



SISÄMINISTERIÖ  
INRIKESMINISTERIET

# Sisäministeriön tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2017-2019

SISÄMINISTERIÖN JULKAISU 6/2017

Hallinto



Sisäministeriön julkaisu 6/2017

# **Sisäministeriön tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2017-2019**



Sisäministeriö

ISBN: 978-952-324-126-8

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö/ Tietotuki- ja julkaisuyksikkö Erja Kankala

Helsinki 2017

## Kuvailulehti

|                                      |  |                              |
|--------------------------------------|--|------------------------------|
| <b>Julkaisija ja julkaisun laji</b>  | Sisäministeriö<br>Hallinto- ja kehittämisosasto  | 2017                         |
| <b>Tekijät</b>                       | Sisäministeriö   |                              |
| <b>Julkaisun nimi</b>                | Sisäministeriön tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2017–2019  |                              |
| <b>Julkaisusarjan nimi ja numero</b> | Sisäministeriön julkaisuja 6/2017  |                              |
| <b>ISBN PDF</b>                      | 978-952-324-126-8  | <b>ISSN PDF</b><br>2341-8524 |
| <b>URN-osoite</b>                    | <a href="http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-324-126-8">http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-324-126-8</a>  |                              |
| <b>Sivumäärä</b>                     | 51   | <b>Kieli</b><br>Suomi        |
| <b>Asiasanat</b>                     | Tasa-arvo, yhdenvertaisuus   |                              |
| <b>Tiivistelmä</b>                   | <p>Sisäministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää sekä henkilöstöpoliittisen että toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman. Suunnitelma koskee sekä ministeriön toimintaa ja hallinnonalan toiminnan ohjaamista että ministeriötä työnantajana. Tavoitteena on, että ministeriö edistää tosiasiallista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta aktiivisesti, suunnitelmallisesti ja pitkäjänteisesti. Toimeenpanemalla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa ministeriö ehkäisee ja torjuu kaikkinaista syrjintää sukupuolen, etnisen alkuperän, iän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen ja moniperusteisen syrjinnän osalta.</p> <p>Suunnitelman tavoitteena on ollut laatia konkreettisia, toteuttamiskelpoisia ja seurattavissa olevia toimenpiteitä. Suunnitelma on laadittu virkatyönä hallinto- ja kehittämisosastolla ja sitä on käsitelty sisäministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden koordinaatioryhmässä, osastopäällikkökokouksessa sekä YT-elimissä. Lisäksi syksyllä 2016 järjestettiin ministeriön sisäinen lausuntokierros, jonka kautta osastot osallistuivat erityisesti toiminnallisten tavoitteiden asettamiseen.</p> <p>Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on hyväksytty ministeriön osastopäällikkökokouksessa 30.11.2016.</p> |                              |
| <b>Kustantaja</b>                    | Sisäministeriö   |                              |
| <b>Muut tiedot</b>                   | Julkaisu on saatavana PDF-tiedostona osoitteesta <a href="http://www.intermin.fi/julkaisut">www.intermin.fi/julkaisut</a>  |                              |
| <b>Julkaisun myynti/ jakaja</b>      | https://Sähköinen versio: <a href="https://julkaisut.valtioneuvosto.fi">julkaisut.valtioneuvosto.fi</a><br>Julkaisumyynti: <a href="https://julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi">julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi</a>   |                              |

## Presentationsblad

|  |   |                 |           |
|--|---|-----------------|-----------|
| <b>Utgivare och typ av publikation</b>     | Inrikesministeriet  |                 | 2017      |
| <b>Författare</b>                          | Inrikesministeriet  |                 |           |
| <b>Publikationens titel</b>                | Inrikesministeriets jämställdhets- och likabehandlingsplan 2016–2019  |                 |           |
| <b>Publikationsseriens namn och nummer</b> | Inrikesministeriets publikationer 6/2017  |                 |           |
| <b>ISBN PDF</b>                            | 978-952-324-126-8   | <b>ISSN PDF</b> | 2341-8524 |
| <b>URN-adress</b>                          | http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-324-126-8  |                 |           |
| <b>Sidantal</b>                            | 51  | <b>Språk</b>    | Finska    |
| <b>Nyckelord</b>                           | Jämställdhet, likabehandling  |                 |           |
| <b>Referat</b>                             | <p>Inrikesministeriets jämställdhets- och likabehandlingsplan innehåller både en personalpolitisk och en operativ jämställdhets- och likabehandlingsplan. Planen gäller såväl ministeriets verksamhet och styrningen av förvaltningsområdets verksamhet som ministeriet som arbetsgivare. Målet är att ministeriet främjar faktisk jämställdhet och likabehandling på ett aktivt, planmässigt och långsiktigt sätt. Genom att verkställa jämställdhets- och likabehandlingsplanen förebygger och bekämpar ministeriet all slags diskriminering på grund av kön, etniskt ursprung, ålder, språk, religion, övertygelse, funktionshinder eller sexuell läggning samt när det gäller multipel diskriminering.</p> <p>Syftet med planen har varit att utarbeta konkreta, genomförbara och uppföljbara åtgärder. Planen har utarbetats som tjänsteuppdrag vid förvaltnings- och utvecklingsavdelningen och den har behandlats i gruppen för samordning av jämställdhets- och likabehandlingsärenden vid inrikesministeriet, vid avdelningschefsmötet och i samarbetsorgan. Dessutom sändes planen på remiss inom ministeriet hösten 2016. Därigenom deltog avdelningarna i synnerhet i att ställa upp målen för verksamheten.</p> <p>Jämställdhets- och likabehandlingsplanen godkändes vid ministeriets avdelningschefsmöte 30.11.2016.</p> |                 |           |
| <b>Förläggare</b>                          | Inrikesministeriet  |                 |           |
| <b>Övriga uppgifter</b>                    | Publikationen finns på finska i PDF-format på <a href="http://www.intermin.fi/publikationer">www.intermin.fi/publikationer</a>  |                 |           |
| <b>Beställningar/distribution</b>          | Elektronisk version: <a href="http://julkaisut.valtioneuvosto.fi">julkaisut.valtioneuvosto.fi</a><br>Beställningar: <a href="http://julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi">julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi</a>  |                 |           |

# Sisältö

|  |    |
|--|----|
| <b>Johdanto</b> .....  | 9  |
| <b>1 Tilannekatsaus</b> .....  | 10 |
| <b>2 Sovellettava lainsäädäntö</b> .....   | 11 |
| 2.1 Yhdenvertaisuus .....  | 11 |
| 2.2 Tasa-arvo.....   | 11 |
| <b>3 Henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma</b> .....                                      | 13 |
| <b>4 Toiminnallinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus</b> .....                                     | 15 |
| 4.1 Toiminnallisen suunnittelun lähtökohdat sisäministeriössä ja<br>sisäasiainhallinnossa..... | 15 |
| 4.2 TTS-seurantatiedot.....  | 15 |
| 4.3 Poliittikaohjelmien seurantatiedot.....  | 16 |
| 4.4 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden valtavirtaistamisen kehittäminen.....                      | 17 |
| <b>5 Sisäministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslinjaukset vuosille 2016-2019</b> .....      | 19 |
| 5.1 Henkilöstöpoliittista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevat toimenpiteet                | 19 |
| 5.2 Toiminnallista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevat linjaukset.....                    | 20 |
| <b>Lähteet</b> .....   | 21 |
| <b>Liitteet</b> .....  | 22 |
| Liite 1. Tasa-arvoselvitys.....  | 22 |
| Liite 2. Muut kartoitukset.....  | 33 |
| Liite 3. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskyselyn tulokset.....                                     | 38 |
| Liite 4. Edellisen yhdenvertaisuussuunnitelman seurantatiedot .....                            | 46 |
| Liite 5. Edellisen tasa-arvosuunnitelman seurantatiedot.....                                   | 49 |





## Johdanto

Sisäministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää sekä henkilöstöpoliittisen että toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman. Suunnitelma koskee sekä ministeriön toimintaa ja hallinnonalan toiminnan ohjaamista että ministeriötä työnantajana. Tavoitteena on, että ministeriö edistää tosiasiallista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta aktiivisesti, suunnitelmallisesti ja pitkäjänteisesti. Toimeenpanemalla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa ministeriö ehkäisee ja torjuu kaikkinaista syrjintää sukupuolen, etnisen alkuperän, iän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen ja moniperusteisen syrjinnän osalta.

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistämällä sisäasiainhallinnossa on mahdollisuus lisätä turvallisuutta suomalaisessa yhteiskunnassa. Samalla on mahdollista edistää moniarvoisuuden hyväksymistä ministeriön toiminnassa ja ministeriön työnantajatoiminnassa.

Toiminnallisen suunnitelman tavoitteena on ohjata koko sisäasiainhallinnon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua sekä suoraan että välillisesti tulosohjausasiakirjojen kautta. Toiminnallisen suunnitelman toimeenpano tapahtuu ministeriöiden osastoilla ja erillisyyksissä siten, että toimenpiteet pääsääntöisesti sisällytetään tulossopimuksiin. Suunnitelman toimeenpanon tueksi laaditaan koulutusmateriaaleja ja tarvittaessa koulutetaan ministeriön henkilöstöä.

Suunnitelmien tavoitteena on ollut laatia konkreettisia, toteuttamiskelpoisia ja seurattavissa olevia toimenpiteitä. Suunnitelma on laadittu virkatyönä hallinto- ja kehittämisosastolla ja sitä on käsitelty sisäministerin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden koordinaatioryhmässä, osastopäällikkökokouksessa sekä YT-elimissä. Lisäksi syksyllä 2016 järjestettiin ministeriön sisäinen lausuntokierros, jonka kautta osastot osallistuivat erityisesti toiminnallisten tavoitteiden asettamiseen.

# 1 Tilannekatsaus

Sisäministeriön yhdenvertaisuuden sekä toiminnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaikutuksiin on kiinnitetty viime vuosina erityistä huomiota. Toiminnan yhdenvertaisuuden ja tasa-arvovaikutusten arviointia on kehitetty muun muassa osana toiminnan ja talouden suunnitteluprosessia, säädösvalmistelun vaikutusten arviointia sekä tilinpäätösraportointia. Lisäksi ministeriössä on toteutettu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyt vuosina 2008, 2010 ja 2013 ja 2016.

Vuodesta 2009 toiminut ministeriön tasa-arvo ja yhdenvertaisuusasioiden koordinaatioryhmä on seurannut, valmistellut ja raportoinut ministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspolitiikkaa sekä koordinoanut ja seurannut hallituksen tasa-arvo-ohjelman sekä vammais- ja romaanipoliittisten ohjelmien toimeenpanoa sisäasiainhallinnon osalta. Niin ikään ministeriössä toimi vuosina 2009–2010 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden seurannan välineiden kehittämisen työryhmä, esteettömyys- ja saavutettavuustyöryhmä sekä toiminnallista tasa-arvosuunnittelua koskeva työryhmä.

Edellä mainitut rakenteet, kuten TTS -prosessin seuranta ja tilinpäätöskertomukset, työryhmien keräämät aineistot, syrjinnän seurantajärjestelmä sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tulokset antavat hyvän pohjan arvioida ministeriön yhdenvertaisuustilannetta ministeriön toiminnan ja henkilöstöpolitiikan osalta. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvovaikutusten arviointia on myös kehitetty osana säädösvalmistelua ja politiikkaohjelmien valmistelua ja sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arviointiin kiinnitettiin laajasti huomiota Mahaanmuutto 2020-strategian yhteydessä. Ministeriössä on myös laadittu opas yhdenvertaisuusvaikutusten arvioinnista säädösvalmistelussa ja aihetta on säännöllisesti käsitelty sekä ministeriön sisäisissä että valtioneuvoston yhteisissä säädösvalmistelukouluksissa.

## 2 Sovellettava lainsäädäntö

### 2.1 Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Lakia sovelletaan kaikkeen julkiseen toimintaan ja yksityiseen toimintaan. Yhdenvertaisuuden edistämiseksi viitataan toimenpiteisiin, joilla pyritään ihmisten yhdenvertaisuuden toteutumiseen käytännössä ja muihin verrattuna heikommassa olevien aseman parantamiseen tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttamiseksi (HE 19/2014, s. 54).

Yhdenvertaisuuslain 5§:n mukaan viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Lisäksi lain 7 §:n mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä.

### 2.2 Tasa-arvo

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (1329/2014) pyrkii estämään sukupuoleen perustuvan syrjinnän ja edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantamaan naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Tasa-arvolain 6 §:n mukaan tasa-arvosuunnitelmaan tulee sisällyttää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista. Lisäksi suunnitelmassa tulee olla arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista. Tasa-ar-

vosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstöllä on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa.

Tasa-arvolain 6 a §:n mukaan tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle. Suunnitelmasta viestitään henkilöstölle, hallinnonalalle ja muille sidosryhmille. Viestinnän kanavina käytetään sisäministeriön intranettiä, verkkosivuja ja sosiaalista mediaa. Myös suunnitelman etenemisestä ja tuloksista viestitään.

### 3 Henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma

Henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma kohdistuu tasa-arvotilanteen selvittämiseen ja edistämiseen henkilöstön ja organisaation sisäisten rakenteiden osalta. Tasa-arvolain mukaan tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa.

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää:

1. selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista;
2. käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi;
3. arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle. Palkkakartoitus voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain.

Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Jos palkkakartoituksen vaatavuus- tai tehtäväryhmittäinen taikka muulla perusteella muodostettujen ryhmien tarkastelu tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, työnantajan on selvítettävä palkkaerojen syitä ja perusteita. Jos työpaikalla on käytössä palkkausjärjestelmiä, joissa palkat muodostuvat palkanosista, esiin tulleiden erojen syiden selvittämiseksi tarkastellaan keskeisimpiä palkanosia. Jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin.

Tasa-arvoselvitys, palkkakartoitus ja arvio aikaisempiin suunnitelmiin sisältyneiden toimenpiteiden toteutumisesta ja tuloksista ovat tämän asiakirjan liitteinä.

## 4 Toiminnallinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

### 4.1 Toiminnallisen suunnittelun lähtökohdat sisäministeriössä ja sisäasiainhallinnossa

Toiminnan yhdenvertaisuusarvioinnin tulisi kohdistua mahdollisuuksien mukaan siihen, miten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulma on otettu huomioon viranomaisen tehtäviin kuuluvien toimintojen järjestämisessä samoin kuin siihen, miten sen toiminta on tosiasiallisesti vaikuttanut syrjinnän vaarassa olevien ryhmien asemaan. Arvioinnissa tulisi käsitellä myös niitä viranomaisesta riippumattomia olosuhteita, jotka vaikeuttavat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista sen toimialalla.

Viranomaisen tulisi toimialallaan arvioida tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista esimerkiksi asioiden valmistelussa, päätöksenteossa, hallintotoiminnassa ja -tavoissa, johtamisessa, tulosohjauksessa ja tulossopimuksissa, taloussuunnittelussa, strategisessa suunnittelussa ja tiedotuksessa. Laajoissa tai muutoin merkitykseltään tärkeissä hankkeissa olisi arvioitava, vaikuttaako hanke syrjinnän vaarassa olevien ryhmien oikeuksiin, velvollisuuksiin tai asemaan.

Viranomaisen on arvioinnin lisäksi ryhdyttävä mukaan tarvittaviin toimenpiteisiin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi.

### 4.2 TTS-seurantatiedot

Ministeriön ja hallinnonalan suunnittelumääräykset edellyttävät, että osana toiminnan ja talouden suunnittelua huomioidaan toimintapoliittiset linjaukset, joissa näkyvät konkreet-

tisina toimenpiteinä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuden toteutuminen. Näiden toimenpiteiden toteutumista arvioidaan osana vuosittaista toimintakertomusta.

### 4.3 Poliittikaohjelmien seurantatiedot

Valtioneuvosto hyväksyi periaatepäätöksen hallituksen tasa-arvo-ohjelmasta<sup>1</sup> 4.5.2016. Toimenpiteiden toteuttamista tukee ja seuraa ohjelmalle asetettava työryhmä, joka raportoi hallitukselle. Valtioneuvostossa työtä koordinoi sosiaali- ja terveysministeriö.

Ohjelma on väline tasa-arvopolitiikan koordinoimiseksi valtioneuvostossa, ja siihen sisältyy kaikkien ministeriöiden toimenpiteitä. Se on rakennettu siten, että naisten ja miesten asemaa parantavien toimenpiteiden lisäksi tasa-arvotavoitteet viedään osaksi merkittäviä yhteiskunnallisia uudistuksia ja kärkihankkeita. Ohjelma on järjestyksessä kuudes hallituksen tasa-arvo-ohjelma.

Ohjelma vastaa osaltaan Yhdistyneiden kansakuntien naisten syrjinnän poistamista koskevan yleissopimuksen ja Euroopan neuvoston niin kutsutun Istanbulin sopimuksen velvoitettiin. Ohjelman toimenpiteet on viimeistelty yhteistyössä ministeriöiden kanssa ja toimenpiteet keskittyvät kuuteen teema-alueeseen:

- työelämän tasa-arvon vahvistaminen
- työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen ja vanhemmuuden tukeminen
- tasa-arvon edistäminen koulutuksessa ja liikunnassa
- naisiin kohdistuvan väkivallan ja lähisuhdeväkivallan vähentäminen
- miesten hyvinvoinnin ja terveyden vahvistaminen
- sukupuolten tasa-arvon edistäminen yhteiskunnallisessa päätöksenteossa

Ohjelman toimenpiteiden toteuttamista koordinoi ja seuraa tasa-arvo-ohjelmatyöryhmä, joka laatii ohjelman toteuttamisesta hallitukselle väliraportin syksyllä 2017 ja loppuraportin vuoden 2019 alkuun mennessä.

<sup>1</sup> Sosiaali- terveysministeriö, Julkaisu 2016:4, <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/75238>



**Taulukko 1. Sisäasianhallintoa koskevat toimenpiteet hallituksen tasa-arvo-ohjelmassa 2016–2019**

| Toimenpiteen numero hallituksen tasa-arvo-ohjelmassa                         | Toimenpide  | Vastuuministeriöt         | Vastuutaho SM:ssä                                    |
|--|---|---------------------------|--|
| 2.4<br>VAHVISTETAAN TASA-ARVOA TYÖELÄMÄSSÄ                                   | Vahvistetaan tasa-arvoisältöä ja sukupuolinäkökulmaa kansainvälistä suojelua hakevien vastaanottopalveluissa sekä kansainvälistä suojelua saaneiden ja muiden maahanmuuttajien kotoutumista edistävissä palveluissa ja tukitoimissa.  | OKM, TEM, SM              | MMO  |
| 5.1<br>VÄHENNETÄÄN NAISIIN KOHDISTUVAA VÄKIVALTA JA LÄHISUHDEVÄKIVALTA       | Varmistetaan Istanbulin sopimuksen toimeenpanon eteneminen, turvakotiverkoston vahvistaminen ja ympäri-vuorokautisen auttavan puhelimen käynnistäminen.   | STM, OM, SM, TEM, OKM, UM | PO   |
| 5.3<br>VÄHENNETÄÄN NAISIIN KOHDISTUVAA VÄKIVALTA JA LÄHISUHDEVÄKIVALTA       | Selvitetään, millaisin kriteerein naisiin kohdistuvan väkivallan ja lähisuhdeväkivallan tapauksia ohjataan sovitteluun ja hyväksytään soviteltavaksi sekä miten sovittelu-prosessi etenee. Selvityksen pohjalta ja kansainväliset velvoitteet huomioiden työryhmä arvioi ja selkiyttää sovitteluun ohjaamisen ja sovittelun ohjeistusta sekä arvioi mahdollista lainsäädännön muutostarvetta. | STM, SM, OM               | PO   |
| 7.2<br>YHTEISKUNNALLISELLA PÄÄTÖKSENTEOLLÄ EDISTETÄÄN SUKUPUOLTEN TASA-ARVOA | Kaikki ministeriöt tekevät tasa-arvotyötä ja selvittävät politiikka-alansa keskeiset tasa-arvohaasteet. Ministeriöt varmistavat toiminnallisten tasa-arvotyöryhmien työskentelymahdollisuudet. Lainvalmisteluun sisällytetään sukupuolivaikutusten arviointi. Ministeriöt jatkavat valtavirtaistamisen yhteistä kehittämistä muun muassa toiminnallisten tasa-arvotyöryhmien verkostossa.     | Kaikki ministeriöt        | Osastot ja erillisyyksiköt yhteistyössä HKO:n kanssa |
| 7.3<br>YHTEISKUNNALLISELLÄ PÄÄTÖKSENTEOLLÄ EDISTETÄÄN SUKUPUOLTEN TASA-ARVOA | Kaikki ministeriöt varmistavat, että hallinnonalalla tuotetaan sukupuolen mukaan jaoteltua tietoa ja että sitä käytetään valmistelun ja päätöksenteon pohjana   | Kaikki ministeriöt        | Osastot ja erillisyyksiköt yhteistyössä HKO:n kanssa |

## 4.4 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden valtavirtaistamisen kehittäminen

Sisäministeriö on kiinnittänyt viime vuosina erityishuomioita yhdenvertaisuusvaikutusten arviointiin säädös- ja politiikkaohjelmien valmistelussa. Ministeriössä on laadittu ohje yhdenvertaisuusvaikutusten arvioimiseksi ja lisäksi ministeriössä on testattu erilaisia menetelmiä yhdenvertaisuusvaikutusten arvioimiseksi hankkeiden valmistelussa. Niin ikään ministeriössä toteutetut kotouttamislain kokonaisuudistuksen, maahanmuutto 2020 -ohjelman ja keväällä 2014 käynnistynyt ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmää koskeneen lainsäädäntömuutoksen (389/2015, HE 266/2014) valmistelua koskevat vaikutusten arvioinnit ovat lisänneet asiantuntemusta yhdenvertaisuusvaikutusten arvioimiseksi sisäministeriössä.

Asiantuntemuksen siirtäminen osastojen välillä on yksi säädösvalmistelun kehittämistavoitteista. Vaikutusten arviointiin liittyvä osaaminen koostuu kunkin vaikutusalueen sisältöjen lisäksi menetelmien hallinnasta, jota kertyy käytännön tekemisen kautta. Myös yhdenvertaisuusarviointiin liittyvää osaamista voidaan jakaa osastojen välillä. Yhdenvertaisuusvaikutusten ja sukupuolivaikutusten arvioimiseen liittyvää koulutusta voidaan myös antaa osana säädösvalmistelijoille suunnattuja koulutuksia.

## 5 Sisäministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslinjaukset vuosille 2016-2019

### 5.1 Henkilöstöpoliittista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevat toimenpiteet

**Taulukko 2.** Henkilöstöpoliittista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevat toimenpiteet

| Tavoitteet   | Toimenpiteet  | Aikataulu | Vastuu                              | Seuranta  |
|--|---|-----------|-------------------------------------|---|
| Syrjinnän, häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun kokemusten vähentäminen edelleen | <ul style="list-style-type: none"> <li>Syrjinnän kieltoja käsitellään osastoilla ja erillisyksiköissä osana suunnitelmasta tiedottamista</li> <li>Jatketaan syrjinnästä vapaa alue – kampanjaa</li> <li>Rohkaistaan henkilöstöä puuttumaan epäasialliseen puheeseen</li> <li>Päivitetään menettelyohjeet häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemisestä ja käsittelemisestä</li> <li>Käsitellään menettelyohjeet osastoilla ja yksiköissä osana suunnitelmasta tiedottamista</li> </ul> | 2016-2019 | HKO                                 | Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely                           |
| Monimuotoisuuden johtamisen kehittäminen   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Tarjotaan esimiehille mahdollisuutta osallistua monimuotoisuuden johtamista koskeviin koulutuksiin</li> <li>Tarjotaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutuksia henkilöstölle</li> <li>Lisätään henkilöstön tietoisuutta syrjimättömyydestä ja eri vähemmistöryhmien yhdenvertaisuuskysymyksistä</li> </ul>   | 2016-2019 | Ministeriön johto, HKO              |   |
| Työtilojen ja toimintatapojen esteettömyyden ja saavutettavuuden lisääminen          | <ul style="list-style-type: none"> <li>Lisätään sekä videoneuvottelu- että etäpalveluyhteyksien käyttöä</li> <li>Huomioidaan esteettömyys toimitiloissa ja työympäristössä</li> <li>Varmistetaan, että henkilöstö on tietoinen mahdollisuuksista kohtuullisiin mukautuksiin</li> </ul>  | 2016-2019 | HKO, ministeriön johto ja esimiehet |   |
| Tasa-arvoinen palkkaus toteutuu myös jatkossa  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Seurataan henkilökohtaisen palkanosan kehitystä sekä vaativuustasoille sijoittumista sukupuolittain sekä yhdenvertaisuuden näkökulmasta</li> </ul>   | 2016-2019 | HKO                                 | Henkilöstökertomus, tasa-arvolain tarkoittama palkkakartoitus |

## 5.2 Toiminnallista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevat linjaukset

**Taulukko 3. Toiminnallista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevat linjaukset**

| Tavoitteet   | Toimenpiteet   | Aikataulu | Vastuu   | Seuranta   |
|--|--|-----------|--|--|
| Varmistetaan hallituksen tasa-arvo-ohjelman tavoitteiden toteutuminen sisäasiainhallinnon osalta | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Selvitetään politiikka-alojen keskeiset tasa-arvohaasteet</li> <li>• Säädosvalmistelussa kehitetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arviointia osana yleistä säädosvalmistelun vaikutusten arvioinnin kehittämistä</li> <li>• Varmistetaan, että hallinnon alalla tuotetaan sukupuolen mukaan jaoteltua tietoa ja sitä hyödynnetään päätöksenteossa</li> </ul> | 2016–2019 | Säke-työryhmä, osastot ja erillisyyksiköt yhteistyössä hallinto- ja kehittämisosaston kanssa | Osastot ja Säke-ryhmä raportoivat tavoitteen etenemisestä ja toteutumisesta Sityryhmälle vuosittain joulukuussa. |
| Varmistetaan, että ministeriön eri viestintäkanavat ovat saavutettavia kaikille väestöryhmille   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Käytetään selkeää kieltä kaikessa viestinnässä</li> <li>• Verkkopalvelujen saavutettavuutta kehitetään ja ylläpidetään vastaamaan standardeja (W3C.org)</li> <li>• Kehitetään valmiutta tuottaa viittomakielistä materiaalia esim. kriisiviestinnän tarpeisiin.</li> </ul>  | 2016–2019 | Osastot ja erillisyyksiköt yhteistyössä viestintäyksikön kanssa                              | Viestintäyksikkö raportoi tavoitteen etenemisestä ja toteutumisesta Sityryhmälle vuosittain joulukuussa.         |
| Varmistetaan, että kansalliskielten yhdenvertaisuus toteutuu sisäasiainhallinnossa               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ministeriö tukee hallinnonalan viirastoja ja laitoksia kansalliskielistrategian tavoitteiden saavuttamisessa</li> </ul>   | 2016–2019 | Osastot ja erillisyyksiköt yhteistyössä viestintäyksikön kanssa                              | Viestintäyksikkö raportoi Sityryhmälle   |

## Lähteet

Sosiaali- ja terveysministeriö. Julkaisuja 2016:4. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/75238>

## Liitteet

- Tasa-arvoselvitys
- Muut kartoitukset
- Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskyselyn tulokset
- Edellisen yhdenvertaisuussuunnitelman seurantatiedot
- Edellisen tasa-arvosuunnitelman seurantatiedot

### Liite 1. Tasa-arvoselvitys

Tasa-arvoselvityksen tulee sisältää ainakin kartoitus sukupuolen mukaisesta työnjaosta sekä palkkakartoitus. Kartoitusta laadittaessa on käytetty joulukuun 2015 tietoja. Palkkausta koskevat tiedot on kerätty Tahti-järjestelmästä, jolloin henkilömäärässä on mukana kokoaikaiset ja täyttä palkkaa saavat palvelussuhteet. Palkkakartoituksen osalta Tahti-järjestelmän laskennassa ei ole mukana harjoittelijoita, oppisopimussuhteisia, palkattomia ja osa-aikaisia palvelusuhteita eikä niitä, joiden ansio on maksettu kyseisen kuukauden aikana säännöllistä kuukausipalkkaa suurempana tai pienempänä. Tahti-järjestelmä ei myöskään näytä alle 3 henkilön tietoja, vaan nämä arvot on piilotettu \* merkinnällä. Osa tiedoista on kerätty Kieku-järjestelmästä.

Sisäministeriön henkilöstölukuja raportoivissa asiakirjoissa, kuten esimerkiksi henkilöstökertomuksessa tai henkilöstöstrategiassa henkilöstön kokonaismäärätarkasteluun ei sisällytetä rajavartio-osaston (rajavartiolaitoksen esikunta) henkilöstöä, koska rajavartiolaitos muodostaa henkilöstöjohtamisen kannalta oman kokonaisuuteensa. Myös käsillä olevassa henkilöstöpoliittisessa tasa-arvosuunnitelmassa rajavartio-osaston henkilöstö on jätetty tarkastelun ulkopuolelle. Rajavartio-osaston henkilöstöllä on kuitenkin ollut mahdollisuus vastata tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyyn keväällä 2013. Rajavartiolaitoksen työnantajatoimintaa edustava Rajavartiolaitoksen esikunta on laatinut vuonna 2009 koko Rajavartiolaitosta koskevan tasa-arvosuunnitelman, joka on päivitetty vuonna 2011 ja 2015.

Vaativuustasotarkasteluissa on mukana sisäministeriön palkkausjärjestelmään kuuluvat henkilöt. Euromääräisellä palkalla ministeriössä on lähinnä sopimuspalkkaiset, harjoittelijat, projektihenkilöt sekä lyhyet määräaikaiset. Tarkasteluajankohtana euromääräisellä palkalla oli 16 henkilöä (sis. 3 harjoittelijaa, 13 sopimuspalkkalaista ja erittelyviroissa olevaa).

Tehtävät on luokiteltu johto, -esimies, -asiantuntija- ja toimihenkilötehtäviin. Aiemmin sisäministeriössä oli käytössä myös luokka virastopalvelutehtävät, mutta valtioneuvoston hallintoyksikön perustamisen myötä (1.3.2015), sisäministeriössä ei ole yhtään tähän

tehtäväluokkaan kuuluvaa henkilöä. Johtotason tehtäviin kuuluvat ministeriön ylin johto, osastopäälliköt sekä tulosyksiköiden päälliköt, sisältäen sopimuspalkkalaiset ja erittelyvirrat. Esimiestehtäviin luetaan kaikki muut esimiestehtäviä hoitavat.

### **Henkilöstön määrä ja rakenne**

Tarkasteluajankohtana eli joulukuussa 2015 sisäministeriön palveluksessa työskenteli yhteensä 183 henkilöä. Edelliseen tarkasteluajankohtaan, vuoteen 2013 verrattaessa havaitaan, että ministeriön henkilöstömäärä on vähentynyt noin 31 prosenttiyksikköä. Henkilöstömäärän vähentyminen on seurausta hallinnollisista uudelleen järjestelyistä, kuten yhdenvertaisuustoimialueen siirtymisestä oikeusministeriöön 1.1.2015 lukien ja 1.3.2015 perustettuun valtioneuvoston hallintoyksikköön toiminnan käynnistämisen myötä tapahtuneista henkilöstösiirroista.

Vuoden 2015 lopussa henkilöstöstä 64,5 % oli naisia ja 35,5 % miehiä. Miesten osuus henkilöstöstä on vähentynyt edellisestä tarkastelusta 4 prosenttiyksikköä. Verrattaessa sisäasiainhallintoon sisäministeriö on selkeästi naisvaltaisempi organisaatio kuin sisäasiainhallinnon virastot yleensä.

Sisäministeriö on asiantuntijaorganisaatio. Noin 55 % ministeriön kaikista virkamiehistä kuului asiantuntijoiden henkilöstöryhmään. Heistä naisia oli 83 ja miehiä 65. Asiantuntijoiden osuus ministeriön henkilöstöstä on kasvanut vuodesta 2013 5 prosenttiyksikköä. Ministeriön toiseksi suurimman henkilöstöryhmän muodostavat toimihenkilötehtävissä työskentelevät.

Sisäministeriön henkilöstön keski-ikä oli edelliseen tarkasteluajankohtaan verrattaessa noussut 2,4 vuotta ja oli vuoden 2015 lopussa 47,4 vuotta. Naisten keski-ikä oli 47,0 vuotta ja miesten 48,3 vuotta. Naisten keski-ikä on noussut voimakkaammin kuin miesten keski-ikä. Edelleen suurimman ikäluokan ministeriössä muodostivat 45–54 –vuotiaat, joista 59,7 % toimi asiantuntijatehtävissä ja 16,4 % toimihenkilötehtävissä. Toiseksi suurimman ikäluokan muodostivat 35–44-vuotiaat (24,6 %), joista 88,9 % toimi asiantuntijatehtävissä ja 6,7 toimihenkilötehtävissä. 55-vuotiaiden ja sitä vanhempien osuus ministeriön henkilöstöstä oli 25,1 %, joista 45,7 toimi asiantuntijatehtävissä ja 26,1 % toimihenkilötehtävissä.

Osa-aikaisen henkilöstön osuus oli 2,2 %. Heistä oli naisia 3. Osa-aikaisuuden syinä olivat osittainen hoitovapaa ja lyhennetty työaika.

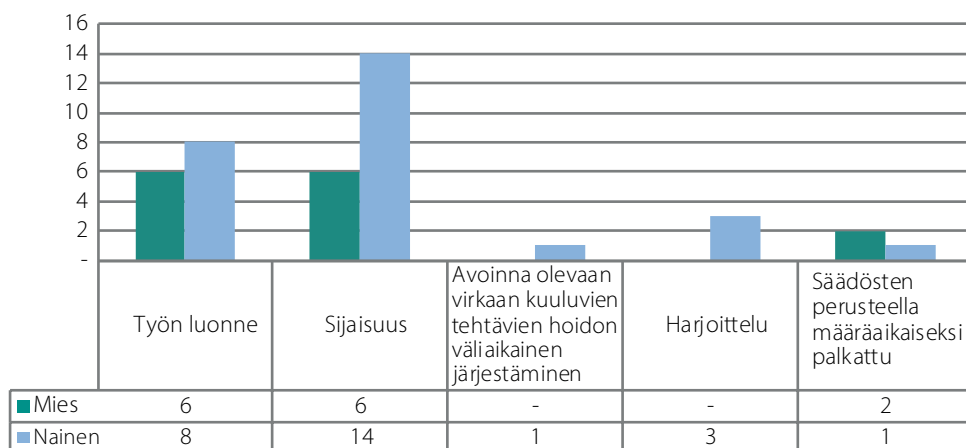
### **Määräaikaiset virkasuhteet**

Tarkasteluajankohtana sisäministeriön henkilöstöstä vakinaisia oli 142 ja määräaikaisia 41 henkilöä. Määräaikaisilla tarkoitetaan tässä yhteydessä niitä henkilöitä, joilla ei ole valtiolla

taustavirkaa tai tehtävää. Määräaikaisten osuus oli 28,8 % koko henkilöstöstä. Määräaikaisten osuus on laskenut kaksi prosenttiyksikköä vuodesta 2013. Määräaikaisista 27 eli 65,8 % oli naisia. Niin ikään naisten suhteellinen osuus määräaikaisista on laskenut verrattaessa vuoteen 2013. Laskua on tapantunut 8 prosenttiyksikköä.

Ministeriössä kiinnitetään jatkuvasti huomiota määräaikaisten virkasuhteiden käyttämiseen. Määräaikaisuuden peruste merkitään aina näkyviin myös nimittämiskirjaan. Työn luonteen (projektiluonteiset tehtävät) perusteella määräaikaisessa virkasuhteessa työskenteli tarkasteluajankohtana 14 henkilöä, heistä 8 oli naisia. Sijaisena toimi 20 henkilöä, heistä 14 oli naisia. Harjoittelijoina toimi 3 henkilöä ja he kaikki olivat naisia. Säädöksen perusteella määräaikaiseksi oli palkattu kolme henkilöä, joista yksi oli nainen.

**Kuvio 1. Määräaikaisten jakautuminen sisäministeriössä 31.12.2015**



Lähde: Tahti-järjestelmä (12/2015), Määräaikaiset palvelussuhteet.

**Taulukko 4. Kartoitus sukupuolen mukaisesta työnjaosta sisäasiainministeriössä 31.12.2015**

| Henkilöstöryhmä    | Kokoaikaiset |            |                       | Osa-aikaiset |          | Kaikki yhteensä |
|--------------------|--------------|------------|-----------------------|--------------|----------|-----------------|
|                    | Miehet       | Naiset     | Kokoaikaiset yhteensä | Miehet       | Naiset   |                 |
| Johto              | 6            | 3          | 9                     | 0            | 0        | 9               |
| Esimiestyöt        | 9            | 12         | 21                    | 0            | 0        | 21              |
| Asiantuntijatyöt   | 49           | 67         | 116                   | 1            | 1        | 118             |
| Toimihenkilötyöt   | 0            | 31         | 31                    | 0            | 1        | 32              |
| YO-harjoittelijat  | 0            | 1          | 1                     | 0            | 0        | 1               |
| AMK-harjoittelijat | 0            | 1          | 1                     | 0            | 1        | 2               |
| <b>Yhteensä</b>    | <b>64</b>    | <b>115</b> | <b>179</b>            | <b>1</b>     | <b>4</b> | <b>183</b>      |

Lähde: Tahti-järjestelmä (12/2015). Henkilöstön jakautuminen.



Johto- ja esimiestehtävissä (ml. sopimuspalkkalaiset ja erittelyvirat) työskenteli 15 miestä ja 15 naista. Naisten ja miesten suhteellinen osuus johto- ja esimiestehtävissä on pysynyt muuttumattomana edellisestä tarkastelujaksosta. Asiantuntijatehtävissä työskenteli 50 miestä ja 69 naista. Toimihenkilötehtävissä työskenteli 32 henkilöä, jotka kaikki olivat naisia. Viimeksi mainitussa tehtävätasossa on sisäministeriössä havaittavissa sukupuolen mukaista voimakasta työnjakoa eli segregatiota. Segregatio näissä tehtävissä kuvastaa miesten ja naisten hakeutumista eri koulutusaloille. Sukupuolen mukaista segregatiota voidaan lieventää mm. tasa-arvosuunnittelun avulla, mutta vaikutusmahdollisuudet segregatioon henkilöstöpoliittisin toimin ovat osin rajalliset.

**Taulukko 5. Henkilöstö ikäryhmittäin ja sukupuolen mukaan sisäasiainministeriössä 31.12.2015**

| Henkilöstöryhmä    | - 35 v. |       | 35-44 v. |       | 45-54 v. |       | 55 v. - |       |
|--------------------|---------|-------|----------|-------|----------|-------|---------|-------|
|                    | M       | N     | M        | N     | M        | N     | M       | N     |
| Johtotason työt    | 0,0     | 0,0   | 0,0      | 0,0   | 75,0     | 25,0  | 60,0    | 40,0  |
| Esimiestyöt        | 0,0     | 0,0   | 100,0    | 0,0   | 41,7     | 58,3  | 37,5    | 62,5  |
| Asiantuntijatyöt   | 29,4    | 70,6  | 40,0     | 60,0  | 50,0     | 50,0  | 42,9    | 57,1  |
| Toimihenkilö       | 0,0     | 100,0 | 0,0      | 100,0 | 0,0      | 100,0 | 0,0     | 100,0 |
| YO-harjoittelijat  | 0,0     | 0,0   | 0,0      | 0,0   | 0,0      | 0,0   | 0,0     | 0,0   |
| AMK-harjoittelijat | 0,0     | 100,0 | 0,0      | 0,0   | 0,0      | 0,0   | 0,0     | 0,0   |

Lähde: Tahti-järjestelmä (12/2015). Henkilöstön jakautuminen.

Sukupuolten väliset erot ovat kaventuneet asiantuntijatehtävissä vuodesta 2013 ikäryhmässä 35–44 -vuotiaat, joskin ikäryhmässä on edelleen poikkeuksellisen paljon naisia. Eri-tyyseen paljon naisia on asiantuntijatehtävissä myös ikäryhmässä yli 55 vuotiaat. Erot ovat asiantuntijatehtävissä kasvaneet myös muissa ikäryhmässä naisten hyväksi, joskin ikäryhmässä 35–44 -vuotiaat sekä 45–54 -vuotiaat sukupuolijakauma on tavoitelluissa rajoissa. Ministeriössä tulisi jatkossa kiinnittää entistä enemmän huomiota positiiviseen erityiskohdeltuun miesten osalta asiantuntijatehtävissä.

Johtotason tehtävissä sukupuolten väliset erot ovat kasvaneet ikäryhmässä 45–54 -vuotiaat, jossa naisten osuus on puolittunut vuoteen 2013 verrattaessa. Esimiestehtävissä sukupuolten väliset erot ovat korostuneet ikäryhmässä yli 55-vuotiaat, jossa yli 60 % henkilöistä on naisia. On myös huomattavaa, että alle 45-vuotiaita esimiehiä ministeriössä oli tarkasteluajankohtana vain yksi henkilö.

Kuten edellä on todettu, kaikki toimihenkilötehtävissä työskentelevät olivat tarkasteluajankohtana naisia ja näistä tehtävistä tulee tulevina vuosina poistumaan eläköitymisen kautta paljon naisia. Mahdollisesti avautuvia tehtäviä täytettäessä tulisikin kiinnittää erityistä huomiota henkilöstön sukupuolijakauman toteutumiseen toimeenpaneissa tehtävissä.

Lisäksi ministeriössä tulisi edelleen kiinnittää huomiota sukupuolijakauman toteutumiseen myös harjoittelijoita palkattaessa. Tarkasteluhetkellä kaikki harjoittelijat olivat naisia, joskin poikkileikkauksena toteutetun otoksen painottumiseen vaikuttanee se, että harjoittelut sijoittuvat yleensä kesäaikaan.

### **Palkkakartoitus**

Tasa-arvolain mukaan työnantajan on edistettävä naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa.

Palkkakartoitus on työnantajakohtainen kartoitus naisten ja miesten palkoista. Kartoituksen avulla analysoidaan, löytyykö työpaikalla tasa-arvolain mukaan ei-hyväksyttäviä palkkaeroja. Palkkakartoituksen ja sen analysoinnin perusteella tasa-arvosuunnitelmaan kirjataan toimenpiteitä tasa-arvoisen palkkauksen edistämiseksi. Palkkakartoitus koostuu kahdesta osasta: kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta sekä kartoitus naisten ja miesten palkoista ja palkkaeroista.

Tasa-arvolain mukaan samasta tai samanarvoisesta työstä tulee maksaa samaa palkkaa sukupuolesta riippumatta (samapalkkaisuusperiaate). Palkkakartoitusta varten käydään läpi käytössä oleva palkkausjärjestelmä. Palkkausjärjestelmästä pyritään selvittämään, kohtelee se naisia ja miehiä tasa-arvoisesti ja kohtelee se saman vaatavuustason töitä samalla tavalla. Minkään palkanosan arviointiperusteet eivät saa olla syrjiviä.

### **Sisäministeriön palkkausjärjestelmä**

Palkkausjärjestelmää sovelletaan sisäministeriön vakinaisessa palvelussuhteessa olevaan virkasuhteiseen henkilöstöön sekä määräaikaisissa palvelussuhteissa, jotka kestävät yli 12 kuukautta. Alle 12 kuukautta kestävässä määräaikaisissa palvelussuhteissakin lähtökohdanna on, että henkilö pyritään sijoittamaan palkkausjärjestelmään. Kyseisissä tapauksissa voidaan kuitenkin sopia myös euromääräisestä kuukausipalkasta. Palkkausjärjestelmää ei kuitenkaan sovelleta harjoittelutehtävissä oleviin tai työllisyysmäärärahoihin palkattuihin. Ministeriön työntekijöistä 83,6 % kuuluu palkkausjärjestelmän piiriin (153 henkilöä). Palkkausjärjestelmän piiriin kuuluvien henkilöiden määrä on laskenut vuodesta 2013 4,5 prosenttiyksikköä. Määräaikaisessa virkasuhteessa toimivista noin 88 % on ministeriön palkkausjärjestelmän piirissä.

Sisäministeriön palkkausjärjestelmässä palkkaus muodostuu tehtävien vaatavuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta sekä johtamistehtävälisästä. Sisäasiainministeriön tehtäville on laadittu yleiset toimenkuvat, joita on 9. Jokainen tehtävä sijoitetaan yleisen toimenkuvan mukaiseen vaatavuustasoon. Jos tehtävä poikkeaa vaativuudeltaan olennai-

sesti kyseisen vaativuustason yleisen toimenkuvan mukaisista tehtävistä, voidaan poikkeaman laajuudesta riippuen käyttää vaativuustason sisällä välitasoja (25 %, 50 %, 75 %).

Henkilökohtainen palkanosa määräytyy henkilön suoritustason perusteella. Henkilökohtaisen palkanosan enimmäismäärä on 50 % peruspalkasta. Henkilökohtaisen suorituksen arviointitekijät ovat: ammattitaito, tuloksellisuus, toimintatapa, vuorovaikutus ja yhteistyö, kehittyminen ja kehittäminen sekä esimiehillä johtamiskäyttäytyminen. Kaikilla arviointitekijöillä on yhtä suuri painoarvo.

Johtamistehtävälisä voi olla suuruudeltaan 5–10 %:ia peruspalkasta. Johtamistehtävälisän suuruus perustuu kyseisen johtamistehtävän sisältöön ja laajuuteen sekä yksikön tehtäviin ja kokoon. Olennaista johtamistehtävälisän määrittelyssä ja soveltamisessa on, että johtamistehtävään sisältyy sekä asia- että henkilöjohtamiseen liittyviä esimiestehtäviä.

### **Palkkausjärjestelmän arviointi- ja kehittämisryhmä**

Ministeriössä toimii palkkausjärjestelmän arviointi- ja kehittämisryhmä, jonka tehtävänä on:

- Määritellä kantansa tehtävien vaativuuden alentamiseen tilanteissa, joissa työnantaja on tehnyt aloitteen henkilön tehtävien sellaiseksi muuttamiseksi, joka johtaisi vaativuustason alenemiseen, eikä henkilö suostu tehtävien muuttamiseen. Työnantaja, henkilö itse taikka häntä edustava luottamusmies voi tehdä aloitteen asian käsittelemiseksi arviointi- ja kehittämisryhmässä. Käsitteily ryhmässä tapahtuu mahdollisuuksien mukaan pääsääntöisesti ennen tehtävien muuttamista.
- Määritellä kantansa tehtävien vaativuusarviointiin tilanteissa, joissa tehtävien vaativuuden arvioinnista syntyy erimielisyyttä. Vaativuusarviointia koskeva asia käsitellään henkilön tai häntä edustavan luottamusmiehen vaatimuksesta henkilön esimiehen tai muun palkkausjärjestelmäasioista vastaavan työnantajan edustajan kanssa ja jommankumman osapuolen aloitteesta arviointi- ja kehittämisryhmässä.
- Käsitellä ja määritellä kantansa tehtävien vaativuusarviointiin niissä tapauksissa, joissa ei jo ole vahvistettu vastaavan tai kokonaisuutena samankaltaisen tehtävän vaativuusarviointia (=uusi tehtävä virastossa).

**Taulukko 6.** Kartoitus miesten ja naisten vaativuustasoihin sijoittumisesta

| Vaativuustaso | Miehiä                    |     | Naisia                    |     | Yhteensä                     |                      |
|---------------|---------------------------|-----|---------------------------|-----|------------------------------|----------------------|
|               | Miehiä vaativuustasosta % | LKM | Naisia vaativuustasosta % | LKM | Vaativuusluokassa henkilöitä | Koko henkilöstöstä % |
| VT 2.00       | -                         | -   | -                         | -   | -                            | -                    |
| VT 2.25       | -                         | -   | -                         | -   | -                            | -                    |
| VT 2.50       | -                         | -   | -                         | -   | -                            | -                    |
| VT 2.75       | -                         | -   | -                         | -   | -                            | -                    |
| VT 3.00       | -                         | -   | -                         | -   | -                            | -                    |
| VT 3.25       | -                         | -   | -                         | -   | -                            | -                    |
| VT 3.50       | -                         | -   | -                         | -   | -                            | -                    |
| VT 3.75       | -                         | -   | -                         | -   | -                            | -                    |
| VT 4.00       | -                         | -   | -                         | -   | -                            | -                    |
| VT 4.25       | -                         | -   | -                         | -   | -                            | -                    |
| VT 4.50       | -                         | -   | 100 %                     | 2   | 2                            | 1 %                  |
| VT 4.75       | -                         | -   | 100 %                     | 6   | 6                            | 4 %                  |
| VT 5.00       | -                         | -   | 100 %                     | 10  | 10                           | 7 %                  |
| VT 5.25       | -                         | -   | 100 %                     | 5   | 5                            | 3 %                  |
| VT 5.50       | -                         | -   | 100 %                     | 3   | 3                            | 2 %                  |
| VT 5.75       | -                         | -   | 100 %                     | 3   | 3                            | 2 %                  |
| VT 6.00       | -                         | -   | 100 %                     | 2   | 2                            | 1 %                  |
| VT 6.25       | -                         | -   | -                         | -   | -                            | -                    |
| VT 6.50       | -                         | -   | -                         | -   | -                            | -                    |
| VT 6.75       | -                         | -   | -                         | -   | -                            | -                    |
| VT 7.00       | 25 %                      | 1   | 75 %                      | 3   | 4                            | 3 %                  |
| VT 7.25       | 100 %                     | 2   | -                         | -   | 2                            | 1 %                  |
| VT 7.50       | 14 %                      | 1   | 86 %                      | 6   | 7                            | 5 %                  |
| VT 7.75       | 14 %                      | 1   | 86 %                      | 6   | 7                            | 5 %                  |
| VT 8.00       | 54 %                      | 13  | 46 %                      | 11  | 24                           | 16 %                 |
| VT 8.25       | 47 %                      | 8   | 53 %                      | 9   | 17                           | 11 %                 |
| VT 8.50       | 44 %                      | 8   | 56 %                      | 10  | 18                           | 12 %                 |
| VT 8.75       | 50 %                      | 4   | 50 %                      | 4   | 8                            | 5 %                  |
| VT 9.00       | 53 %                      | 9   | 47 %                      | 8   | 17                           | 11 %                 |
| VT 9.25       | 50 %                      | 2   | 50 %                      | 2   | 4                            | 3 %                  |
| VT 9.50       | 33 %                      | 2   | 67 %                      | 4   | 6                            | 4 %                  |
| VT 9.75       | 38 %                      | 3   | 63 %                      | 5   | 8                            | 5 %                  |
| Yhteensä      |                           | 54  |                           | 99  | 153                          | 100 %                |

Lähde: Tahti -järjestelmä (12/2015), VPL 2.6 Samapalkkaisuusvertailu palkkarakenteen mukaan omalla vaativuusluokituksella.

Kuten edellä on todettu sisäministeriö on asiantuntijaorganisaatio. Noin 80 % palkkausjärjestelmään kuuluvista henkilöistä sijoittuu palkkausjärjestelmä yläpäähän, vaativuustasolle 7, 8 ja 9. Ministeriön palkkausjärjestelmällä ei ole havaittu olevan välittömiä tai välillisiä rakenteellisia sukupuolivaikutuksia siten, että jompaankumpaan sukupuoleen kohdistuisi negatiivisia vaikutuksia. Erot naisten ja miesten vaativuustasoihin sijoittumisessa ovat seurausta tehtävistä ja siitä, että työmarkkinat ovat sukupuolittain jakautuneita. Vaativuustasojen keskivaiheilla, tasoilla 4-6 työskentelee lähinnä sihteeri- ja toimeenpaneva henkilöstö, jotka tarkasteluhetkellä kaikki olivat naisia.

Tarkasteltaessa vain vaativuustasoille 7,8 ja 9 sekä näiden välitasoille sijoittuvia henkilöitä (54 miestä ja 68 naista), havaitaan, että kaikki ministeriössä työskentelevät miehet sijoittuvat näille vaativuustasoille. Miehistä 9 % sijoittuu vaativuustasolle 7 ja sen välitasoille, 61 % sijoittuu vaativuustasolle 8 ja sen välitasoille ja vaativuustasolle 9 ja sen välitasoille sijoittuu 29 % miehistä. Vastaavasti kaikista ministeriössä työskentelevistä naisista 68 % sijoittuu vaativuustasoille 7,8 ja 9. Näille vaativuustasoille sijoittuvista naisista 22 % sijoittuu vaativuustasolle 7 ja sen välitasoille, 49 % sijoittuu vaativuustasolle 8 ja sen välitasoille ja vaativuustasolle 9 ja sen välitasoille sijoittuu 27 % naisista.

Määräaikaisista miehistä 93 % sijoittuu vaativuustasoille 7-8. Määräaikaisista naisista vaativuustasoille 7-8 sijoittuu noin 71 %. Erot sukupuolten välillä ovat tältä osin kasvaneet vuoden 2013 tarkastelusta, sillä vuonna 2013 määräaikaisissa virkasuhteissa olevista sekä naisista että miehistä 80 % sijoittui vaativuustasoille 7-8.

Ministeriössä yleisimmät nimikkeet asiantuntijatehtävissä ovat ylitarkastaja ja erityisasiantuntija. Ylitarkastajana toimii 32 virkamiestä. Heistä 11 on miestä ja 21 naista. Erityisasiantuntijana toimii 10 miestä ja 10 naista.

### **Kartoitus naisten ja miesten palkoista ja palkkaeroista**

Oheisessa taulukossa on kuvattu sisäasiainministeriön palkkausjärjestelmän vaativuusluokituksen rakenne eriteltynä tehtäväkohtaiseen palkanosaan ja henkilökohtaiseen palkanosaan. Johtamistehtävälisää on käsitelty jäljempänä erikseen.

Samapalkkaisuusperiaate tarkoittaa sitä, että samasta ja samanarvoisesta työstä samalla työnantajalla on maksettava sama palkka sukupuolesta riippumatta. Samapalkkaisuutta mitataan valtiosektorilla samapalkkaisuusindeksin avulla. Samapalkkaisuusindeksi mittaa naisten ansioiden osuutta miesten ansioista samalla vaativuustasolla. Samapalkkaisuusindeksi vastaa kysymykseen, paljonko on samassa vaativuustasossa toimivan naisen euro mieheen verrattuna. Samamanpalkkaisuusindeksi sisäasiainministeriössä on nähtävissä taulukosta 7.

**Taulukko 7. Tehtäväkohtainen ja henkilökohtainen palkanosa vaativuusluokittain**

| Vaativuustaso | Tehtäväkohtainen palkanosa keskimäärin €/kk |         | Henkilökohtainen palkanosa keskimäärin €/kk |         | Säännöllisen työajan ansio keskimäärin €/kk |         | Sama-palkkaisuusindeksi % |
|---------------|---|---------|---|---------|---|---------|---------------------------|
|               | Naiset                                      | Miehet  | Naiset                                      | Miehet  | Naiset                                      | Miehet  |                           |
| VT 2          | -   | -       | -   | -       | -   | -       | -                         |
| VT 2.25       | -   | -       | -   | -       | -   | -       | -                         |
| VT 2.50       | -   | -       | -   | -       | -   | -       | -                         |
| VT 2.75       | -   | -       | -   | -       | -   | -       | -                         |
| VT 3.00       | -   | -       | -   | -       | -   | -       | -                         |
| VT 3.25       | -   | -       | -   | -       | -   | -       | -                         |
| VT 3.50       | -   | -       | -   | -       | -   | -       | -                         |
| VT 3.75       | -   | -       | -   | -       | -   | -       | -                         |
| VT 4.00       | -   | -       | -   | -       | -   | -       | -                         |
| VT 4.25       | -   | -       | -   | -       | -   | -       | -                         |
| VT 4.50       | *   | -       | *   | -       | *   | -       | -                         |
| VT 4.75       | 2 205,5                                     | -       | 631,3                                       | -       | 2 852,7                                     | -       | -                         |
| VT 5.00       | 2 267,9                                     | -       | 648,0                                       | -       | 2 922,0                                     | -       | -                         |
| VT 5.25       | 2 305,1                                     | -       | 729,6                                       | -       | 3 034,7                                     | -       | -                         |
| VT 5.50       | 2 362,7                                     | -       | 726,5                                       | -       | 3 089,3                                     | -       | -                         |
| VT 5.75       | 2 410,4                                     | -       | 777,3                                       | -       | 3 187,7                                     | -       | -                         |
| VT 6.00       | *   | -       | *   | -       | *   | -       | -                         |
| VT 6.25       | -   | -       | -   | -       | -   | -       | -                         |
| VT 6.50       | -   | -       | -   | -       | -   | -       | -                         |
| VT 6.75       | -   | -       | -   | -       | -   | -       | -                         |
| VT 7.00       | 2 907,9                                     | *       | 872,4                                       | *       | 3 780,3                                     | *       | *                         |
| VT 7.25       | -   | *       | -   | *       | -   | *       | -                         |
| VT 7.50       | 3 247,7                                     | *       | 889,0                                       | *       | 4 136,7                                     | *       | *                         |
| VT 7.75       | 3 437,9                                     | *       | 979,8                                       | *       | 4 417,7                                     | *       | *                         |
| VT 8.00       | 3 656,8                                     | 3 656,8 | 1 037,2                                     | 1 014,8 | 4 694,0                                     | 4 671,6 | 100,5                     |
| VT 8.25       | 3 831,8                                     | 3 831,8 | 1 130,4                                     | 1 167,5 | 4 996,3                                     | 4 999,3 | 99,9                      |
| VT 8.50       | 4 022,1                                     | 4 022,1 | 1 245,8                                     | 1 225,5 | 5 267,9                                     | 5 235,4 | 100,6                     |
| VT 8.75       | 4 197,0                                     | 4 197,0 | 1 432,2                                     | 1 337,8 | 5 629,3                                     | 5 539,8 | 101,6                     |
| VT 9.00       | 4 404,1                                     | 4 404,1 | 1 391,4                                     | 1 376,3 | 5 795,5                                     | 5 800,3 | 99,9                      |
| VT 9.25       | *   | *       | *   | *       | *   | *       | *                         |
| VT 9.50       | 4 778,2                                     | *       | 1 523,1                                     | *       | 6 519,8                                     | *       | *                         |
| VT 9.75       | 4 970,3                                     | 4 970,3 | 1 662,6                                     | 1 602,9 | 7 030,6                                     | 6 974,3 | 100,8                     |

Lähde: Tahti -järjestelmä (12/2015) Kokoaikaiset ja täyttä palkkaa saavat palvelussuhteet.

Ansioäsite (mukana lomarahat, joka tasoitetaan kuukausitasolle): Säännöllisen työajan ansio kuukaudessa.

Laskennassa ei ole mukana harjoittelijoita, oppisopimussuhteisia, palkattomia ja osa-aikaisia palvelussuhteita eikä niitä, joiden ansio on maksettu kyseisen kuukauden aikana säännöllistä kuukausipalkkaa suurempana tai pienempänä.

\*Alle 3 henkilön tietoja kuvaavat arvot piilotettu \* -merkinnällä

- vaativuustasossa ei yhtään henkilöä

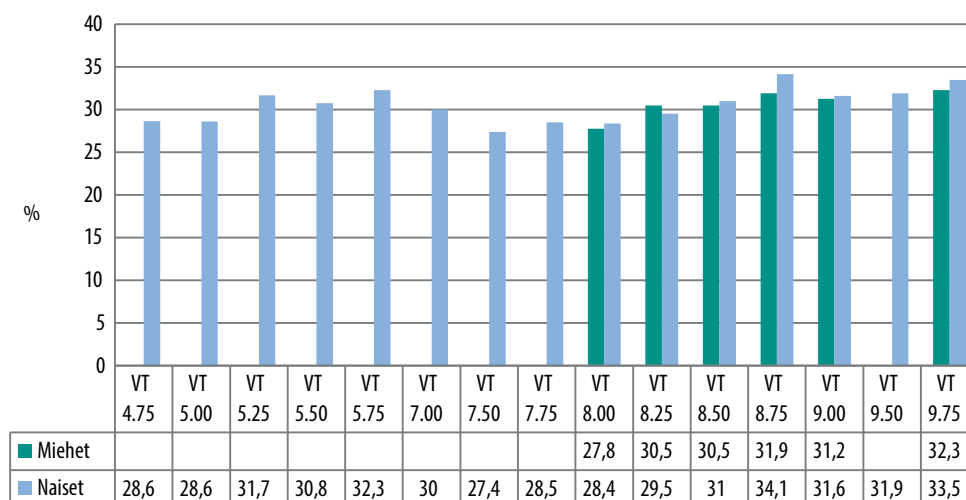
Tehtäväkohtaista palkanosuutta tarkasteltaessa ei ole havaittavissa eroja naisten ja miesten välillä. Kokonaispalkkaan vaikuttavat erot johtuvat lähinnä henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta palkanosasta.

Henkilökohtaisen suorituksen arviointitekijät ministeriössä ovat: ammattitaito, tuloksellisuus, toimintatapa, vuorovaikutus ja yhteistyö, kehittyminen ja kehittäminen sekä esimiehillä johtamiskäyttäytyminen. Kaikilla arviointitekijöillä on yhtä suuri painoarvo.

Samankalkaisuusindeksiä tarkasteltaessa voidaan havaita, että erot naisten ja miesten välillä ovat sisäministeriössä hyvin pieniä. Naisten henkilökohtainen palkanosana on laskennallisesti keskimäärin 30,5 % ja miesten 30,7 %. Niin ikään asiantuntija- ja esimiestehtävissä, vaativuustasoilla 7–9 naisten henkilökohtainen palkanosana on keskimäärin 30,5 % ja miesten 30,7 %. Samankalkaisuusindeksi vaihtelee 99,9 ja 101,6 välillä. Kuitenkin nyt tehdyssä tarkastelussa (taulukko 7) huomataan, että ministeriössä miehet työskentelevät vaativuustasojen 7.00–9.75 kun taas naiset työskentelevät vaativuustasojen 4.50–9.75. Huomiota tulisi jatkossa kuitenkin kiinnittää erityisesti siihen, että eri vaativuustason tehtävissä työskentelisi sekä miehiä että naisia.

**Kuvio 2. Henkilökohtainen palkanosana keskimäärin sukupuolittain.**

Lähde: Tahti-järjestelmä 12/2015. Kuviossa on esitetty vain ne vaativuustasot, joissa vähintään toista sukupuolta on yli 3 henkilöä.



Sisäministeriössä toimi tarkasteluhetkellä 30 henkilöä johto- ja esimiestehtävissä. Heistä 15 oli naisia ja 15 miehiä. Johto- ja esimiestehtävissä toimivista henkilöistä 21 kuuluu ministeriön palkkausjärjestelmän piiriin. Loput 9 johto- ja esimiestehtävissä toimivista (7 miestä, 2 naista) ovat sopimuspalkkalaisia ja erittelyviroissa olevia.

Johtamistehtävälisän maksaminen ja lisän suuruus määräytyy yksikön koon tai johtamistehtävän vaativuuden mukaan. Johtamistehtävälisää maksetaan pääasiassa vaativuustason 9 kuuluville henkilöille. Johtamistehtävälisän maksamisessa ei ole havaittavissa merkittäviä eroja naisten ja miesten välillä. Yhteensä johtamistehtävälisää saa 15 esimestä. Heistä kymmenen on naisia. 5 %:n johtamistehtävälisää maksetaan kolmelle naiselle ja yhdelle miehelle. 7 %:n johtamistehtävälisää maksetaan kahdelle naiselle ja yhdelle miehelle. 8 %:n johtamistehtävälisää maksetaan viidelle naiselle ja kolmelle miehelle.



## Liite 2. Muut kartoitukset

### Rekrytoinnit

Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee toimia siten, että avoimmin oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä. Työnantajan tulee myös edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin.

**Taulukko 8. Vuoden 2014 aikana avoimiin tehtäviin hakeneet ja valitut**

|                                   | Vakituiset |   | Määräaikaiset |    | Yhteensä |
|-----------------------------------|------------|---|---------------|----|----------|
|                                   | M          | N | M             | N  |          |
| Toimeenpanevat tehtävät           | 0          | 2 | 0             | 1  | 3        |
| Asiantuntijatehtävät              | 3          | 6 | 8             | 10 | 27       |
| Esimies- ja johtotehtävät         | 1          | 0 | 1             | 0  | 2        |
| Virastojen ja laitosten päälliköt | 4          | 0 | 0             | 0  | 4        |

Vuoden 2014 aikana ministeriössä käynnistettiin yhteensä 36 rekrytointia, joista 32 oli ministeriön oman organisaation virantäyttöjä. Ministeriön rekrytoinneista 12 oli vakinaisia virantäyttöjä ja 20 määräaikaisen virkasuhteen täyttöjä. Ministeriön rekrytoinneista 2 oli esimiestehtäviä. Näihin tehtäviin valituista henkilöistä toinen oli mies ja toinen nainen. Asiantuntijatehtäviin nimitetyistä 18 oli naisia ja 9 miehiä. Toimeenpaneviin tehtäviin nimetyt henkilöt olivat kaikki naisia.

Rekrytoinneista kaksi koski ministeriön hallinnonalan virastojen johtajien tehtäviä ja kaksi aluehallintovirastojen pelastustoimen ja varautumisen vastuualueen johtajien tehtäviä. Kaikki valitut henkilöt nimitettiin virkaan määräajaksi. Virastojen johtotehtäviin valitut henkilöt olivat kaikki miehiä.

**Taulukko 9. Vuoden 2015 aikana avoimiin tehtäviin hakeneet ja valitut**

|                                   | Vakituiset |   | Määräaikaiset |   | Yhteensä |
|-----------------------------------|------------|---|---------------|---|----------|
|                                   | M          | N | M             | N |          |
| Toimeenpanevat tehtävät           | 0          | 3 | 0             | 1 | 4        |
| Asiantuntijatehtävät              | 0          | 4 | 6             | 5 | 16       |
| Esimies- ja johtotehtävät         | 0          | 0 | 2             | 0 | 2        |
| Virastojen ja laitosten päälliköt | 0          | 0 | 5             | 0 | 5        |

Vuoden 2015 aikana ministeriössä käynnistettiin yhteensä 27 rekrytointia, joista 22 oli ministeriön oman organisaation virantäyttöjä. Rekrytoinneista 9 oli vakinaisia virantäyttöjä ja 18<sup>2</sup> määräaikaisen virkasuhteen täyttöjä.

Vuonna 2015 ministeriön rekrytoinneista 2 oli esimies- ja johtotehtäviä. Näihin tehtäviin valituista henkilöistä molemmat olivat miehiä. Asiantuntijatehtäviin nimitetyistä 7 oli naisia ja 9 miehiä. Toimeenpaneviin tehtäviin nimitetyt henkilöt olivat kaikki naisia.

Rekrytoinneista 4 koski ministeriön hallinnonalan virastojen johtajien tehtäviä ja 1 aluehallintovirastojen pelastustoimen ja varautumisen vastuualueen johtajien tehtäviä. Virastojen johtotehtäviin valitut olivat kaikki miehiä.

Tarkasteluvuonna avoimiin tehtäviin saapuneita hakemuksia oli 1 403 kappaletta. Keskimäärin avoinna ollutta tehtävää kohti saapui 51 hakemusta. Hakemuksen lähettäneistä henkilöistä 47 % oli naisia ja 53 % miehiä. Kaiken kaikkiaan nimitetyistä henkilöistä 49 % oli naisia ja 51 % miehiä.

### **Koulutus ja uralla eteneminen**

Tasa-arvolain mukaan työnantajan on luotava naisille ja miehille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen esimerkiksi koulutuksen ja urasuunnittelun avulla.

Henkilöstön koulutustasoa tarkasteltaessa havaitaan, että ministeriö on asiantuntijaorganisaatio. Henkilöstöstä 69,4 % on korkeakoulutasoinen tutkinto (alempi, ylempi tai tutkijataso). Eniten tutkintoja on kaupalliselta ja yhteiskuntatieteelliseltä alalta (67,8 %). Henkilökunnasta 54,1 % on suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon ja 21,3 % oli suorittanut joko alemman korkeakoulututkinnon tai alimman korkea-asteen tutkinnon korkeimpana tutkintonaan. Lisensiaatin tai tohtorin tutkinnon oli suorittanut 5,5 % henkilöstöstä. Keskiasteen ja perusasteen tutkinnon korkeimpana tutkintonaan oli suorittanut 9,8 % henkilöstöstä.

---

<sup>2</sup> Luku sisältää myös valtion virkamieslain (750/1994) 9.2 §:n mukaiset määräajaksi virkaan nimitettävät virkasuhteet, jotka tulee erottaa 9.1. §:n määräajaksi virkasuhteeseen nimitettävistä virkamiehistä.

**Taulukko 10. Henkilöstön koulutusaste**

| Koulutusaste            | Mies      | Nainen     | Yhteensä   |
|-------------------------|-----------|------------|------------|
| Perusaste               | -         | 2          | 2          |
| Keskiaste               | 3         | 12         | 15         |
| Alin korkea-aste        | 1         | 20         | 21         |
| Alempi korkeakouluaste  | 7         | 12         | 19         |
| Ylempi korkeakouluaste  | 42        | 57         | 99         |
| Tutkijakoulutusaste     | 5         | 5          | 10         |
| Koulutusaste tuntematon | 7         | 10         | 15         |
| <b>Yhteensä</b>         | <b>65</b> | <b>118</b> | <b>183</b> |

Koska koulutusta koskevia tietoja ei koota sisäasiainministeriössä keskitetysti, ei voida arvioida sitä kuinka tasa-arvo on toteutunut esimerkiksi koulutukseen pääsystä tai koulutuksen laajuudessa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn perusteella naiset ja miehet olivat lähes yhtä tyytyväisiä koulutus- ja opiskelumahdollisuuksiin. Naiset olivat kuitenkin miehiä tyytymättömpiä uralla etenemiseen. Niin ikään uralla etenemistä ei ole mahdollista tarkastella tilastollisten lukujen valossa. Tällä hetkellä ei ole olemassa mittareita, joiden perusteella urakehitysmahdollisuuksia pystyttäisiin luotettavasti arvioimaan.

### **Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen**

Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomioita etenkin työjärjestelyihin. Erilaiset hoivavastuut koskettavat eri-ikäisiä ihmisiä eri tavoin. Niin sanottuina elämän ruuhkavuosina huolehditaan pienistä lapsista, keski-ikässä moni huolehtii ikääntyvistä vanhemmistaan, lapsenlapsistaan tai muista omaisistaan oman ansiotyönsä ohella. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen edellyttää ennen kaikkea sitä, että pienten lasten vanhemmilla on mahdollisuuksia järjestää työaikansa lasten hoitojärjestelyjen kannalta mielekkäällä tavalla.

Perhevapaat antavat vanhemmille mahdollisuuden hoitaa itse lapsensa erilaisissa elämäntilanteissa. Vanhempainvapaa ja hoitovapaa antavat molemmille vanhemmille tasavertaiset mahdollisuudet hoitaa lapsiaan. Perhevapaita voi käyttää sekä biologisen että adoptoidun lapsen tai muun samassa taloudessa asuvan lapsen hoitamiseen. Perheiden erilaisia tarpeita varten on käytettävissä useita perhevapaamuotoja. Perhevapaalle jäävällä on vapaan päätyttyä oikeus palata aikaisempaan työhönsä. Jos tällaista työtä ei enää ole tarjolla, on tarjottava aikaisempaa vastaavaa muuta työtä.

Nykyinen lainsäädäntö mahdollistaa myös entistä joustavamman vapaiden jakamisen palkansaajavanhempien kesken. Isyysvapaata koskeva lainsäädäntö muuttui 1.1.2013 alkaen.

Samalla entinen, ns. isäkuukausi poistui. Nyt isä voi käyttää 54 arkipäivästä sen verran vapaata kuin haluaa. Isyysvapaasta enintään 18 arkipäivää eli noin 3 viikkoa voidaan pitää lapsen syntymän jälkeen samaan aikaan kuin äiti saa äitiys- tai vanhempainrahaa.

Perhevapaiden käyttö on sisäasiainministeriössä voimakkaasti sukupuolittunutta. Naisten osuus on yhä 93 % kaikista perhevapaisiin käytetyistä työpäivistä. Miesten osuus perhevapaista on kuitenkin kasvanut edellisestä tarkasteluajankohdasta 3 prosenttiyksikköä ja miehet pitivät vuonna 2015 kolme kertaa enemmän perhevapaita (kalenteripäivissä mitattuna) verrattaessa vuoteen 2013.

Perhevapaiden käyttöä sisäasiainministeriössä sukupuolittain on tarkasteltu taulukossa 11.

**Taulukko 11. Perhevapaiden käyttö sisäministeriössä ajalla 1/2015-12/2015**

| Poissaololaji     | Poissaolojen pituus kalenteripäivissä |        |          | Poissaolojen lkm |        |          |
|-------------------|---------------------------------------|--------|----------|------------------|--------|----------|
|                   | Mies                                  | Nainen | Yhteensä | Mies             | Nainen | Yhteensä |
| Äitiysvapaa       | -                                     | 354    | 354      | -                | 3      | 3        |
| Isyysvapaa        | 100                                   | -      | 100      | 12               | -      | 12       |
| Vanhempainvapaa   | -                                     | 514    | 514      | -                | 4      | 4        |
| Hoitovapaa        | -                                     | 964    | 964      | -                | 6      | 6        |
| Tilap. hoitovapaa | 34                                    | 72     | 106      | 24               | 58     | 82       |
| Yhteensä          | 134                                   | 1 904  | 2 038    | 36               | 71     | 107      |

Osittaisella hoitovapaalla (82,76 %) yksi (1) nainen 1.1.–31.12.2015

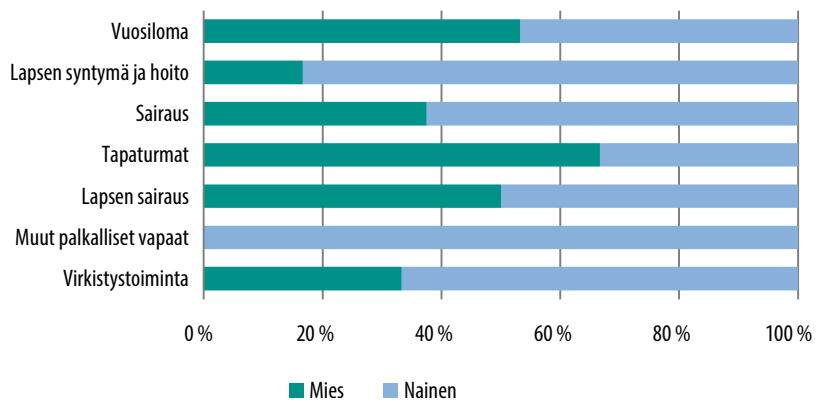
Lähde: Kieku-järjestelmä, Poissaolot kalenteripäivissä.

Toteutuneella työajalla tarkoitetaan sitä osuutta säännöllisestä palkallisesta työajasta, jonka työntekijä on tehnyt töitä, eikä ole esimerkiksi ollut vuosilomalla, sairaana tai hoitovapaalla. Laskennassa ei ole mukana palkattomat vapaat kuten esimerkiksi virkavapaat. Lisäksi laskennassa voidaan hyödyntää vain rekisteröityä työaikaa. Näin ollen esimerkiksi kotona tehty ns. harmaa työ jää raportoinnin ulkopuolelle. Vuoden 252 työpäivästä miehet työskentelivät vuonna 2015 sisäministeriössä 80,3 % eli 202 työpäivää ja naiset 79,7 % eli 201 työpäivää. Kuviossa 3 havainnollistetaan, mistä sukupuolen väliset erot toteutuneessa työajassa johtuvat. Sairauspoissaolot, vuosilomat, muut palkalliset vapaat sekä lapsen syntymään ja hoitoon liittyvät vapaat selittävät selvimmin eroja toteutuneessa työajassa. Nailla on keskimäärin vuodessa sairauspoissaoloja 7,7 päivää ja miehillä 4,6 päivää. Kuvioista 3 on nähtävissä kuinka toteutuneen työajan sukupuolieroja selittävät tekijät ovat jakautuneet naisten ja miesten välillä vuonna 2012.

**Kuvio 3. Toteutuneen työajan sukupuolieroja selittävien tekijöiden jakautuminen naisten ja miesten välillä vuonna 2015**

|                         | Mies | Nainen |
|-------------------------|------|--------|
| Virkistystoiminta       | 0,1  | 0,2    |
| Muut palkalliset vapaat | 0,0  | 0,5    |
| Lapsen sairaus          | 0,2  | 0,2    |
| Tapaturmat              | 0,2  | 0,1    |
| Sairaus                 | 1,8  | 3,0    |
| Lapsen syntymä ja hoito | 0,1  | 0,5    |
| Vuosiiloma              | 16,8 | 14,7   |

Lähde: Tahti -järjestelmä (12/2015), Työaika (prosenttiosuus säännöllisestä työajasta)



## Liite 3. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskyselyn tulokset

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille.

Sisäministeriön työtyytyväisyyskyselyllä mitataan vuosittain henkilöstön kokemuksia itsestä työntekijänä, omasta työstä ja työyhteisöstä. Kyselyyn on sisällytetty myös henkilöstön tasa-arvon kokemista työpaikalla kartoittavia kysymyksiä. Työtyytyväisyyskyselyn tulosten perusteella työyksiköissä sovitaan parantamiskohteista eli kyselyn tulokset toimivat pohjana työtyytyväisyyden kehittämiseksi sekä osastojen ja yksiköiden että koko ministeriön tasolla. Joka toinen vuosi muodostetaan työhyvinvointitavoitteita koko ministeriön tasolla. Välivuosina suoritetaan tarkennus, mikäli tavoitteita on tarpeen muokata.

Lisäksi tasa-arvosuunnitelman päivittämisen yhteydessä toteutetaan laajempi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely, jonka tuloksia hyödynnetään suunnitelmaa laadittaessa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely toteutettiin viimeksi sisäasiainministeriössä toukokuussa 2016. Ensimmäisen kerran vastaavanlainen kysely on toteutettu syyskuussa 2008, toisen kerran kesäkuussa 2010 ja kolmannen kerran toukokuussa 2013. Kyselyllä mitataan työntekijöiden näkemyksiä siitä, kuinka yhdenvertaisena työpaikkana he ministeriötä pitävät. Vuonna 2015 kyselyyn vastasi 78 henkilöä, joka vastasi noin 42 % koko ministeriön henkilöstöstä.

### Syrjintä työyhteisössä

Syrjinnällä tarkoitetaan yhdenvertaisuuslaissa tilannetta, jossa henkilö asetetaan muita epäedullisempaan asemaan, tai jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan vertailukelpoisessa tilanteessa, ilman painavaa, hyväksyttävää syytä. Syrjinnän käsitteeseen liittyy aina joku syrjintäperuste, esim. rotu, kansallinen tai etninen alkuperä, ihonväri, kieli, sukupuoli, ikä, perhesuhteet, sukupuolinen ja seksuaalinen suuntautuminen, terveydentila, uskonto, yhteiskunnallinen mielipide, poliittinen tai ammatillinen toiminta tai muu henkilöön liittyvä syy.

Syrjintä voi olla välitöntä, jolloin jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan vertailukelpoisessa tilanteessa. Välillisellä syrjinnällä taas tarkoitetaan sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan muihin nähden. Syrjintää on myös ohje tai käsky syrjiä. Lisäksi syrjintää häirintämielessä on henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden loukkaaminen siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Syrjintään liittyy aina niin sanottu vastatoimien kieltäminen. Ketään ei saa asettaa epäedulliseen asemaan tai kohdella siten, että häneen kohdistuu kielteisiä seurauksia, kos-

ka hän on valittanut tai ryhtynyt toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi tai kun hän on vedonnut oikeuksiinsa tai osallistunut syrjintää koskevan asian selvittämiseen.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn perusteella syrjintää tai eriarvoista kohtelua työtehtäviä hoidettaessa on itse kokenut 13 % vastaajista. Syrjintää tai eriarvoista kohtelua on vastausten perusteella koettu eniten urakehityksessä sekä työtehtävien jaossa ja palkkauksessa. Syrjintää kokeneiden mukaan henkilökohtaiset ominaisuudet, asema organisaatiossa, mielipiteet, koulutustausta sekä sukupuoli liittyvät eniten syrjinnän syihin. Syrjinnästä tai eriarvoisesta kohtelusta merkittävä osa on vastaajien mukaan tapahtunut esimiehen taholta, mutta syrjintää on vastausten perusteella tapahtunut myös työtoverin tai alaisen taholta. Syrjintää tai eriarvoista kohtelua kokeneista 30 % ei ole kertonut kokemastaan työpaikalla. Syrjintää kokeneista vastaajista 70 % kokee, ettei työyhteisö ole ryhtynyt toimenpiteisiin vastaajan kokeman eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän osalta. Niistä vastaajista, jotka olivat kertoneet syrjinnästä joko esimiehelle tai työsuojeluvaltuutetulle, luottamusmiehelle tai työsuojelupäällikölle, 30 % kertoi, että toimenpiteisiin oli ryhdytty vastaajan kokeman eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän osalta.

Vastaajista 21 % kertoo havainneensa työyhteisössä muihin kohdistuvaa eriarvoista tai syrjivää käytöstä.

### **Häirintä, seksuaalinen häirintä ja syrjintä sukupuolen perusteella**

Häirinnällä tarkoitetaan työturvallisuuslaissa työntekijään kohdistuvaa, hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua. Häirintä on luonteeltaan toistuvaa, säännöllistä ja pitkään jatkuvaa kiusaamista ja epäasiallista kohtelua, jonka seuraukset sen kohteeksi joutuneelle ovat pääsääntöisesti kielteisiä. Häirintä voi olla myös seksuaalista häirintää.

Häirintä voi kohdistua yksilöön tai johonkin ryhmään. Häirintää voidaan kokea työtoverin tai ryhmän taholta tai se voi olla alaisen tai alaisjoukon esimieheen kohdistamaa. Häirintä voi olla myös työnantajan tai esimiehen työntekijöihin kohdistamaa epäasiallista kohtelua.

Työyhteisöissä esiintyy usein eriasteisia ristiriitoja, joiden avoin käsittely kuuluu toimivan työyhteisön ominaisuuksiin. Nämä ristiriidat ja työyhteisöongelmat eivät sellaisenaan ole lainsäädännön määrittelemää häirintää, vaikka erimielisyydet ja niiden käsittely aiheuttavatkin kuormitusta. Nämäkin työyhteisöongelmat tulee kuitenkin selvittää ja ratkaista viipymättä esimiehen johdolla. Muuten riskinä on se, että ongelmat monimutkaistuvat ja henkilöityvät, ja voivat ratkaisemattomina johtaa häirinnän kokemuksiin tai tosiasialliseen häirintään tai syrjintään.

Seksuaalisella häirinnällä tasa-arvolaisissa tarkoitetaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan henkilön sukupuoleen liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista, mutta jolla seksuaalisen häirinnän tavoin loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta edellä kuvatun tavoin. Tasa-arvolaisissa syrjinnällä tarkoitetaan naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella tai eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä vastaajat eivät raportoineet itseään kohdistuneesta seksuaalisesta häirinnästä kyselyä edeltäneiden kahden vuoden aikana. Sen sijaan yksi vastaaja raportoi havainnoineensa muihin kohdistuvaa seksuaalista häirintää kyselyä edeltäneiden viimeisen kahden vuoden aikana.

Epäasiallista kielenkäyttöä on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn perusteella kokenut 12 % vastaajista. Itseen kohdistunut epäasiallinen kielenkäyttö on kohdistunut lähinnä henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, ikään, sukupuoleen, asemaan työyhteisössä tai terveydentilaan tai vammaan. Epäasiallista kielenkäyttöä kokeneista 67 % ei ollut kertonut kokemaansa epäasiallisesta kielenkäytöstä kenellekään.

### **Häirintään ja syrjintään puuttuminen**

Työnantajalla on velvollisuus selvittää ja korjata tilanne, jos työpaikalla esiintyy häirintää, syrjintää tai muuta epäasiallista kohtelua. Puuttumisvelvoite syntyy, kun työnantaja (esimies) on saanut tietää asiasta. Mikäli työnantaja ei puutu häirintään ja syrjintään tai ei saa niitä loppumaan, saattaa tilanne pitkittyessään pahimmillaan täyttää työririkoksen (työturvallisuusrikos, työsyörintärikos) tunnusmerkit. Vastuu häirinnän lopettamisesta on aina työnantajalla riippumatta siitä, onko häirintään syyllistynyt henkilö työnantaja-, esimies- tai työntekijäasemassa.

Työnantajan tulee mahdollisuuksien mukaan huolehtia siitä, ettei työntekijä joudu työelämässä seksuaalisen tai muun sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi. Häirinnän kohteeksi joutuneen asiana on reagoida häirintään ensi tilassa esimerkiksi kertomalla siitä työnantajan edustajalle tai luottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle tai työtoverille. Häirinnästä on ensisijaisesti vastuussa häiritsijä itse. Vastuu häirinnän poistamisesta siirtyy työnantajalle siinä vaiheessa, kun työnantaja on saanut tiedon häirinnästä.

Kun seksuaalista tai muuta sukupuoleen perustuvaa häirintää on aihetta epäillä, työnantajan on ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi. Vain työnantajalla on riittävän tehokkaat valtuudet ja keinot ryhtyä toimiin häirintään syyllistyneen osalta:

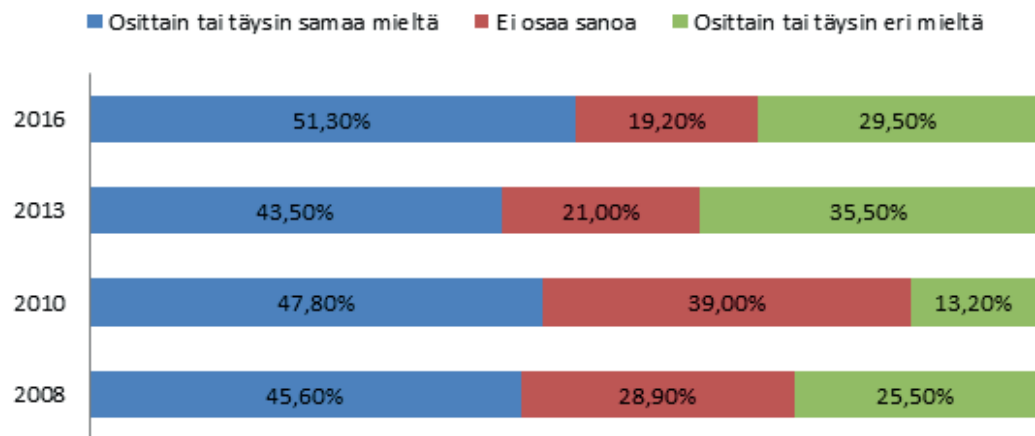


huomautus, varoitus ja viimekädessä irtisanominen. Toimet voivat myös sisältää työtehtävien tai työpaikkojen uudelleen järjestelyyn, mutta niillä ei saa heikentää häirityn asemaa.

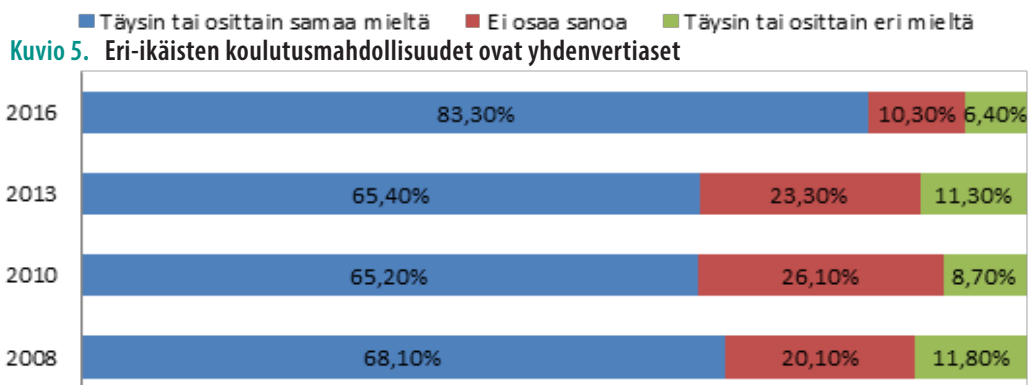
Sisäministeriö on antanut ohjeet häirintään, syrjintään ja muuhun epäasialliseen kohteluun liittyvien ongelmatilanteiden selvittämiseksi.

### Eri-ikäisten yhdenvertaisuus

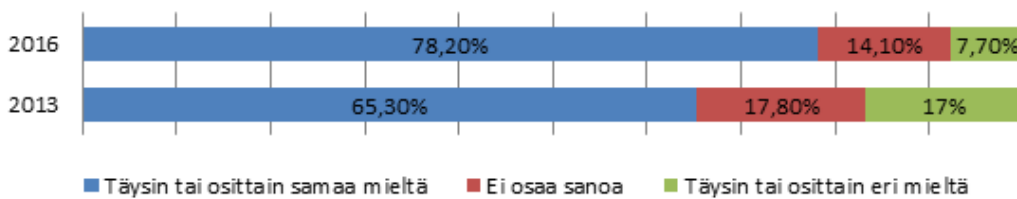
Vastaajista 51,3 prosenttiyksikköä oli joko osittain tai täysin samaa mieltä siitä, että eri-ikäisillä on yhdenvertaiset mahdollisuudet saada samasta työstä samaa palkkaa.



Koulutusmahdollisuuksien osalta vastaajista 83,3 prosenttiyksikköä oli joko osittain tai täysin samaa mieltä siitä, että eri-ikäisillä on sisäasiainministeriössä yhdenvertaiset mahdollisuudet kouluttautua. Samaa mieltä olevien vastaajien määrä on kasvanut huomattavasti aiempiin kyselyihin verrattaessa.



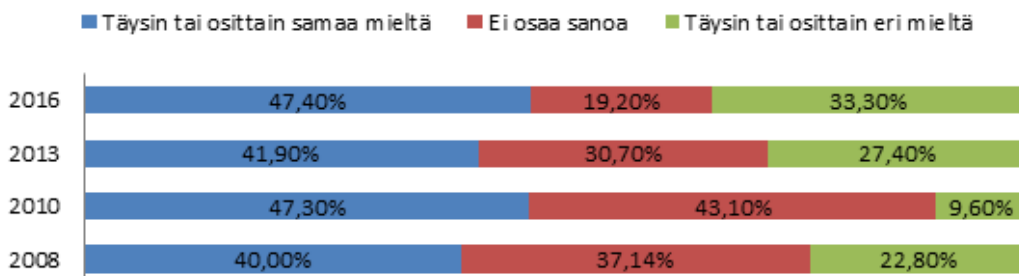
Vuoden 2013 kyselyssä otettiin käyttöön myös täysin uusi kysymys liittyen mahdollisuuksiin kehittyä työssä. Vastaajista 78,2 prosenttiyksikköä oli osittain tai täysin samaa mieltä, että eri-ikäisillä on sisäasiainministeriössä yhdenvertaiset mahdollisuudet kehittyä työssä. Vastaavasti vain 7,7 prosenttiyksikköä vastaajista oli väittämän kanssa joko osittain tai täysin eri mieltä.



Myös sosiaalisen kanssakäymisen yhdenvertaisuutta mitattiin uudella kysymyksellä. Nyt vastaajilta kysyttiin toteutuuko yhdenvertaisuus eri-ikäisten mahdollisuuksissa osallistua päätöksentekoon. Vastaajista 61,5 prosenttiyksikköä (57,3) oli väittämän kanssa joko osittain tai täysin samaa mieltä.

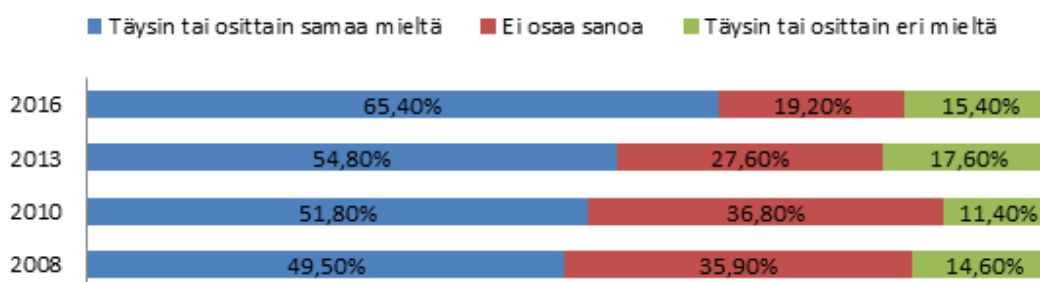
### Erilaisissa virkasuhteissa olevien yhdenvertaisuus

Vastaajista 47,4 prosenttiyksikköä oli joko osittain tai täysin samaa mieltä siitä, että erilaisissa virkasuhteissa olevilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet saada samasta työstä samaa palkkaa. Myös niiden vastaajien määrä, jotka olivat väittämän kanssa osittain tai täysin eri mieltä oli kasvanut 6 prosenttiyksikköä.



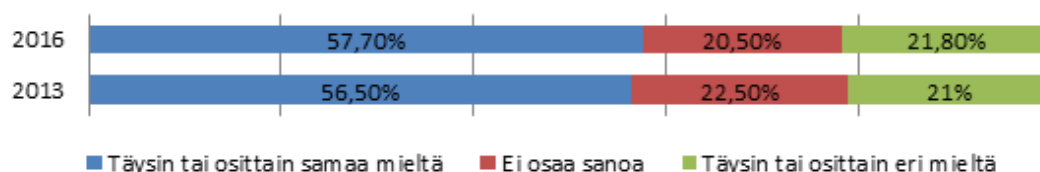
Koulutusmahdollisuuksien osalta vastaajista 65,4 prosenttiyksikköä oli joko osittain tai täysin samaa mieltä siitä, että erilaisissa virkasuhteissa olevilla on sisäasiainministeriössä yhdenvertaiset mahdollisuudet kouluttautua.

**Kuvio 8.** Erilaisissa virkasuhteissa olevilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet kouluttautua



Vuoden 2013 kyselyssä otettiin käyttöön myös täysin uusi kysymys liittyen mahdollisuuksiin kehittyä työssä. Kysymys toistettiin myös vuoden 2016 kyselyssä, jolloin vastaajista 57,7 prosenttiyksikköä oli osittain tai täysin samaa mieltä, että erilaisissa virkasuhteissa olevilla on sisäministeriössä yhdenvertaiset mahdollisuudet kehittyä työssä. Vastaavasti 21,5 prosenttiyksikköä vastaajista oli väittämän kanssa joko osittain tai täysin eri mieltä.

**Kuvio 9.** Erilaisissa virkasuhteissa olevilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet kehittyä työssä



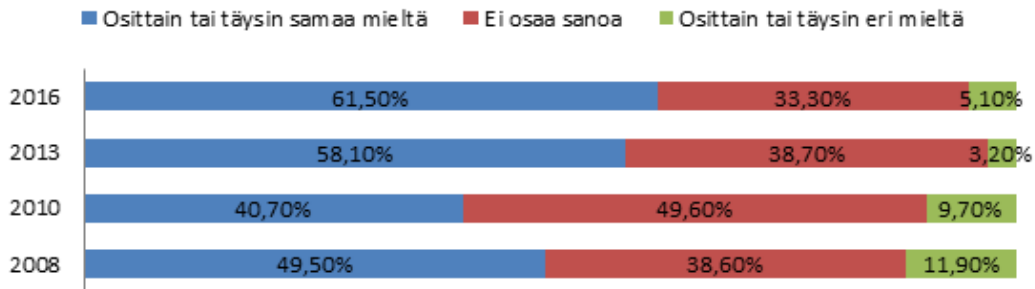
Myös sosiaalisen kanssakäymisen yhdenvertaisuutta on mitattu vuodesta 2013 lähtien uudella kysymyksellä. Vastaajilta kysyttiin toteutuuko yhdenvertaisuus erilaisissa virkasuhteissa olevien välillä mahdollisuuksissa osallistua päätöksentekoon. Vastaajista 53,9 prosenttiyksikköä (47,6) oli väittämän kanssa joko osittain tai täysin samaa mieltä. Vuonna 2013 osittain tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa oli 47,6 prosenttiyksikköä vastaajista.

### Vähemmistöjen yhdenvertaisuus

Vastaajista 61,5 prosenttiyksikköä oli joko osittain tai täysin samaa mieltä siitä, että vähemmistöihin kuuluvilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet saada samasta työstä samaa

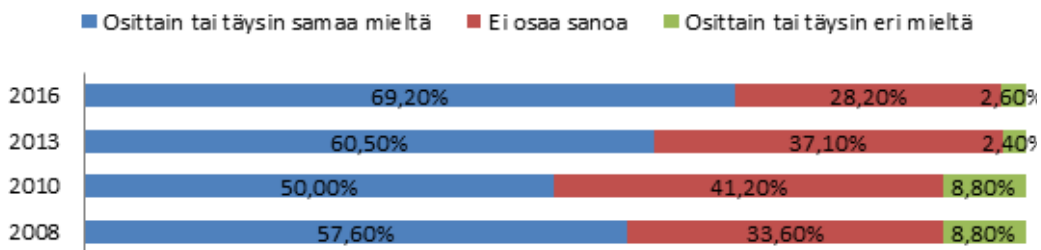
palkkaa. Myös niiden vastaajien osuus, jotka olivat väittämän kanssa osittain tai täysin eri mieltä oli kasvanut noin 2 prosenttiyksikköä vuodesta 2013.

**Kuvio 10.** Vähemmistöillä on yhdenvertaiset mahdollisuudet saada samasta työstä samaa palkkaa



Koulutusmahdollisuuksien osalta vastaajista 60,5 % (50 %; 57,6 %) oli joko osittain tai täysin samaa mieltä siitä, että vähemmistöihin kuuluvilla on sisäasiainministeriössä yhdenvertaiset mahdollisuudet kouluttautua. Vastaavasti 2,4 % (8,8 %; 8,8 %) oli joko osittain tai täysin eri mieltä väittämän kanssa.

**Kuvio 11.** Vähemmistöillä on yhdenvertaiset mahdollisuudet kouluttautua



Vuoden 2013 kyselyssä otettiin käyttöön myös täysin uusi kysymys liittyen mahdollisuuksiin kehittyä työssä. Vastaajista 61,3 % oli osittain tai täysin samaa mieltä, että vähemmistöihin kuuluvilla on sisäasiainministeriössä yhdenvertaiset mahdollisuudet kehittyä työssä. Vastaavasti 2,6 prosenttiyksikköä vastaajista oli väittämän kanssa joko osittain tai täysin eri mieltä.

**Kuvio 12. Vähemmistöillä on yhdenvertaiset mahdollisuudet kehittyä työssä**



Myös sosiaalisen kanssakäymisen yhdenvertaisuutta mitattiin uudella kysymyksellä. Nyt vastaajilta kysyttiin toteutuuko yhdenvertaisuus vähemmistöihin kuuluvien mahdollisuuksissa osallistua päätöksentekoon. Vastaajista 61,5 prosenttiyksikköä 55,6 % oli väittämän kanssa joko osittain tai täysin samaa mieltä. Samaa mieltä olevien lukumäärä on kasvanut vuodesta 2013 5,9 prosenttiyksikköä. Myös osittain tai täysin eri mieltä väittämän kanssa olevien määrä oli kasvanut hieman vuodesta 2013, määrän ollessa nyt 3,9 % prosenttiyksikköä vastaajista. Vuonna 2013 vastaajista 3,2 prosenttiyksikköä oli väittämän kanssa eri mieltä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyiden tulosten perusteella voidaan arvioida sisäministeriön työntekijöiden kokemusten ja näkemysten kehittymistä vuodesta 2008 alkaen. Yleisesti voidaan todeta, että syrjinnän kokeminen on jonkin verran vähentynyt vuodesta 2008 vuoteen 2016 tultaessa. Erityisen positiivisena kehityksenä voidaan pitää seksuaalista häirintää kokeneiden ja havainneiden henkilöiden lukumäärän selvää laskua.

Huoli ja erilaisissa virkasuhteissa olevien yhdenvertaisesta asemasta on jonkin verran kasvanut ministeriössä, etenkin palkkauksen osalta. Eri-ikäisten ja vähemmistöihin kuuluvien henkilöiden yhdenvertaisuudessa on vastaajien mukaan tapahtunut pääosin positiivista kehitystä.

## Liite 4. Edellisen yhdenvertaisuussuunnitelman seurantatiedot

Ministeriön edellisen yhdenvertaisuussuunnitelman toimeenpanon seurantaan liittyi osastoille ja yksiköille suunnattu kysely koskien suunnitelmaan konkreettisia toimenpiteitä. Ministeriön tasa-arvo ja yhdenvertaisuus -työryhmä laati kyselyn pohjalta muistion jossa nousi esiin seuraavia ministeriön henkilöstöpolitiikan yhdenvertaisuuteen liittyviä havaintoja:

### Edellisen yhdenvertaisuussuunnitelman seurantatiedot / henkilöstöpoliittinen

- Sisäasiainministeriön tilojen ja sähköisten välineiden sekä palveluprosessien esteettömyys on kartoitettu sitä varten perustetussa työryhmässä, joka teki myös ehdotukset esteettömyyden parantamiseksi.
- Ministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat on liitetty osaksi uusien työntekijöiden perehdyttämismateriaalia. Ministeriön ohjeeseen henkilöstöä koskevien ongelma- ja kriisitilanteiden selvittämiseksi on lisätty toimintaohjeet sekä työntekijöiden välisten syrjintätapausten että työsyryntätapausten käsittelemiseksi.
- Rekrytointiohjeet on päivitetty muun muassa kielitaitovaatimusten ja hakuilmoitusten laatimisen osalta ja niissä on otettu huomioon tavoitteet henkilöstön monimuotoisuuden lisäämisestä siinä määrin, kun olemassa oleva lainsäädäntö ja valtion työmarkkinalaitoksen määräykset antavat myöden.
- Työolosuhteet pyritään aina mukauttamaan tarpeen mukaan. Tarvittaessa järjestetään esimerkiksi näkövammaisille apuvälineitä ja avustajia. Tarkoituksena on aina palkata pätevin ja sopivin henkilö tehtävään eivätkä mukauttamistoimenpiteet saa olla este rekrytoinnille. Positiivisen erityiskohtelun mahdollisuutta on pohdittu, mutta erityisesti vähemmistöihin kuuluvien hakijoiden kannustamista työpaikkailmoituksissa ei ole nähty tarpeelliseksi. Ministeriön työpaikkailmoituksissa pyritään siihen, että kaikki hakijat ovat yhdenvertaisessa asemassa eikä ministeriö työnantajana syrji ketään.
- Ministeriön osastojen ja yksiköiden tilastollista seuranta on kehitetty Tasa-arvon ja – yhdenvertaisuuden seurannan välineet – työryhmässä. Tavoitteena on ollut tilastollista seuranta laajemman välineistön kehittäminen niin, että se palvelee myös tiedonkeruuta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen seuraamiseksi ja arvioimiseksi.

## Edellisen yhdenvertaisuussuunnitelman seurantatiedot / toiminnallinen

- Ministeriön osastot, joilla on alaista hallintoa, ovat ohjeistaneet niitä yhdenvertaisuussuunnitelmien laatimisessa. Suunnitelmien laatiminen on vielä kesken ja kaikkien virastojen ja laitosten suunnitelmien tulee olla yhdenvertaisuuslain voimaantulosäännösten mukaisesti valmiit 31.12.2016.
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arviointiin on kiinnitetty huomioita osastojen säädösvalmisteluprosesseissa. Maahanmuutto-osasto ja ministeriön oikeusyksikkö ovat testanneet yhdenvertaisuusvaikutusten arviointia kotouttamislain kokonaisuudistuksen yhteydessä.
- Ministeriön kansalais- ja kansalaisjärjestöstrategian toimeenpano on lisännyt kuulemis- ja keskustelutilaisuuksien järjestämistä ja vaikuttamismahdollisuuksien tarjoamista yhteistyötahoille ja kansalaisille.
- Kansalaisten vaikuttamismahdollisuuksia on edistetty esimerkiksi verkkoviestinnän, sosiaalisen median, lausuntomenettelyiden, palautekanavien ja voimavarastamiskampanjoiden keinoin.
- Sisäministeriön tilojen ja sähköisten välineiden sekä palveluprosessien esteettömyys on kartoitettu sitä varten perustetussa työryhmässä, joka teki myös ehdotukset esteettömyyden parantamiseksi.
- Tiedotteiden, esitteiden ja muun materiaalin kääntämistä saamenkielelle on tehty Rajavartiolaitoksen toimesta ja muiden toimialojen tulisi kiinnittää tähän enemmän huomioita.
- Etninen alkuperä: Poliisitoiminnan osalta on tunnistettu tarve lisätä koulutusta kulttuurien väliseen kommunikaation, saamelaisten, romanien ja maahanmuuttajien tilanteeseen ja syrjintäkokemuksiin liittyen. Etnisen monimuotoisuuden lisääminen henkilökunnassa on haaste johon etsitään keinoja rekrytoinnin avulla. Maahanmuutto-osasto on kehittänyt Euroopan sosiaalirahaston rahoittamalla kehittämisohjelmalla maahanmuuttajien neuvonta- ja ohjauspalveluja tuottamalla esimerkiksi selkokielen alkuinfon, kääntänyt sen usealle kielelle ja järjestänyt matalan kynnyksen neuvontaa ja ohjausta. Maahanmuuttobarometrihankkeen avulla on myös kehitetty tiedonkeruuta maahanmuuttajien kotoutumisesta ja syrjintäkokemuksista.
- Kieli: Viittomakielen tulkkaukseen on kiinnittänyt huomioita vain viestintä ja oikeusyksikkö ja tähän tulisi kiinnittää enemmän huomiota. Poliisin toiminnassa on pyritty ohjausasiakirjojen ja tietojärjestelmien kehittämiseen siten että ne palvelevat molemmilla kielillä sekä kielellisten oikeuksien toteuttamiseen esitutkinnan aikana.

- Uskonto ja vakaumus: Uskontoon ja vakaumukseen liittyviä toimenpiteitä raportointiin kaikista syrjintäperusteista vähiten. Uskonnollisia vähemmistöjä edustaviin henkilöihin kohdistuvia viharikoksia selvitetään osana poliisin viharikosseurantaa. Etnisten suhteiden neuvottelukunta on asettanut uskonnollisen ja kulttuurisen vuoropuhelutyöryhmän, joka toimii keskustelufoorumina viranomaisten, eri uskonnollisten ja kulttuuristen yhteisöjen ja ryhmien sekä tutkijoiden välillä.
- Vammaisuus: Ministeriön asettaman esteettömyystyöryhmän on kartoittanut ministeriön tilojen esteettömyyttä ja sekä sähköisten palveluiden saavutettavuutta. Pelastustoiminnan esteettömyys- ja saavutettavuuskysymykset liittyvät palo- ja poistumisturvallisuuden lisäämiseen sekä hätäilmoituksen lähettämiseen.
- Ikä: Lapsen edun toteutumiseen on kiinnitetty huomioita turvapaikanhakevien lasten sekä ihmiskaupan tunnistamiseen liittyvän toiminnan yhteydessä. Rajavartiomiehille suunnatussa ihmiskauppaa koskevassa koulutuksessa kiinnitetään erityshuomioita alaikäisiin ihmiskaupan uhreina. Oikeusyksikkö on osana kansallista syrjinnän vastaista kampanjaa edistänyt toimenpiteitä romanilasten ja nuorten oikeudesta syrjimättömään koulutukseen ja selvittänyt keinoja torjua maahanmuuttajanuoriin kohdistuvaa syrjintää ja rasismia.
- Seksuaali- sukupuolivähemmistöt: Sisäministeriö on osana syrjinnän seurantajärjestelmää kerännyt tietoa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kohdistuvasta syrjinnästä eri elämänapuilla. Poliisiosasto on ryhtynyt toimenpiteisiin seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kohtaaman syrjinnän kirjaamisperusteiden tarkentamiseksi, rikosilmoitusten rekisteröimiseksi ja syrjintärikosten raportoimiseksi.



## Liite 5. Edellisen tasa-arvosuunnitelman seurantatiedot

### Henkilöstöpoliittinen

#### Sukupuolijakaumaan kiinnitetään huomiota etenkin ylimmän johdon ja asiantuntijoiden rekrytoinneissa

Naisten ja miesten osuutta hakijoista ja nimitetyistä on tilastoitu ja seurattu järjestelmällisesti. Erityistä huomiota on naisten osalta kiinnitetty esimies- ja johtotehtävärekrytoinneissa sekä turvallisuusalan asiantuntijatehtävissä. Vastaavasti miesten osuuteen on kiinnitetty erityistä huomiota muissa asiantuntijatehtävissä edellä mainituilla keinoilla.

Kehityskeskusteluissa sekä osaamiskartoitusten yms. yhteydessä esimiehet on opastettu selvittämään tasapuolisesti molempien sukupuolinen halukkuutta johtamistehtäviin. Ministeriössä kannustetaan sekä naisia että miehiä osallistumaan mentorointiohjelmiin ja myös itse toimimaan mentoreina.

#### Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen

Sisäministeriö on työntajana kannustanut erityisesti miehiä perhevapaiden käyttämiseen. Perhevapaiden käytänteistä sekä mahdollisuuksista työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen puhutaan osana jokaisen uuden työntekijän perehdytysprosessia ja lisäksi erityistä huomiota on kiinnitetty ministeriön intrassa olevien ohjeistusten ajantasaisuuteen. Esimiesten huomiota on myös pyritty kiinnittämään avoimeen ja keskustelevaan ilmapiiriin esimiesten ja alaisten välillä perhevapaista keskusteltaessa sukupuolesta riippumatta.

Tehdyn kartoituksen perusteella isyysvapaiden pituus on sisäministeriössä kolminkertaistunut vuoteen 2013 verrattaessa, vaikkain naiset käyttävät yhä huomattavan osan perhevapaista ministeriössä. Myös niiden henkilöiden osuus, jotka tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä vastasivat, että naisilla on käytännössä paremmat mahdollisuudet käyttää perhevapaita, on vähentynyt vuodesta 2013 4 prosenttiyksikköä.

Lisäsi huomiota on kiinnitetty joustavien työaika- ja työmuotojen kehittämiseen. Ministeriössä on jatkettu toimenpiteitä työaikasaldoyllitysten vähentämiseksi ja niiden vaikutusten minimoimiseksi. Sisäistä raportointia on kehitetty ja esimiesten koulutuksissa on korostettu työajan seuraamisen merkitystä. Lisäksi on kokeiltu työaikapankkijärjestelmää.

Tehdyn tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn perusteella henkilöstön tyytymättömyys työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen on kuitenkin vähentynyt lievästi. Vuonna 2016 85 % tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn vastaajista ei kokenut koskaan tai koki kerran pari vuodessa vaikeuksia työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa. Luku on 2,1 pro-

senttiyksikköä pienempi kuin kolme vuotta aikaisemmin. Työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen parantamiseen tähtäviä toimenpiteitä tuleekin siis edelleen jatkaa ja tehostaa.

### **Epäasiallista kielenkäyttöä, syrjintää ja häirintää esiintyy entistä vähemmän**

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tulosten perusteella epäasiallinen kielenkäyttö, syrjintä sekä häirintä on vähentynyt sisäministeriössä vuoteen 2013 verrattuna. Ministeriössä on kiinnitetty erityistä huomiota ilmiöiden käsittelemiseen koko organisaatiossa ja työntekijöille on korostettu sitä, että ministeriössä ei hyväksytä epäasiallista kielenkäyttöä, syrjintää tai häirintää. Koko henkilöstölle on myös jaettu varhaisen välittämisen -opas ja varhaiseen välittämiseen liittyvien toimintamallien läpikäyminen on osa uusien virkamiesten perehdytystä. Lisäksi erityistä huomiota on kiinnitetty siihen, että mahdolliset syrjinnän, häirinnän tai epäasiallisen kielenkäytön kokemukset tulee aina ottaa puheeksi joko esimiehen tai muun työantajan edustajan kanssa. Työtä jatketaan edelleen positiivisen kehityksen jatkumisen takaamiseksi sekä hyvinvointikyselyissä esille tulleiden ilmiöiden selvittämiseksi.

## **Toiminnallinen**

### **Lainsäädäntö**

Ministeriössä on korostettu sitä, että sukupuolivaikutusten arviointi osana muuta vaikutusten arviointia on mukana valmistelutyön kaikissa vaiheissa ja säädösvalmistelijoita on ohjeistettu siihen, että sukupuolivaikutusten arvioinnin tarve tulee selvittää heti lainvalmistelun alkaessa ja valtavirtaistettavat lainsäädäntöhankkeet on kirjattu lainsäädäntösuunnitelmaan. Lisäksi lainvalmistelijoille on järjestetty räätälöityä koulutusta sukupuolivaikutusten arviointiin. Säädösvalmistelun kehittämistyöryhmä (SÄKE) on seurannut lainsäädäntösuunnitelmaa ja sen toteutumista sekä raportoinut asiassa SITY-ryhmälle.

### **Toiminnan ja talouden suunnittelu sekä tulosohejus**

Sukupuolinäkökulman huomioimista on jalkautettu sisällyttämällä se hallinnonalan virastojen ja laitosten tulosohejuun. Tasa-arvoon ja valtavirtaistamiseen liittyviä tavoitteet huomioidaan valmistelun eri vaiheissa. Suunnittelumääräykseen sisällytettäviä yleisiä ja toimialakohtaisia sukupuolivaikutuksia koskevia kirjauksia on konkretisoitu osastojen ja erillisyyksiköiden toiminta- ja taloussuunnitelmassa sekä alaiselle hallinnolle annettavissa tarkentavissa suunnittelumääräyksissä.

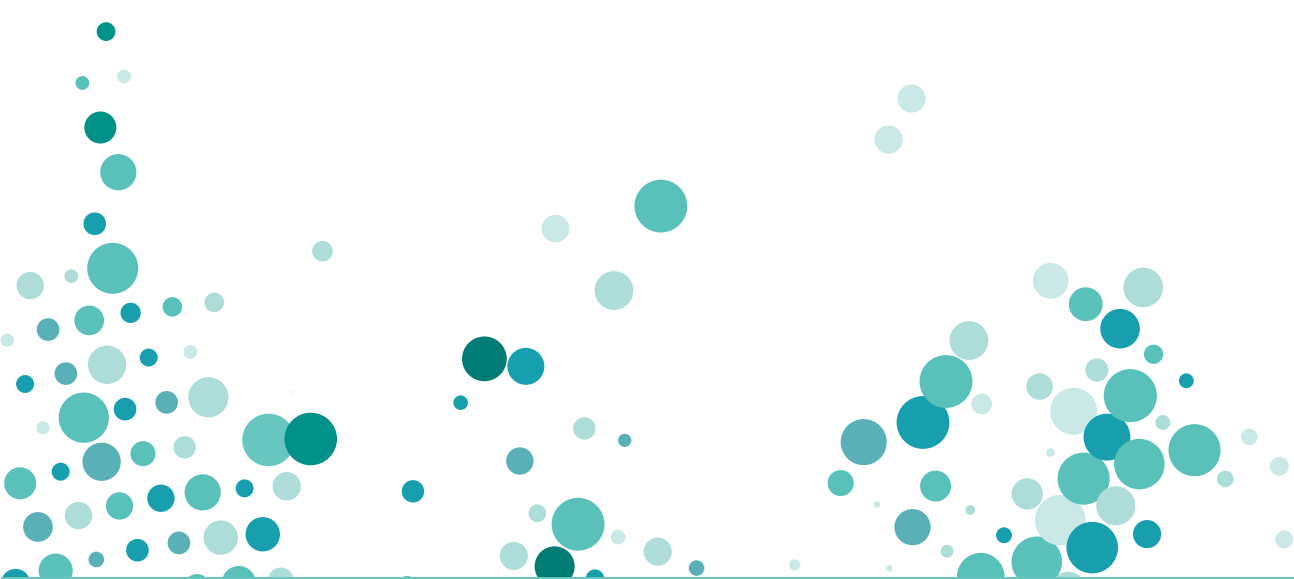
Taloussuunnittelun laadintaohjeeseen on kirjattu osastoja ja erillisyyksiköitä koskeva edellytys sukupuolinäkökulman huomioon ottamisesta yhteiskunnallisten vaikuttavuustavoitteiden ja muiden mahdollisten tavoitteiden esittämisessä. Toiminnan ja talouden suunnittelun tehtäviä tekeville on järjestetty räätälöityä koulutusta sukupuolivaikutusten arvioinnista syyskuun 2014.

### **Perehdytys, koulutus ja viestintä**

Perehdytysprosessin tavoitteeksi on asetettu, että ministeriön ja hallinnonalan virkamiehet omaksuvat sukupuolinäkökulman yhdeksi näkökulmaksi toiminnassa ja asioiden valmistelussa ja toiminnallisen tasa-arvon periaatteet on sisällytetty uusien virkamiesten perehdyttämiseen. Sisäministeriön ja koko sisäasiainhallinnon intraan on laadittu toiminnallisen tasa-arvon sivusto, josta löytyy tukiaineistoa valtavirtaistamisen ja sukupuolivaikutusten arvioinnin tueksi.







**Sisäministeriö** PL 26, 00023 Valtioneuvosto

**Inrikesministeriet** PB 26, 00023 Statsrådet

[www.intermin.fi](http://www.intermin.fi)



SISÄMINISTERIÖ  
INRIKESMINISTERIET