkemmin.

Sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta huomio hankkeessa kiinnittyy sekä vaikutusarviointien laadun kehittämiseen etenkin talousvaikutusten osalta sekä tavoitteisiin vähentää eri toimijoiden, muun muassa kuntien vastuita ja hallinnollista taakkaa. Valmisteluissa voi tulla eteen huomioon otettavia seikkoja sekä sukupuolivaikutusten arvioinnin että tasa-arvosuunnitteluvaihtoehtojen jatkon osalta.

Sukupuolivaikutusten arviointi säädösvalmistelussa

Säädösvalmistelun kehittämiseen ja sääntelyn laatuun on kiinnitetty huomiota usean 2000-luvun hallituksen aikana. Vanhasen II hallituksen Paremmän sääntelyn ohjelman tavoitteena on ollut muun muassa sääntelyehdotusten vaikutusten arvioinnin kehittäminen, sidosryhmien osallistaminen, selkeys, avoimuus ja läpinäkyvyys sekä EU:n säädösvalmisteluun vaikuttamisen tehostaminen.

Paremmän sääntelyn ohjelmasta tehdyn arviointitutkimuksen mukaan kehittämistyön tavoitteet eivät jalkautuneet riittävästi ministeriöiden lainvalmistelutyöhön. Ennakoarviointien todettiin lisääntyneen hieman etenkin yritysvaikutusten arvioinnin osalta, sen sijaan yksilöihin ja kansalaisryhmiin kohdistuvia vaikutuksia arvioitiin riittämättömästi. Yli puolessa hallituksen esityksistä ei ollut minkäänlaista arviota vaikutuksista kotitalouksien ja kansalaisten asemaan, työelämään ja työllisyyteen, kansanterveyteen, tasa-arvoon tai yhdenvertaisuuteen. Esimerkiksi sukupuolivaikutuksia arvioitiin seurantajaksolla vain viidessä prosentissa kaikista hallituksen esityksistä. Eniten arvioitiin vaikutuksia julkiseen talouteen ja viranomaisten toimintaan. (Tala, Rantala & Pakarinen 2011, 2, 10.)

Sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista valtionhallinnossa arvioivan selvityksen mukaan sukupuolivaikutusten arvioinnista (suvaus) on tullut tunnustettu osa säädösvalmistelua ja vaikutusten arviointia kaikissa ministeriöissä. Sitä varten on laadittu valtioneuvostotasoisista ohjeistusta ja sen edistymistä on seurattu systemaattisesti pisimpään. Myös ohjeistuksia ja koulutuksia on kehitetty. (Elomäki 2014, 26.)

Parempi ohjeistus, lisääntynyt koulutus ja uudet valtavirtaistamisen rakenteet eivät ole kuitenkaan selvityksen perusteella vaikuttaneet suvausten määrään odotetusti. Vuonna 2013 sellaisten lakiesitysten osuus, joissa sukupuolivaikutuksia tai kohdentumista oli arvioitu, oli 12 prosenttia. Määrällisesti eniten arviointeja tehdään sosiaali- ja terveysministeriössä, työ- ja elinkeinoministeriössä, opetus ja kulttuuriministeriössä, sisäministeriössä ja puolustusministeriössä. Selvityksen mukaan myös arviointien laadussa on puutteita. Sen lisäksi, että sukupuolivaikutuksia ei yleensä eritellä tarkemmin, ei lakiesitysten vaikutusta sukupuolten tasa-arvoon välttämättä tunnusteta. Monet arvioinnit nojaavat sukupuolittain eriteltyihin tilastoihin, mutta vain harva tarkastelee tilastoja analyttisesti ja tunnistaa erojen taustalla vaikuttavia tekijöitä. Monissa arvioinneissa eritellään lain kohdentumista miehiin ja naisiin, mutta ei arvioida sen vaikutusta tasa-arvoon. (Elomäki 2014, 16–18, 26.)

Selvityksen mukaan osasyynä voi olla se, että hallinnon aikataulut ovat usein niin tiukat, ettei huolelliselle valmistelutyölle jää aikaa. Esimerkiksi lainvalmistelussa aikataulu ei anna tilaa perusteelliselle sukupuolivaikutusten arvioinnille, jossa kuullaan asiantuntijoita ja sidosryhmiä ja etsitään ja analysoidaan tietoa. On myös tapauksia, joissa lakiesityksen tai politiikka-asiakirjan luonnoksessa on kiinnitetty huomiota sukupuolinäkökohtiin, mutta nämä valtavirtaistamistyön tulokset on leikattu lopullisesta versiosta, joka halutaan pitää tiiviinä. (Elomäki 2014, 28.)

Myös Paremmen sääntelyn ohjelman arviointitutkimuksessa kiinnitettiin huomiota aikataulu- ja resurssi-paineeseen. Lisäksi siinä nostettiin esiin asiantuntijatiedon vähäinen käyttö säädösvalmistelussa sekä kannettiin huolta voimavaroiltaan vähäisempien sidosryhmien vaikutusmahdollisuuksista. (Tala ym. 2011, 2–4.)

Asiantuntijoiden ja sidosryhmien osallistamista on pidetty kansainvälisesti tärkeänä sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen menetelmänä. Myös kansalliset sukupuolivaikutusten arvioinnin ohjeet suosittelevat asiantuntijoiden ja sidosryhmien konsultointia, mutta tehdyn arviointiselvityksen perusteella näin tehdään vain harvoin. Todennäköisimmin tasa-arvoasiantuntijat pääsevät osallistumaan asioiden valmisteluun julkisten kuulemisten, lausuntopyyntöjen ja valmistelevien työryhmien kautta, kun asialla on selkeä yhteys tasa-arvoon. Mitä heikompi valmisteltavan asian yhteys tasa-arvoon, sitä vähemmän sidosryhmien osallistumiselle on tilaa. (Elomäki 2014, 16–18, 26)

Kuultavien asiantuntijoiden valintaan on kiinnitetty huomiota myös eduskunnan valiokuntakuulemisia koskevassa selvityksessä (Hollu & Saari 2009, 87–93), jossa tarkasteltiin sekä asiantuntijoiden sukupuolijakaumia että edustettuja tahoja ja asiantuntemusalueita. Selvityksen mukaan valiokunnissa konsultoiduista henkilöasiantuntijoista noin kaksi kolmesta oli miehiä. Eniten miesasiantuntijoita käytettiin talous- ja puolustuspolitiikan asioissa, kun taas sosiaali- ja terveysvaliokunnassa hieman yli puolet kuultavista asiantuntijoista oli naisia. Kuulemiskierroksen laajuus ei lisännyt vaan pikemminkin vähensi naisten osuutta kuultavista henkilöistä.

Laadullista edustusta tutkittiin kartoittamalla nais- ja miesjärjestöjen, valtiollisten tasa-arvoelinten ja sukupuolentutkimuksen edustajien konsultointien määrää. Vuonna 2005 näitä tahoja kuultiin yhteensä 38 kertaa eduskunnan valiokunnista, mikä on 0,7 prosenttia kaikista henkilö- ja organisaatiokonsultaatioista (yhteensä 5 187). Asioittain sukupuoleen, tasa-arvoon tai sukupuolentutkimukseen liittyviä konsultaatioita oli 22 käsiteltävässä asiassa (3,7 prosenttia yhteensä noin 600 käsitellystä asiasta). (Hollu & Saari 2009, 87–93.)

- ✓ Elomäki, Anna (2014) Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen Suomen valtionhallinnossa 2004–2014. Arvioiva selvitys. Raportteja ja muistioita 2014:40. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- ✓ Hollu, Anne Maria & Saari, Milja (2009) Sukupuoli eduskunnan asiantuntijakuulemisissa. TANE-julkaisuja 11. Helsinki: Tasa-arvoasiain neuvottelukunta ja sosiaali- ja terveysministeriö.
- ✓ Tala, Jyrki & Rantala, Kati & Pakarinen, Auri (2011) Paremmen sääntelyn kriittinen arviointi - tutkimushanke. Verkkokatsauksia 21/2011. Helsinki: Oikeuspoliittinen tutkimuslaitos.

Tasa-arvosuunnittelu viranomaisten tasa-arvotyön edistäjänä

Kuntien tehtävien ja velvoitteiden karsimiseksi valtiovarainministeriö on kerännyt kunnista ehdotuksia vähennettävistä tehtävistä ja velvoitteista. Ehdotusten mukaan kunnat kaipaavat yleisesti lisää joustoa ja omaa harkintavaltaa palveluiden järjestämiseen sekä helpotusta lakisääteisten velvoitteiden järjestämiseen. Joissakin kuntakyselyn vastauksissa oli esitetty kriittisiä näkemyksiä myös muun muassa tasa-arvosuunnittelun tarpeesta kunnissa (lue lisää valtiovarainministeriön sivuilta <http://vm.fi/kuntien-ehdotukset-poistettavista-tehtavista1>).

Tasa-arvosuunnittelun kehittämisessä lähtökohta on viime vuosina ollut suunnitteluelvoitteiden laajentamisessa ja kehittämisessä, sillä ne on nähty tehokkaina keinoina sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi erilaisten organisaatioiden sisäisissä, henkilöstöön liittyvissä käytännöissä sekä ulospäin suuntautuvassa toiminnassa ja palveluissa. Tasa-arvolain nojalla tasa-arvosuunnittelun velvoitteet koskevat työnantajia, oppilaitoksia ja viranomaisia. Työnantajien osalta kyse on henkilöstöpoliittisesta tasa-arvosuunnitelmasta kun taas oppilaitoksia ja viranomaisia koskee suunnitelmallisen tasa-arvon edistämisen velvoite myös niiden keskeisen toiminnan osalta.

Henkilöstöpoliittisen suunnittelun osalta valtionhallinnon työnantajat ovat täyttäneet yleisimmin tasa-arvosuunnittelun velvoitteen. Myös esimerkiksi segregaatoin ja palkkaeron lieventymisen ja naisjohtajuuden osalta on nähtävissä myönteistä kehitystä. Kuntasektori sen sijaan on täyttänyt tasa-arvovelvoitteensa

kehnemmin (Julkunen 2009, 96). Vuonna 2009 toteutetun selvityksen mukaan eniten suunnitelmia oli tehty valtiosektorilla, jossa suunnitelma oli 86 prosentilla vastanneista. Seuraavaksi eniten suunnitelmia oli kuntasektorilla (70 prosenttia). Yksityisellä sektorilla reilulla puolella (57 prosenttia) oli voimassa oleva tasa-arvosuunnitelma. Teollisuudessa suunnitelmia oli tehty hiukan useammin kuin palvelusektorilla. Seurakunnista ja seurakuntayhtymistä 58 prosentilla oli voimassa oleva tasa-arvosuunnitelma. (Uosukainen, Autio, Leinonen & Syrjä 2010, 29.)

Myös viranomaisten toiminnallisen tasa-arvosuunnittelun tilanteesta on olemassa tuore selvitys. Selvityksen mukaan ne viranomaiset, joilla on toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma (38 prosentilla kyselyyn vastanneista organisaatioista), edistävät tasa-arvoa eniten ja monipuolisimmin. Muissa organisaatioissa toimenpiteitä tai organisointitapaa ei tunnettu tai mainittiin tasa-arvoa edistettävän esimerkiksi koulutuksella ja sukupuolivaikutusten arvioinnilla. (Tanhua, Mustakallio & Niemistö 2015, 19–28.) Tarkkaa seurantatietoa esimerkiksi valtionhallinnon virastojen ja laitosten tai kuntien tasa-arvosuunnittelun määristä ei kuitenkaan ole.

Selvityksen tarkoituksena oli myös selvittää, tulisiko viranomaisille säätää tasa-arvolaisissa täsmällinen velvoite laatia toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma. Selvityksen perusteella suunnitelmavelvoitteen säätäminen selkeyttäisi tasa-arvolain säännöksiä tasa-arvon edistämisestä ja voisi olla yksi keino edistää viranomaisten toiminnallista tasa-arvotyötä. Myös kriittisiä näkökohtia esitettiin ja kiinnitettiin huomiota muun muassa byrokratian ja työmäärän lisääntymiseen ilman lisäresursseja. Osaa organisaatioista toiminnallisen tasa-arvon suunnitelmavelvoite tuntuisi auttavan. Näin on esimerkiksi siinä tapauksessa, että organisaatioissa on jo aiemmin edistetty toiminnallista tasa-arvoa, mutta työ on jäänyt jostain syystä sivuun. Enemmän huomiota tulisi kiinnittää joka tapauksessa työn tukeen ja resursointiin. (Tanhua ym. 2015, 52–53.)

Oppilaitoskohtaiset toiminnalliset tasa-arvosuunnitelmat ovat melko laajasti käytössä. Vuonna 2013 tehdyssä selvityksessä kyselyyn vastanneista ammatillisista oppilaitoksista 81 prosenttia ja lukioista 76 prosenttia noudatti oppilaitoskohtaista tai koulutuksenjärjestäjän laatimaa toiminnallista tasa-arvosuunnitelmaa. Vapaan sivistystyön oppilaitoksista suunnitelma oli noin 60 prosentilla. Selvästi eniten suunnitelmia oli käytössä suurilla, yli 300 opiskelijan oppilaitoksilla. Myös keskisuurten oppilaitosten tilanne vaikutti olevan melko hyvä. Hankalin tilanne näytti olevan pienillä, alle 50 opiskelijan oppilaitoksilla. Niistä hieman yli puolet ilmoitti, ettei oppilaitoksella ole ollenkaan toiminnallista tasa-arvosuunnitelmaa. (Ikävalko 2014, 61.)

Vuoden 2015 alusta tasa-arvosuunnittelun velvoite laajeni myös perusopetusta antaviin oppilaitoksiin, joiden tulee kahden vuoden siirtymäajassa laatia tasa-arvosuunnitelmat. Ohjeita suunnitelman laatimiseen on saatavilla Opetushallituksen ja laajan toimijajoukon laatimassa oppaassa Tasa-arvotyö on taitolaji (Jääskeläinen ym. 2015). Myös tasa-arvosuunnitteluvetoisen laajentamisesta varhaiskasvatukseen on keskusteltu. Aihetta käsittelevä tuore selvitys pitää tasa-arvosuunnitelmaa vaikuttavana keinona ohjata työyhteisön ja kasvattajien toimintaa ja edistää sukupuolten tasa-arvon toteutumista myös varhaiskasvatuksessa (Alasaari & Katainen 2016).

- ✓ Alasaari, Nea & Katainen, Reija (2016) Selvitys sukupuolten tasa-arvon edistämisestä varhaiskasvatuksessa. Raportteja ja selvityksiä 2016:36. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- ✓ Ikävalko, Elina (2014) Tasa-arvosuunnitelmien seuranta 2013. Lukioiden, ammatillisten oppilaitosten ja vapaan sivistystyön oppilaitosten tasa-arvosuunnittelu. Helsinki: Opetushallitus.
- ✓ Julkunen, Raija (2009) Työelämän tasa-arvopoliittikka. Tasa-arvoselonteon taustaselvitys. Selvityksiä 2009:53. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- ✓ 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.

- ✓ Tanhua, Inkeri & Mustakallio, Sinikka & Niemistö, Charlotta (2015) Selvitys viranomaisten toiminnallisesta tasa-arvosuunnittelusta. Raportteja ja muistioita 2015:13. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- ✓ Uosukainen, Katja & Autio, Hanna-Leena & Leinonen, Minna & Syrjä, Sannu (2010) Työpaikan tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus. Tutkimus suunnitteluvaiheen toteutumisesta sekä suunnitelmien ja kartoitusten laadusta. Selvityksiä 2010:7. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

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.

- Naisten ja miesten tasapuolisen edustuksen lisäämiseksi on olemassa tarkkoja tavoitteita. Esimerkiksi tasa-arvoselonteossa kiinnitetään erikseen huomiota alue- ja kuntatasoon sekä määrällisen edustuksen että päätöksenteon käytäntöjen osalta. Myös Pekingin toimintaohjelma velvoittaa hallituksia varmistamaan vaikka erityistoimin naisten ja miesten tasa-arvoisen edustuksen kaikissa julkisen hallinnon asemassa.
- Naisten ja miesten määrällisestä edustuksesta eri toimielimissä kunnissa ja maakunnissa on saatavilla hyvin tietoa. Kunnanvaltuustoissa naisten edustus on jäänyt keskimäärin alle 40 prosentin, mikä on alemmalla tasolla valtakunnan tasoon (eduskuntaan) verrattuna.
- Myös tasa-arvokiintiöiden soveltamisen ja kuntaliitosten vaikutuksista on saatavilla jonkin verran seurantatietoa. Kiintiöt ovat vaikuttaneet myönteisesti naisten määrälliseen edustukseen. Toisaalta ne ovat turvanneet myös miesten edustusta naisennemmistöisten kuntapolitiikan sektoreiden päätöksenteossa. Kuntaliitoksissa puolestaan naisten osuus on pienentynyt, kun etenkin liitoskuntien naisehdokkaat ovat luopuneet kiristyvästä kilpailusta.
- Naisten osuus kunnanhallitusten ja lautakuntien puheenjohtajista sekä osuus viranhaltijajohdossa on miehiä selvästi pienempi. Kuntaliitoksissa naisten osuus näissä asemassa pieneni edelleen.
- Työelämän yleisistä tasa-arvohaasteista, jotka koskevat sote-uudistuksen ohella kaikkia työelämäuudistuksia, on olemassa hyvin tietoa. Tällaisia ovat esimerkiksi työelämän ja koulutuksen sukupuolenmukaisen eriytymistä, palkkaeroja, työsuhteiden laatua ja työehtoja, työn ja perheen yhteensovittamista sekä työelämässä tapahtuvaa syrjintää koskevat tiedot.
- Työelämän tasa-arvon edistämiseksi on olemassa tarkkoja säännöksiä ja tavoitteita niin kansallisella kuin kansainvälisellä tasolla. Nämä ulottuvat sekä työelämän rakenteellisiin että työpaikka- ja yksilötason kysymyksiin.

- Sote-sektorin henkilöstö on voimakkaasti naisenemmistöistä. Henkilöstö on siirtymässä uusien työnantajien palvelukseen ja kaikkien työelämän tasa-arvokysymysten huomioon ottaminen uudistuksessa on tärkeää. Sote-päätöksentekijöiden (sairaanhoitopiirit, kuntayhtymien johto, sote-lautakunnat) sukupuolijakaumista ei ole ajantasaista seurantatietoa.
- Sääntelyn kehittämiseksi on toteutettu viime hallituskausilla useita hankkeita, joissa on keskitytty muun muassa vaikutusarviointien kehittämiseen. Sukupuolivaikutusten arvioinnin eli suvausten määrä ja laatu eivät ole vielä riittävällä tasolla, vaikka niiden tueksi on tarjottu erillistä koulutusta ja hyviä ohjeita on olemassa paljon.
- Jonkin verran seurantatietoa on lisäksi aktiivisen tasa-arvon edistämisen, muun muassa tasa-arvosuunnittelun vaikutuksista kunnissa, oppilaitoksissa ja muissa viranomaisissa. Viranomaisten tasa-arvosuunnittelussa on otettu edistysaskeleita etenkin henkilöstöpoliittisen suunnitelman osalta. Toiminnallisessa tasa-arvosuunnittelun osalta parhaiten pärjäävät oppilaitokset, kun taas alueellisista ja kuntaviranomaisista ei ole olemassa systemaattista seurantatietoa.

Vähemmän suoraan hyödynnettävää tietoa sukupuolen mukaan eriteltynä ja analysoituna on sen sijaan esimerkiksi digitalisaation tai kuntien norminpurun vaikutuksista sukupuolten kannalta. Samoin haasteena on näiden kaikkien teemojen tarkastelu sukupuolen moninaisuuden ja muiden ihmisten välisiä eroja tuottavien tekijöiden suhteen. Esimerkiksi työelämän tasa-arvosta on kuitenkin olemassa jotain tietoa 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 eriteltyt 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 asiantuntijakuulemiset, 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 mistä niitä saat.

2. Tilaa: Pyydä ihmisiä koskevat tiedot ja tilastot aina sukupuolen mukaan eriteltyinä 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.
- Alasaari, Nea & Katainen, Reija (2016) Selvitys sukupuolten tasa-arvon edistämisestä varhaiskasvatuksessa. Raportteja ja selvityksiä 2016:36. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Avoin ja yhdenvertainen osallistuminen. Valtioneuvoston demokraatiapoliittinen selonteko 2014. Selvityksiä ja ohjeita 2014:14. Helsinki: Oikeusministeriö.
- Digitalisaatio, ICT-palvelut ja tietohallinto -ryhmä (SoteDigi-ryhmä) 26.1.2016. Kuntien ja sosiaali- ja terveydenhuollon tietohallinnon ja ICT-toiminnan nykytila sote- ja alueuudistuksen näkökulmasta.
http://alueuudistus.fi/documents/1477425/2096487/Versio_1.0_Muistio_tietohallinnon+nykytila_luonnos.pdf/85d78523-a5eb-4581-b810-0d9ce98acaaf0
- Elomäki, Anna (2014) Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen Suomen valtionhallinnossa 2004–2014. Arvioiva selvitys. Raportteja ja muistioita 2014:40. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Eurooppalainen tasa-arvon peruskirja. Sitoumus naisten ja miesten tasa-arvon toteuttamiseksi paikallishallinnossa. Euroopan kuntaliittojen kattojärjestö CEMR. Helsinki: Suomen Kuntaliitto (2014).
- European Commission. Women and men in decision-making. (viitattu 26.8.2016) http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index_en.htm
- Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2016–2019. Julkaisuja 2016:4. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Hart, Linda & Kovalainen, Anne & Holli, Anne Maria (2009) Gender and power in politics and business in Finland. Teoksessa Niskanen, Kirsti & Nyberg Anita (toim.) *Kön och makt i Norden: Del I: landsrapporter (TemaNord; vol. 569)*. Copenhagen: Nordic Council of Ministers, 65–126.
- 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.
- Hellsten, Villiina (2006) Demokratia ja sukupuolten välinen tasa-arvo. Teoksessa Borg, Sami (toim.) Suomen demokraatiaindikaattorit. Julkaisuja 2006:1. Helsinki: Oikeusministeriö.
- Holli, Anne Maria & Luhtakallio, Eeva & Raevaara, Eeva (2007)(toim.) Sukupuolten valta/kunta. Poliitiikka, muutos ja vastarinta suomalaisissa kunnissa. Tampere: Vastapaino.
- Holli, Anne Maria & Saari, Milja (2009) Sukupuoli eduskunnan asiantuntijakuulemisissa. TANE-julkaisuja 11. Helsinki: Tasa-arvoasiain neuvottelukunta ja sosiaali- ja terveysministeriö.
- 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.
- Ikävalko, Elina (2014) Tasa-arvosuunnitelmien seuranta 2013. Lukioiden, ammatillisten oppilaitosten ja vapaan sivistystyön oppilaitosten tasa-arvosuunnittelu. Helsinki: Opetushallitus.
- Julkunen, Raija (2009) Työelämän tasa-arvopoliittikka. Tasa-arvoselonteon taustaselvitys. Selvityksiä 2009:53. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Jääskeläinen, Liisa & Hautakorpi, Johanna & Onwen-Huma, Hanna & Niitty-mäki, Hanna & Piirtijärvi, Anssi & Lempinen, Miko & Kajander, Valpuri (2015) Tasa-arvotyö on taitolaji – Opas sukupuolten tasa-arvon edistämiseen perus-opetuksessa. Oppaat ja käsikirjat 2015:5. Helsinki: Opetushallitus.
- Kantola, Johanna & Nousiainen, Kevät & Saari, Milja (toim.) (2012) Tasa-arvo toisin nähtynä: Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Helsinki: Gaudeamus.
- Korkeamäki, Ossi (2007) Laskelmia miesten ja naisten välisen palkkaeron kaventamisesta julkisella sektorilla. VATT-keskustelualoitteita 420.
- Linnakangas, Ritva & Suikkanen, Asko & Savtschenko, Victor & Virta, Lauri 2006. Uuden alussa vai umpikujassa? Vammaiset matkalla yhdenvertaiseen kansalaisuuteen. Raportteja 15/2006. Helsinki: Stakes
- Lonka, Esa (2015) Samapalkkaisuusohjelman kokonaisarviointi 2010–2014. Raportteja ja muistioita 2015:25. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Mahlamäki, Pirkko (2013) Vammaisten ihmisoikeudet eivät toteudu. Hyvinvointikatsaus 3/2013. Tilastokeskus.
- Mieskysymyksiä tasa-arvopoliitikassa. Työryhmän loppuraportti. Raportteja ja muistioita 2014:34. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Mikola, Sinikka & Sandt, Milla (toim.) (2013) Käytännön keinoja kuntien tasa-arvotyöhön. Tasa-arvolla laatua ja asiakaslähtöisyyttä palveluihin. Helsinki: Suomen Kuntaliitto.
- Mustakallio, Sinikka & Sevelius, Pia & Tanhua, Inkeri (2007) Tasa-arvosuunnitelma – Näin se onnistuu. WoM Oy, Teknologiateollisuus ry, Metallityöväen liitto ry, Toimihenkilöunioni TU ry.
- Naiset ja miehet Suomessa 2016. Helsinki: Tilastokeskus.
- Naisten urakehityksen edistämisen työryhmän loppuraportti 15.1.2009 (viitattu 29.7.2016) <http://vm.fi/documents/10623/307719/Naisten+urakehityksen+edist%C3%A4misen+ty%C3%B6ryhm%C3%A4n+loppuraportti+150109.pdf>
- Pekingin julistus ja toimintaohjelma. Julkaisuja 1996:6. Helsinki: Ulkoasiainministeriö.
- Pietiläinen, Marjut (toim.) (2013) Työ, talous ja tasa-arvo. Sukupuolten tasa-arvo 2013. Helsinki: Tilastokeskus

- Pietiläinen, Marjut (toim.) (2009) Vallan tasa-arvoa. Naiset ja miehet päätöksenteossa. Sukupuolten tasa-arvo 2009. Helsinki: Tilastokeskus.
- Pietiläinen, Marjut & Keski-Petäjä, Miina (2014) Työsyönnän seuranta Suomessa. Julkaisuja 54/2014. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Pikkala, Sari (2011). Parasta naisille? Kuntaliitokset ja naisten edustus kuntien johdossa. Suomen Kuntaliitto. Paras-ARTTU-tutkimuksia nro 7.
- 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.
- Sandt, Milla & Mikola, Sinikka (2014) Tasa-arvon käsikirja kuntapäätäjälle. Helsinki: Suomen Kuntaliitto.
- Saresma, Tuija & Rossi, Leena-Maija & Juvonen, Tuula (toim.) (2010) Käsikirja sukupuoleen. Tampere: Vastapaino.
- Selvitys maahanmuuttajanaisten ja -miesten asemasta ja sukupuolten tasa-arvosta. Raportteja ja muistioita 2016:53. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Sukupuolisilmäläsit käytössä. Käsikirja ministeriöiden tasa-arvotyön tueksi. Julkaisuja 2009:13. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Sukupuolivaikutusten arvioiminen lainsäädäntöhankkeissa. Julkaisuja 2007:25. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Suomen Kuntaliitto. Kuntavaali- ja demokraatiatilastot. (viitattu 26.8.2016) <http://www.kunnat.net/fi/tietopankit/tilastot/kuntavaali-ja-demokratiatilastot/Sivu/default.aspx>
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Ansiotasoindeksi [verkkojulkaisu]. ISSN=1796-3737. Helsinki: Tilastokeskus (viitattu: 10.8.2016). <http://www.stat.fi/til/ati/index.html>
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Eduskuntavaalit [verkkojulkaisu]. ISSN=1799-6252. 2015. Helsinki: Tilastokeskus (viitattu: 10.8.2016). http://www.stat.fi/til/evaa/2015/evaa_2015_2015-04-30_tie_001_fi.html
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Kunnallisvaalit [verkkojulkaisu]. ISSN=2323-1092. 2012. Helsinki: Tilastokeskus. (viitattu: 10.8.2016) http://www.stat.fi/til/kvaa/2012/kvaa_2012_2013-03-14_tie_001_fi.html
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Työolotutkimus [verkkojulkaisu]. ISSN=2342-2874. Helsinki: Tilastokeskus. (viitattu: 10.8.2016) <http://www.stat.fi/til/tyoolot/2013/index.html>
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Työssäkäynti [verkkojulkaisu] ISSN=1798-5528. Helsinki: Tilastokeskus. (Viitattu: 13.3.2017) <http://www.stat.fi/til/tyokay/>
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-7830. Helsinki: Tilastokeskus. (viitattu: 10.8.2016) <http://www.stat.fi/til/tyti/2016/index.html>
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestön koulutus rakenne [verkkojulkaisu]. ISSN=1799-4586. Helsinki: Tilastokeskus. (viitattu: 10.8.2016) <http://www.stat.fi/til/vkour/>
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestön tieto- ja viestintätekniikan käyttö [verkkojulkaisu]. ISSN=2341-8699. 2014. Helsinki: Tilastokeskus. (viitattu: 25.8.2016) http://www.stat.fi/til/sutivi/2014/sutivi_2014_2014-11-06_tie_001_fi.html
- Tala, Jyrki & Rantala, Kati & Pakarinen, Auri (2011) Paremmän sääntelyn kriittinen arviointi -tutkimushanke. Verkkokatsauksia 21/2011. Helsinki: Oikeuspoliittinen tutkimuslaitos.
- 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.
- Tanhua, Inkeri & Mustakallio, Sinikka & Niemistö, Charlotta (2015) Selvitys viranomaisten toiminnallisesta tasa-arvosuunnittelusta. Raportteja ja muistioita 2015:13. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Tasa-arvolaki, viranomaiset ja sukupuolen moninaisuus. 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 toiveamatit 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.
- Työeläkeindikaattorit 2015. Eläketurvakeskuksen katsauksia 04/2015. Helsinki.
- UN (2014) Committee's concluding observations on the 7th periodic report of Finland, 10 Mar 2014. CEDAW/C/FIN/CO/7.
- Uosukainen, Katja & Autio, Hanna-Leena & Leinonen, Minna & Syrjä, Sannu (2010) Työpaikan tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus. Tutkimus suunnitteluvaiheen toteutumisesta sekä suunnitelmien ja kartoitusten laadusta. Selvityksiä 2010:7. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Julkaisuja 2010:8. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Valtioneuvoston selonteko Suomen ihmisoikeuspolitiikasta 2009.