



Sisäministeriö  
Inrikesministeriet

Hallinto | Sisäministeriön julkaisuja 2020:6

---

# Sisäministeriön tasa- arvo- ja yhdenvertaisuus- suunnitelma vuosille 2020–2021



Sisäministeriön julkaisuja 2020:6

## Sisäministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2020–2021

Sisäministeriö

ISBN PDF: 978-952-324-613-3

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2020

## Kuvailulehti

<b>Julkaisija</b>	Sisäministeriö	19.3.2020
<b>Tekijät</b>	Sisäministeriö	
<b>Julkaisun nimi</b>	Sisäministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2020–2021	
<b>Julkaisusarjan nimi ja numero</b>	Sisäministeriön julkaisu 2020:6	
<b>Diaari/hankenumero</b>	-	<b>Teema</b> Hallinto
<b>ISBN PDF</b>	978-952-324-613-3	<b>ISSN PDF</b> 2490-077X
<b>URN-osoite</b>	<a href="http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-324-613-3">http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-324-613-3</a>	
<b>Sivumäärä</b>	45	<b>Kieli</b> suomi
<b>Asiasanat</b>	tasa-arvo, yhdenvertaisuus.	
<b>Tiivistelmä</b>	<p>Tämä suunnitelma sisältää sisäministeriön henkilöstöpoliittisen ja toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vuosille 2020–2021. Suunnitelma koskee sekä ministeriötä työnantajana että ministeriön toimintaa. Tavoitteena on, että ministeriö edistää tosiasiallista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta aktiivisesti, suunnitelmallisesti ja pitkäjänteisesti. Toimeenpanemalla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa ministeriö ehkäisee ja torjuu syrjintää iän, sukupuolen, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.</p> <p>Suunnitelmassa määritellään yleisellä tasolla ne tavoitteet, toimenpiteet ja vastuut, joilla ministeriö edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta henkilöstöpolitiikassa sekä asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Niiden toteuttaminen ja seuranta tapahtuvat ministeriön osastojen ja yksiköiden yhteistyönä. Sukupuolten tasa-arvon ja kaikkien ihmisten yhdenvertaisuuden edistäminen on jokaisen virkamiehen velvollisuus ja ne huomioidaan kaikessa toiminnan suunnittelussa.</p> <p>Suunnitelma on hyväksytty ministeriön kansliapäällikön johtoryhmässä 22.1.2020, ja se on voimassa ajalla 1.2.2020–31.12.2021.</p>	
<b>Kustantaja</b>	Sisäministeriö	
<b>Julkaisun jakaja/myynti</b>	Sähköinen versio: <a href="http://julkaisut.valtioneuvosto.fi">julkaisut.valtioneuvosto.fi</a> Julkaisumyynti: <a href="http://vnjulkaisumyynti.fi">vnjulkaisumyynti.fi</a>	

## Presentationsblad

<b>Utgivare</b>	Inrikesministeriet	19.3.2020
<b>Författare</b>	Inrikesministeriet	
<b>Publikationens titel</b>	Inrikesministeriets jämställdhets- och likabehandlingsplan 2020–2021	
<b>Publikationsseriens namn och nummer</b>	Inrikesministeriets publikationer 2020:6	
<b>Diarie-/ projektnummer</b>	-	<b>Tema</b> Förvaltning
<b>ISBN PDF</b>	978-952-324-613-3	<b>ISSN PDF</b> 2490-077X
<b>URN-adress</b>	<a href="http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-324-613-3">http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-324-613-3</a>	
<b>Sidantal</b>	45	<b>Språk</b> finska
<b>Nyckelord</b>	jämställdhet, likabehandling	
<b>Referat</b>	<p>Denna plan innehåller inrikesministeriets personalpolitiska och operativa jämställdhets- och likabehandlingsplan för 2020–2021. Planen gäller både ministeriet som arbetsgivare och ministeriets verksamhet. 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 diskriminering på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person.</p> <p>I planen anges de allmänna mål, åtgärder och ansvar med vilka ministeriet ska arbeta för jämställdhet och likabehandling i personalpolitiken, i beredningen av ärenden och i beslutsfattandet. De ska genomföras och följas upp i samarbete mellan ministeriets avdelningar och enheter. Det är varje tjänstemans skyldighet att arbeta för jämställdheten mellan könen och likabehandlingen av alla människor, och de beaktas i all planering av verksamheten.</p> <p>Planen har godkänts i kanslichefens ledningsgrupp vid ministeriet den 22 januari 2020 och den gäller 1.2.2020–31.12.2021.</p>	
<b>Förläggare</b>	Inrikesministeriet	
<b>Distribution/ beställningar</b>	Elektronisk version: <a href="mailto:julkaisut.valtioneuvosto.fi">julkaisut.valtioneuvosto.fi</a> Beställningar: <a href="mailto:vnjulkaisumyynti.fi">vnjulkaisumyynti.fi</a>	

## Description sheet

<b>Published by</b>	Ministry of the Interior	19 March 2020	
<b>Authors</b>	Ministry of the Interior		
<b>Title of publication</b>	Equality and non-discrimination plan in the Ministry of the Interior for 2020–2021.		
<b>Series and publication number</b>	Publications of the Ministry of the Interior 2020:6		
<b>Register number</b>	-	<b>Subject</b>	Administration
<b>ISBN PDF</b>	978-952-324-613-3	<b>ISSN (PDF)</b>	2490-077X
<b>Website address (URN)</b>	<a href="http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-324-613-3">http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-324-613-3</a>		
<b>Pages</b>	45	<b>Language</b>	Finnish
<b>Keywords</b>	equality, non-discrimination		
<p><b>Abstract</b></p> <p>This plan includes the personnel policy and operational plan on equality and non-discrimination in the Ministry of the Interior for 2020–2021. The plan concerns both the Ministry as an employer and the Ministry's activities. The aim is for the Ministry to promote de facto equality and non-discrimination actively, systematically and consistently. By implementing the equality and non-discrimination plan, the Ministry prevents and combats discrimination on the basis of age, origin, nationality, language, religion, belief, opinion, political activity, trade union activity, family relationships, state of health, disability, sexual orientation, or other personal characteristics.</p> <p>The plan defines in general terms the Ministry's objectives, measures and responsibilities to promote equality and non-discrimination in personnel policy, as well as in the preparation of matters and decision-making. Their implementation and monitoring will be a joint effort of the Ministry's departments and units. The promotion of gender equality and the equality of all people is a duty of every public official, and these are taken into account in the planning of all operations.</p> <p>The plan was approved by the management group led by the Permanent Secretary of the Ministry on 22 January 2020, and it covers the period 1 February 2020–31 December 2021.</p>			
<b>Publisher</b>	Ministry of the Interior		
<b>Distributed by/ publication sales</b>	Online version: <a href="http://julkaisut.valtioneuvosto.fi">julkaisut.valtioneuvosto.fi</a> Publication sales: <a href="http://vnjulkaisumyynti.fi">vnjulkaisumyynti.fi</a>		





# Sisältö

<b>1</b>	<b>Johdanto</b> .....	<b>9</b>
<b>2</b>	<b>Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu sisäministeriössä</b> .....	<b>11</b>
<b>3</b>	<b>Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu sisäministeriössä</b> .....	<b>13</b>
<b>4</b>	<b>Politiikkaohjelmien seurantatiedot</b> .....	<b>15</b>
<b>5</b>	<b>Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden valtavirtaistaminen</b> .....	<b>16</b>
<b>6</b>	<b>Sisäministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslinjaukset vuosille 2020–2021</b> .....	<b>17</b>
<b>7</b>	<b>Viestintä</b> .....	<b>19</b>
	<b>Liitteet</b> .....	<b>20</b>
	Liite 1. Sovellettava lainsäädäntö .....	20
	Liite 2. Tasa-arvoselvitys (henkilöstö).....	21
	Liite 3. Palkkakartoitus .....	26
	Liite 4: Muut kartoitukset .....	31
	Liite 5. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskyselyn tulokset .....	36
	Liite 6. Edellisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman seurantatiedot.....	44



# 1 Johdanto

Tämä suunnitelma sisältää sisäministeriön henkilöstöpoliittisen ja toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vuosille 2020–2021. Suunnitelma koskee sekä ministeriötä työnantajana että ministeriön toimintaa. Tavoitteena on, että ministeriö edistää tosiasiallista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta aktiivisesti, suunnitelmallisesti ja pitkäjänteisesti. Toimeenpanemalla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa ministeriö ehkäisee ja torjuu syrjintää iän, sukupuolen, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Suunnitelmassa määritellään yleisellä tasolla ne tavoitteet, toimenpiteet ja vastuut, joilla ministeriö edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta henkilöstöpolitiikassa sekä asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Niiden toteuttaminen ja seuranta tapahtuvat ministeriön osastojen ja yksiköiden yhteistyönä. Sukupuolten tasa-arvon ja kaikkien ihmisten yhdenvertaisuuden edistäminen on jokaisen virkamiehen velvollisuus ja ne huomioidaan kaikessa toiminnan suunnittelussa.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus yhteiskunnassa ovat keskeisiä edellytyksiä turvallisuuden toteutumiselle. Kansalaisten yhdenvertaisuus on Suomen voimavara ja yhteiskuntaa koossa pitävä voima. Eri sukupuolten ja väestöryhmien välillä on eroja yhteiskunnallisessa asemassa, tyypillisissä elämäntilanteissa, tarpeissa ja ongelmassa. Myös nämä erot heijastuvat turvallisuuteen.

Arjen turvallisuus kuuluu kaikille. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistämällä sisäasiainhallinnossa on mahdollisuus lisätä turvallisuutta suomalaisessa yhteiskunnassa. Toiminnallisen suunnitelman tavoitteena on ohjata sisäasiainhallinnon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua sekä suoraan että välillisesti tulosohjausasiakirjojen kautta.

Henkilöstö on mahdollistaja, jonka varaan sisäministeriön hallinnonalan konsernistratégian toteutus rakentuu. Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus ovat kantavia periaatteita sisäasiainhallinnossa – ne takaavat osaltaan työyhteisössä kaikkien voimavaroja

hyödyntävän ja kestäväen perustehtävän toteutumisen. Tavoitteena on toimiva työyhteisö, jossa kaikki toimivat vastuullisesti sekä itseään että muita kohtaan.

Sukupuolten tasa-arvon ja kaikkien ihmisten yhdenvertaisuuden edistämisen tulee olla sisäministeriön normaalia toimintaa. Niiden edistäminen on jokaisen virkamiehen velvollisuus ja ne huomioidaan kaikessa toiminnan suunnittelussa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu virkatyönä hallinto- ja kehittämisosastolla, ja sitä on käsitelty sisäministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden koordinaatioryhmässä ja YT-elimissä. Ministeriön osastoilla ja erillisyksiköillä oli mahdollisuus kommentoida suunnitelmaa sisäisellä lausuntokierroksella. Suunnitelma on hyväksytty ministeriön kansliapäällikön johtoryhmässä 22.1.2020, ja se on voimassa ajalla 1.2.2020–31.12.2021.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman seurannasta vastaa sisäministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden koordinaatioryhmä. Suunnitelman toimenpiteiden toteutusta seurataan ja arvioidaan vuosittain ja sen toteutumista koskeva seurantaraportti vietään kansliapäällikön johtoryhmän käsiteltäväksi jokaisen vuoden lopussa. Toimenpiteitä päivitetään tarvittaessa. Tärkeimmät seurantamekanismit ovat ministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely, VMBaro-työtyytyväisyyskysely, palkkakartoitus sekä politiikkaohjelmien seurantatietojen kerääminen.

## 2 Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu sisäministeriössä

Sisäministeriön toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu keskittyy ministeriön ydintoimintoihin, eli lainsäädännön valmisteluun sekä toiminnan ja talouden suunnittelun prosesseihin. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman lisäksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysymyksiä käsitellään tai sivutaan muun muassa sisäministeriön toiminta- ja taloussuunnitelmissa, henkilöstökertomuksessa, sähköisessä perehdytysmateriaalissa sekä eräissä muissa sisäministeriön valmistelemissa toimintaohjelmissa, strategioissa ja ohjeissa, kuten esimerkiksi sisäministeriön kestävä kehityksen toimenpidesitoumuksessa vuosille 2019–2030.

Ministeriön velvollisuudet ulottuvat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelussa myös osin hallinnonalan toimintaan. Tällä tarkoitetaan sellaisia sukupuolten tasa-arvoon ja eri väestöryhmien väliseen yhdenvertaisuuteen liittyviä kysymyksiä, joita on tarkoituksenmukaista ohjata esimerkiksi ministeriön tulosohjauksella. Tarkoituksenmukaisuus voi määräytyä esimerkiksi sen perusteella, että kysymys on uusi tai se edellyttää useamman toimijan panosta.

Sisäministeriön hallinnonalan tulosohjauksessa huomioidaan tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Ministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma ei kuitenkaan muodosta hallinnonalaan koskevaa ohjausasiakirjaa, vaan mahdollisista hallinnonalaan koskevista velvoitteista sovitaan tavanomaisella menettelyllä tulosohjauksessa. Ministeriö seuraa ja tarvittaessa tukee tulosohjattavien virastojen toimintaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioiden edistämiseksi. Virastojen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien tulee vastata lainsäädännön asettamia vaatimuksia.

Toiminnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaikutuksiin on sisäministeriössä kiinnitetty jo pidempään huomiota. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvoaikutusten arviointia on kehitetty muun muassa osana toiminnan ja talouden suunnitteluprosessia, säädösvalmistelun

vaikutusten arviointia sekä tilinpäätösraportointia. Aihetta on käsitelty sekä ministeriön sisäisissä että valtioneuvoston yhteisissä säädösvalmistelukoulutuksissa. Vuodesta 2009 toiminut sisäministeriön tasa-arvo ja yhdenvertaisuusasioiden koordinaatioryhmä on seurannut, valmistellut ja raportoinut ministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspolitiikkaa sekä koordinoinut ja seurannut hallituksen tasa-arvo-ohjelman toimeenpanoa sisäasiainhallinnon osalta.

### 3 Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu sisäministeriössä

Myös henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen on kiinnitetty sisäministeriössä pidempään erityistä huomiota. Henkilöstölle suunnatut kyselyt antavat hyvän pohjan arvioida tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista ministeriössä. Ministeriössä toteutetaan vuosittain henkilöstön tyytyväisyyttä mittaava VMBaro-työtyytyväisyyskysely, joka sisältää tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä kysymyksiä. Lisäksi ministeriössä on toteutettu henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely vuosina 2008, 2010, 2013, 2016 ja 2019. Henkilöstöpoliittista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät tavoitteet ja toimenpiteet pohjautuvat tasa-arvoselvitykseen sekä henkilöstölle tehtyyn tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyyn.

Henkilöstön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta on edistetty sisäministeriössä viime vuosina muun muassa seuraavilla toimenpiteillä:

- Syrjinnän kieltoja on käsitelty osastoilla ja erillisyksiköissä ja henkilöstöä on rohkaistu puuttumaan epäasialliseen puheeseen.
- Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsittelevä osuus on liitetty osaksi uusien työntekijöiden sähköistä perehdyttämismateriaalia.
- 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.

- Ministeriön osastojen ja yksiköiden tilastollista seuranta on kehitetty niin, että se palvelee myös tiedonkeruuta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen seuraamiseksi ja arvioimiseksi.
- Henkilöstöä on tiedotettu työelämän joustoista (mm. miesten kannustaminen perhevapaiden käyttämiseen).
- Henkilöstölle on järjestetty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutuksia, joilla on pyritty lisäämään tietoisuutta syrjimättömyydestä ja eri vähemmistöryhmien yhdenvertaisuuskysymyksistä.

Tasa-arvoselvitys, palkkakartoitus ja arvio edelliseen suunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteutumisesta ja tuloksista ovat tämän suunnitelman liitteinä.



## 4 Poliikkaohjelmien seurantatiedot

Pääministeri Sanna Marinin hallituksen tasa-arvo-ohjelman valmistuu keväällä 2020. Sisäasianhallintoa koskevat toimenpiteet vahvistuvat ohjelman valmistuttua.

Pääministeri Juha Sipilän hallituksen tavoitteita ja toimia sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi ja syrjinnän estämiseksi koottiin hallituksen tasa-arvo-ohjelmaksi, jonka hallitus hyväksyi valtioneuvoston periaatepäätöksenä 4.5.2016. Ohjelman toimenpiteiden toteuttamista tuki ja seurasi elokuussa 2016 asetettu työryhmä, jota koordinoi sosiaali- ja terveysministeriö. Sisäministeriö osallistui työryhmän työskentelyyn. Työryhmä koosti ohjelman tavoitteiden toteutumisesta loppuraportin, joka julkaistiin 1.3.2019. Raportissa arvioitiin, miten hallituksen tasa-arvo-ohjelma on toteutunut syksyn 2018 loppuun mennessä. Sisäasiainhallintoa koskeneiden toimenpiteiden toteutuminen on raportoitu liitteessä Edellisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman seurantatiedot.

Hallituksen tasa-arvo-ohjelman (2016–2019) mukaisesti ministeriöt selvittivät politiikka-alojensa keskeisiä tasa-arvohaasteita. Sisäministeriö julkaisi selvityksen pohjalta keväällä 2018 *Onko Suomi maailman turvallisim maa kaikille? Turvallisuuden toteutuminen eri sukupuolten ja väestöryhmien kannalta* -raportin, joka luo tilannekuvan sisäisen turvallisuuden tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta.

## 5 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden valtavirtaistaminen

Sisäministeriö on kiinnittänyt huomioita yhdenvertaisuusvaikutusten arviointiin säädös- ja politiikkaohjelmien valmistelussa. Ministeriössä on laadittu ohje yhdenvertaisuusvaikutusten arvioimiseksi ja lisäksi ministeriössä on testattu erilaisia menetelmiä yhdenvertaisuusvaikutusten arvioimiseksi hankkeiden valmistelussa.

## 6 Sisäministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslinjaukset vuosille 2020–2021

Taulukko 1. Toiminnalliset tavoitteet ja toimenpiteet

Tavoite	Toimenpiteet	Vastuu	Seuranta
Varmistetaan hallituksen tasa-arvo-ohjelman tavoitteiden toteutuminen sisäasiainhallinnon osalta	Varmistuvat 2020	Osastot ja erillisyksiköt yhteistyössä HKO:n kanssa	Osastot ja erillisyksiköt raportoivat toimenpiteiden edistymisestä SITY-ryhmälle vuosittain joulukuussa
Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevat vaatimukset huomioidaan osana ministeriön toiminnan ja talouden suunnittelua	Järjestetään koulutus sukupuolitietoisesta budjetoinnista	HKO yhteistyössä osastojen ja erillisyksiköiden kanssa	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arvioinnit suunnittelun ja seurannan asiakirjoissa (lkm)
Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevat vaatimukset huomioidaan osana lainvalmistelua	Järjestetään koulutusta säädösvalmistelijoille sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arvioinnista	HKO yhteistyössä osastojen ja erillisyksiköiden kanssa	Toteutetut tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arvioinnit hallituksen esityksissä (lkm)  Säke-ryhmä raportoi SITY-ryhmälle vuosittain joulukuussa

**Taulukko 2. Henkilöstöpoliittiset tavoitteet ja toimenpiteet**

Tavoite	Toimenpiteet	Vastuu	Seuranta
Sisäministeriössä ei jatkossakaan esiinny syrjintää, häirintää eikä epäasiallista kohtelua	Toteutetaan häirintää ja syrjintää ennaltaehkäisevä koulutus koko sisäasiainhallinnossa	HKO / heha	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely
Varmistetaan, että ministeriön toimitiloissa huomioidaan esteettömyys	Toteutetaan esteettömyyskartoitus ministeriön tiloissa	HKO / heha	
Varmistetaan, että henkilöstö on tietoinen mahdollisuuksista kohtuullisiin mukautuksiin koskien työtilojen ja toimintatapojen esteettömyyttä ja saavutettavuutta	Laaditaan esteettömyyttä ja saavutettavuutta sekä kohtuullisia mukautuksia koskeva sivu ministeriön intranettiin	HKO / heha	
Työn ja muun elämän yhteensovittaminen on sujuvaa koko henkilöstölle	Toteutetaan Työkaarimalli-materiaali, joka kokoaa tietoa työuran vaiheiden ja eri elämänvaiheiden tueksi	HKO / heha	VMBaron sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tulokset
Tasa-arvoinen palkkaus toteutuu myös jatkossa	Seurataan vaatavuustasoille sijoittumista ja henkilökohtaisen palkanosan kehitystä sukupuolittain sekä yhdenvertaisuuden näkökulmasta	HKO / heha	Henkilöstökertomus, vuosittainen palkkakartoitus

## 7 Viestintä

Sisäministeriön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävästä työstä viestitään sisäisesti ja ulkoisesti. Ministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden koordinaatioryhmä ja viestintäyksikkö varmistavat, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö tunnetaan. Suunnitelmasta viestitään henkilöstölle ja sidosryhmille.

Ministeriön ulkoisessa viestinnässä huomioidaan saavutettavuutta koskevat periaatteet ja kansalliskielten tasa-arvo. Viestintä on monikanavaista ja siinä käytetään selkeää virkakieltä. Kriisitilanteessa tiedotustilaisuudet tulkitaan myös viittomakielellä. Ulkoisessa ja sisäisessä viestinnässä tuodaan esiin eri vähemmistöryhmiä ja käytetään sukupuolineutraalia terminologiaa.

Koulutustilaisuuksien järjestämisessä ja niistä viestimisessä huomioidaan esteettömyys ja saavutettavuus.

Sisäministeriö tuo esiin tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä periaatteita myös kansainvälisissä yhteyksissä.

## Liitteet

1. Sovellettava lainsäädäntö
2. Tasa-arvoselvitys
3. Palkkakartoitus
4. Muut kartoitukset
5. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskyselyn tulokset
6. Edellisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman seurantatiedot

### Liite 1. Sovellettava lainsäädäntö

#### 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.

Yhdenvertaisuuslaki: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

#### 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-arvo-tilanteesta 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-arvosuunnitelma 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.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/1986/19860609>

## Liite 2. Tasa-arvoselvitys (henkilöstö)

Tasa-arvoselvityksen tulee sisältää ainakin kartoitus sukupuolen mukaisesta työnjaosta sekä palkkakartoitus. Kartoitusta laadittaessa on käytetty pääasia lokakuun 2019 tietoja. Henkilöiden lukumäärää koskevat tiedot on pääasiassa haettu Kieku-järjestelmästä. 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.

Sisäministeriön henkilöstölujuja raportoivissa asiakirjoissa, kuten esimerkiksi henkilöstökertomuksessa, kokonaismäärätarkasteluun ei sisällytetä rajavartio-osaston (Rajavartiolaitoksen esikunta) henkilöstöä, koska Rajavartiolaitos muodostaa henkilöstöjohtamisen kannalta oman kokonaisuuteensa. Rajavartio-osaston henkilöstö on jätetty myös tämän tarkastelun ulkopuolelle. Rajavartiolaitoksen työnantajatoimintaa edustava Rajavartiolaitoksen esikunta laatii koko Rajavartiolaitosta koskevan tasa-arvosuunnitelman. Samasta syystä myöskään vuoden 2019 alusta sisäministeriön yhteyteen siirtyneen Kriisinhallintakeskus CMC Finlandin lukuja ei ole otettu mukaan tarkasteluun.

Vaativuustasotarkasteluissa on mukana sisäministeriön palkkausjärjestelmään kuuluvat henkilöt. Euromääräisellä palkalla ministeriössä ovat lähinnä sopimuspalkkaiset, harjoittelijat, projektihenkilöt sekä lyhyet määräaikaiset. Tarkasteluajankohtana euromääräisellä palkalla oli 25 henkilöä. Tehtävät on luokiteltu johto, -esimies, -asiantuntija- ja toimihenkilötehtäviin. Johtotason tehtäviin kuuluvat ministeriön ylin johto, osastopäälliköt sekä tulosityksiköiden päälliköt, sisältäen sopimuspalkkalaiset ja erittelyvirat. Esimiestehtäviin luetaan kaikki muut esimiestehtäviä hoitavat.

## Henkilöstön määrä ja rakenne

Lokakuun 2019 lopussa sisäministeriössä työskenteli yhteensä 216 henkilöä. Ministeriön henkilöstömäärä on kasvanut vuodesta 2015, jolloin ministeriössä työskenteli 183 henkilöä. Sisäministeriö on naisvaltainen työpaikka: ministeriön henkilöstöstä 66,2 prosenttia on naisia ja 33,8 prosenttia miehiä. Miesten osuus henkilöstöstä on vähentynyt edellisestä tarkastelusta (2015) 1,7 prosenttiyksikköä. Verrattaessa sisäasiainhallintoon sisäministeriö on selkeästi naisvaltaisempi organisaatio kuin sisäasiainhallinnon virastot yleensä.

Sisäministeriön sukupuolijakauma noudattelee muuten ministeriöiden keskimääräistä sukupuolijakaumaa, mutta eroaa siitä merkittävästi johdon osalta. Sisäministeriön johdosta ainoastaan 28,6 prosenttia on naisia, kun taas ministeriöissä keskimäärin lähes puolet johtajista on naisia. Tätä selittää todennäköisesti se, että sisäministeriön johtotehtäviin haudutaan usein ministeriön miesvaltaiselta hallinnonalalta, jossa naisia on merkittävästi vähemmän kaikissa ammattiryhmissä.

Sisäministeriö on asiantuntijaorganisaatio: lokakuussa 2019 noin 65,7 prosenttia ministeriön koko henkilöstöstä toimi asiantuntijatehtävissä ja ministeriön yleisin tehtävänimike olikin erityisasiantuntija. Toimeenpaneuvissa tehtävissä työskenteli 18,1 prosenttia henkilöstöstä ja esimiehiin tai johtoon kuuluvia oli 13 prosenttia henkilöstöstä. Erityisesti asiantuntijoiden määrä on kasvanut viime vuosina. Vuonna 2018 asiantuntijoiden määrä oli 20 prosenttia suurempi kuin vuonna 2015, kun koko henkilöstön määrä vuonna 2018 oli 12 prosenttia suurempi kuin edellisen tarkastelun ajankohtana vuonna 2015.

Sisäministeriön sisällä asiantuntija- ja esimiestehtävät ovat jakautuneet jokseenkin tasaisesti eri sukupuolten välillä, kun huomioidaan koko ministeriön sukupuolijakauma. Toisaalta on tärkeää huomata myös se, että toimihenkilöistä ainoastaan 5,1 prosenttia on miehiä.

Sisäministeriön henkilöstön keski-ikä oli edelliseen tarkasteluajankohtaan verrattaessa laskenut 1,9 vuotta ja oli lokakuussa 2019 lopussa 45,5 vuotta. Naisten keski-ikä oli 43,7 vuotta ja miesten 49 vuotta. Naisten keski-ikä on laskenut ja miesten noussut. Suurimmat ikäluokat ministeriössä ovat 45–54-vuotiaat (64,2 prosenttia asiantuntijoina, 25,4 prosenttia johdossa tai esimiehinä ja 10,4 prosenttia toimihenkilöinä) ja 35–44-vuotiaat (84,9 prosenttia asiantuntijoina ja 9,4 prosenttia toimihenkilöinä). Ikäjakaumaa selittää ministeriön asiantuntijapainotteisuus – monilla ministeriössä aloittavilla on jo useita vuosia työuraa takana. 55-vuotiaiden ja sitä vanhempien osuus ministeriön henkilöstöstä oli 22,7 prosenttia, ja heistä 65,3 prosenttia toimi asiantuntijatehtävissä ja 18,3 prosenttia toimihenkilötehtävissä. Vuosina 2016–2018 keskimääräinen vanhuuseläkkeelle siirtymisen ikä oli 65,1 vuotta. Vuoteen 2028 mennessä sisäministeriön nykyisestä henkilöstöstä tämän iän on saavuttanut 41 henkilöä eli 20 prosenttia.



län ja sukupuolen lisäksi henkilöstön muusta monimuotoisuudesta ei ole saatavilla tilastotietoa.

**Taulukko 3. Henkilöstön keski-ikä 31.10.2019**

Henkilöstöryhmä	Miehet	Naiset
Johtotason työt	55,2	51
Esimiestyöt	52,5	51,7
Asiantuntijatyöt	48,4	43,6
Toimihenkilötyöt	24,5	41
Koko ministeriö	49	43,7
Kaikki	45,5	

Lähde: Kieku-järjestelmä, Henkilötiedot-raportti. Raportoitu 18.11.2019.

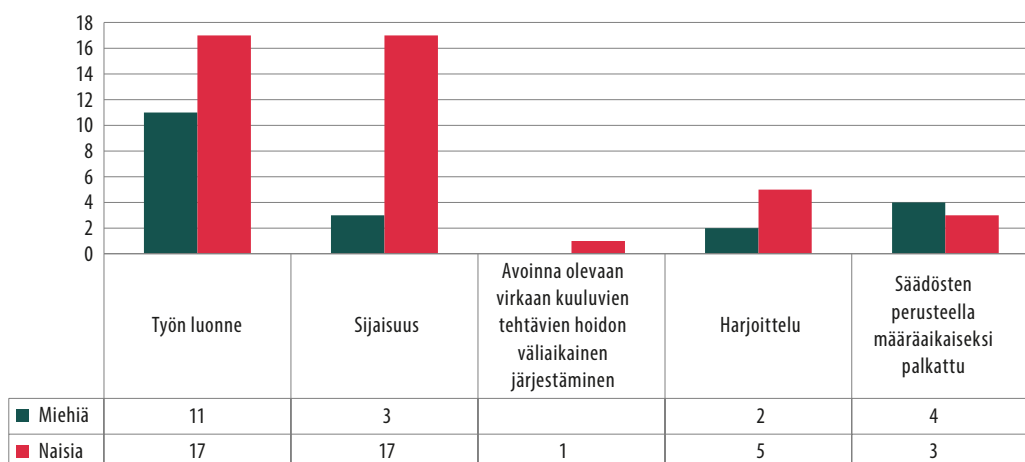
Osa-aikaista työaikaa tekeviä henkilöitä oli joulukuussa 2018 viisi, jotka olivat kaikki naisia asiantuntijatehtävissä. Koko vuoden 2018 aikana osa-aikaisuutta käytti 15 henkilöä, joista kaksi oli miehiä ja 13 naisia. Osa-aikaisuuden tyypillisimpiä syytä olivat osittainen virkavapaus tai osittainen vapaus työtehtävistä sekä osittainen hoitovapaa.

### Määräaikaiset virkasuhteet

Henkilöstön määrän kasvaessa myös määräaikaisten työsuhteiden osuus ministeriön työsuhteista on kasvanut. Lokakuussa 2019 ministeriön henkilöstöstä 29,2 prosenttia oli määräaikaisessa työsuhteessa.

Tarkasteluajankohtana sisäministeriön henkilöstöstä vakinaisia oli 153 ja määräaikaisia 63 henkilöä. Määräaikaisilla tarkoitetaan tässä yhteydessä niitä henkilöitä, joilla ei ole valtiolla taustavirkaa tai tehtävää. Määräaikaisista 43 eli 68,3 prosenttia oli naisia. Naisten suhteellinen osuus määräaikaisista on hieman noussut verrattaessa vuoteen 2015. Nousua on tapahtunut 2,5 prosenttia. Ministeriössä kiinnitetään jatkuvasti huomiota määräaikaisten virkasuhteiden käyttämiseen. Määräaikaisuuden peruste merkitään aina näkyviin myös nimittämiskirjaan. Syksyllä 2019 sisäministeriö vakinaisti kymmenen määräaikaisessa virkasuhteessa työskennellyttä henkilöä.

Työn luonteen (projektiluonteiset tehtävät) perusteella määräaikaisessa virkasuhteessa työskenteli tarkasteluajankohtana 28 henkilöä, heistä 17 oli naisia. Sijaisena toimi 20 henkilöä, heistä 17 oli naisia. Harjoittelijoina toimi 5 naista ja 2 miestä. Säädöksen perusteella määräaikaiseksi oli palkattu seitsemän henkilöä, joista 3 on naisia ja 4 miehiä.



Kuvio 1. Määräaikaisten jakautuminen sisäministeriössä 31.10.2019

Taulukko 4. Kartoitus sukupuolen mukaisesta työnjaosta sisäministeriössä 31.10.2019

Henkilöstöryhmä	Kokoaikaiset			Osa-aikaiset			Kaikki yhteensä
	Miehet	Naiset	Kokoaikaiset yhteensä	Miehet	Naiset	Osa-aikaiset yhteensä	
Johtotason työt	5	2	7			0	7
Esimiestyöt	11	10	21			0	21
Asiantuntijatyöt	52	87	139	1	2	3	142
Toimihenkilötyöt	2	34	36		3	3	39
YO-harjoittelijat		3	3			0	3
AMK-harjoittelijat	2	1	3			0	3
Muut harj.		1	1			0	1
<b>Yhteensä</b>	<b>72</b>	<b>138</b>	<b>210</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>216</b>

Lähde: Kieku, Henkilötiedot-raportti. Raportoitu 21.11.2019.

Johto- ja esimiestehtävissä (ml. sopimuspalkkalaiset ja erittelyvirat) työskenteli 16 miestä ja 12 naista. Asiantuntijatehtävissä työskenteli 53 miestä ja 89 naista. Toimihenkilötehtävissä työskenteli 39 henkilöä, joista naisia oli 37. Viimeksi mainitussa tehtävätasossa on sisäministeriössä havaittavissa sukupuolen mukaista voimakasta työnjakoa eli segregaatia. Segregaatio näissä tehtävissä kuvastaa miesten ja naisten hakeutumista eri koulutusaloille. Sukupuolen mukaista segregaatia voidaan pyrkiä lieventämään mm. tasa-arvosuunnittelun avulla, mutta henkilöstöpoliittisten toimien vaikutusmahdollisuudet ovat rajalliset.

**Taulukko 5. Henkilöstö ikäryhmittäin ja sukupuolen mukaan sisäministeriössä 31.10.2019**

Henkilöstöryhmä	-35 v.			35-44 v.			45-54 v.			55-		
	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.
Johtotason työt	0	0	0	0	0	0	4	2	6	1		1
Esimiestyöt	0	0	0	1	2	3	6	5	11	4	3	7
Asiantuntijatyöt	4	18	22	15	30	45	17	26	43	17	15	32
Toimihenkilötyöt	2	16	18	0	5	5	0	7	7	0	9	9
YO-harjoittelijat	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AMK-harj.	2	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Muut harj.	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Yhteensä</b>	<b>8</b>	<b>39</b>	<b>47</b>	<b>16</b>	<b>37</b>	<b>53</b>	<b>27</b>	<b>40</b>	<b>67</b>	<b>22</b>	<b>27</b>	<b>49</b>

Lähde: Kieku, Henkilötiedot-raportti. Raportoitu 21.11.2019.

Ikäryhmissä alle 35-vuotiaat ja 35–44-vuotiaat asiantuntijatehtävissä on suhteessa selkeästi enemmän naisia kuin miehiä. Ikäryhmissä 45–54-vuotiaat ja yli 55-vuotiaat sukupuolijakauma on tavoitelluissa rajoissa. Ministeriössä tulisi jatkossa kiinnittää entistä enemmän huomiota positiiviseen erityiskohteluun miesten osalta asiantuntijatehtävissä.

Johtotason tehtävissä sukupuolten väliset erot ovat hieman tasoittuneet ikäryhmässä 45–54-vuotiaat, jossa naisten osuus on kasvanut vuoteen 2015 verrattaessa 25 prosentista 50 prosenttiin. Esimiestehtävissä sukupuolten väliset erot ovat pieniä. Alle 45-vuotiaita esimiehiä ministeriössä oli tarkasteluajankohtana kolme henkilöä. Kuten edellä on ainoastaan 2 toimihenkilönä työskentelevistä on miehiä ja näistä tehtävistä tulee tulevana vuosina poistumaan eläköitymisen kautta paljon naisia. Mahdollisesti avautuvia tehtäviä täytettäessä tulisi kiinnittää erityistä huomiota henkilöstön sukupuolijakauman toteutumiseen toimeenpaneissa tehtävissä.

Lisäksi ministeriössä tulisi edelleen kiinnittää huomiota sukupuolijakauman toteutumiseen myös harjoittelijoita palkattaessa.

Vuonna 2018 harjoittelijoita 25, joista 2 oli miehiä. Vuonna 2019 tilanne oli kuitenkin kehittynyt parempaan suuntaan, sillä 24 harjoittelijasta miehiä oli 8 ja naisia 16.

## Liite 3. 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 luokitukselta sekä kartoitus naisten ja miesten palkoista ja palkkaeroista. Tasa-arvolain mukaan samasta tai samanarvoisesta työstä tulee maksaa samaa palkkaa sukupuolesta riippumatta (samapalkkaisuusperiaate). 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 lähtökohdiana on, että henkilö pyritään sijoittamaan palkkausjärjestelmään. Kyseisissä tapauksissa voidaan kuitenkin sopia myös euromääräisestä kuukausipalkasta. Palkkausjärjestelmää ei kuitenkaan sovelleta harjoittelutehtävissä oleviin tai työllisyysmäärärahoin palkattuihin.

Ministeriön työntekijöistä 86,3 % kuuluu palkkausjärjestelmän piiriin (177 henkilöä). Palkkausjärjestelmän piiriin kuuluvien henkilöiden määrä on noussut vuodesta 2015 2,7 prosenttiyksikköä. Kaikista määräaikaisissa virkasuhteissa toimivista (ml. henkilöt, joilla on taustavirka valtiolla) 68,7 % (66 henkilöä) on ministeriön palkkausjärjestelmän piirissä. Sisäministeriön palkkausjärjestelmässä palkkaus muodostuu tehtävien vaatavuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta sekä johtamistehtävälisistä. Sisäministeriön tehtäville on laadittu yleiset toimenkuvat, joita on 9. Jokainen tehtävä sijoitetaan yleisen toimenkuvan mukaiseen vaatavuustasoon. Jos tehtävä poikkeaa vaatavuudeltaan olennaisesti kyseisen vaatavuustason yleisen toimenkuvan mukaisista tehtävistä, voidaan poikkeaman laajuudesta riippuen käyttää vaatavuustason 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 31.12.2019.**

Vaativuustaso	Tehtäväkohtainen palkanosa keskimäärin €/kk		Henkilökohtainen palkanosa keskimäärin €/kk		Säännöllisen työajan ansio keskimäärin €/kk		Samapalkkaisuusindeksi, %
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	
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							
VT 4.75	*		*		*		
VT 5.00	2349,0		651,8		3018,3		
VT 5.25	2387,3		734,1		3121,4		
VT 5.50	2451,1		753,7		3204,8		
VT 5.75	*		*		*		
VT 6.00	2559,1		844,5		3430,2		
VT 6.25	*		*		*		
VT 6.50		*		*		*	
VT 6.75	*		*		*		
VT 7.00	2997,6		764,4		3762,0		
VT 7.25		*		*		*	
VT 7.50	3330,5	*	911,7	*	4242,2	*	*
VT 7.75	3525,5		1084,1		4623,9		
VT 8.00	3750,1	3750,1	1034,4	1078,1	4784,5	4844,9	98,8
VT 8.25	3964,9	3964,9	1180,1	1234,1	5154,9	5199,0	99,2
VT 8.50	4170,0	4170,0	1198,1	1247,1	5416,8	5417,2	100,0
VT 8.75	4367,4	4367,4	1355,3	1318,4	5746,5	5686,0	101,1
VT 9.00	4556,9	4556,9	1442,2	1503,8	5999,1	6086,2	98,6
VT 9.25	*	*	*	*	*	*	*
VT 9.50	4940,5	*	1519,2	*	6674,1	*	*
VT 9.75	5117,0	5117,0	1846,9	1754,4	7433,6	7291,7	101,9

Sisäministeriön palkkausta tarkastellaan vuosittain tehtävässä palkkakartoituksessa. Tasa-arvolain mukaan kartoituksella selvitetään, ettei työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Sisäministeriön 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. Samanpalkkaisuusperiaate 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. Samanpalkkaisuusindeksi vaihtelee ministeriössä 98,8 ja 101,9 välillä.

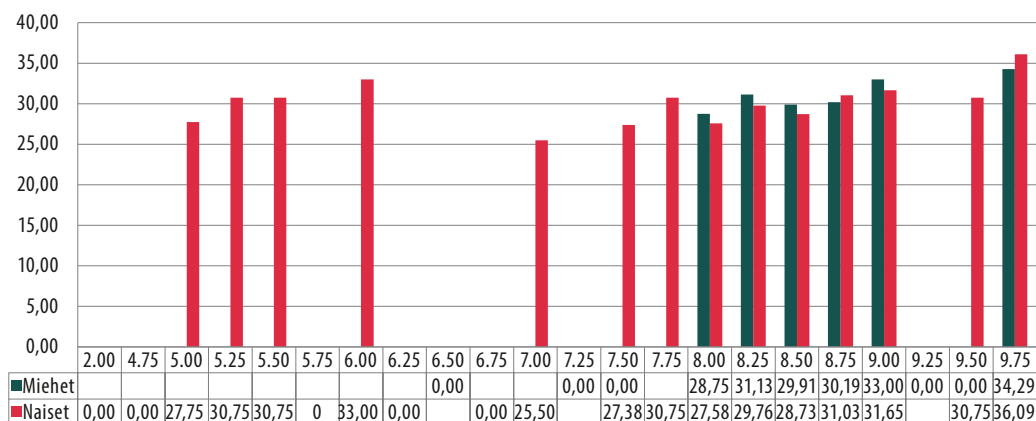
Kuvaajaa tarkasteltaessa voidaan havaita, että erot naisten ja miesten välillä ovat sisäministeriössä pieniä. Merkittävin havainto on se, että ministeriössä miehet työskentelevät vaativuustasoilla 6.50–9.75, kun taas naiset työskentelevät vaativuustasoilla 2.00–9.75. Vaativuustasojen keskivaiheilla 4–6 työskentelee assistentti- ja toimeenpaneva henkilöstö, joista valtaosa on naisia. Miehiä ei työskentele lainkaan tasoilla 4–5. Erot naisten ja miesten vaativuustasoihin sijoittumisessa ovat seurausta tehtävistä ja siitä, että työmarkkinat ovat sukupuolittain jakautuneita. Tehtäväkohtaista palkanosuutta tarkasteltaessa ei ole havaittavissa eroja naisten ja miesten välillä. Kokonaispalkkaan vaikuttavat erot johtuvat henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta palkanosasta. Henkilökohtaisissa palkanosissa ei myöskään ole merkittäviä eroja: naisten henkilökohtainen palkanosana on laskennallisesti keskimäärin 30,18 % ja miesten 30,96 %.

Noin 82,94 % palkkausjärjestelmään kuuluvista henkilöistä sijoittuu palkkausjärjestelmä yläpäähän, vaativuustasoille 7, 8 ja 9. Vaativuustasojen keskivaiheilla, tasoilla 4–6 työskentelee lähinnä assistentti- ja toimeenpaneva henkilöstö, jotka olivat tarkasteluhetkellä kaikki naisia. Tarkasteltaessa vain vaativuustasoille 7, 8 ja 9 sekä näiden välitasoille sijoitettavia henkilöitä (54 miestä ja 87 naista), havaitaan, että lähes kaikki ministeriössä työskentelevät miehet sijoittuvat näille vaativuustasoille. Ministeriössä yleisimmät nimikkeet asiantuntijatehtävissä ovat erityisasiantuntija, johtava asiantuntija ja neuvotteleva virkamies. Erityisasiantuntijana toimi vuonna 2019 61 virkamiestä, joista 24 miestä ja 37 naista. Vuonna 2019 johtava asiantuntija oli ministeriössä työskentelevien asiantuntijoiden toiseksi yleisin nimike miehillä ja kolmanneksi yleisin naisilla. Johtavana asiantuntijana toimi 9 miestä ja 9 naista. Neuvottelevia virkamiehiä oli 13, joista 9 naisia ja 4 miehiä. Naisilla toiseksi yleisin nimike asiantuntijatehtävissä oli asiantuntija: naisia toimi tällä nimikkeellä 11 ja miehiä 3.

## Kartoitus naisten ja miesten palkoista ja palkkaeroista

Tehtäväkohtaista palkanosuutta tarkasteltaessa ei ole havaittavissa eroja naisten ja miesten välillä. Kokonaispalkkaan vaikuttavat erot johtuvat lähinnä henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta palkanosasta. Samanpalkkaisuusindeksiä tarkasteltaessa voidaan havaita, että erot naisten ja miesten välillä ovat sisäministeriössä hyvin pieniä. Naisten henkilökohtainen palkanosana on laskennallisesti keskimäärin 30,18 % ja miesten 30,96 %. Niin ikään asiantuntija- ja esimiestehtävissä, vaativuustasoilla 7–9 naisten henkilökohtainen palkanosana on keskimäärin 30,19 % ja miesten 30,96 %. Samanpalkkaisuusindeksi

vaihtelee ministeriössä 98,8 ja 101,9 välillä. Kuitenkin ministeriössä miehet työskentelevät vaativuustasoilla 6.50–9.75 kun taas naiset työskentelevät vaativuustasoilla 2.00–9.75. Huomiota tulisikin kiinnittää erityisesti siihen, että eri vaativuustason tehtävissä työskentelee sekä miehiä että naisia.



**Kuvio 2. Henkilökohtainen palkanosa keskimäärin sukupuolittain, %**

Sisäministeriössä toimi tarkasteluhetkellä lokakuussa 2019 30 henkilöä johto- ja esimiestehtävissä. Heistä 13 oli naisia ja 17 miehiä. Johto- ja esimiestehtävissä toimivista henkilöistä 20 kuuluu ministeriön palkkausjärjestelmän piiriin. Loput 10 johto- ja esimiestehtävissä toimivista (8 miestä, 2 naista) ovat sopimuspalkkalaisia ja erittelyviroissa olevia.

Johtamistehtävälisän maksaminen ja lisän suuruus määräytyy yksikön koon tai johtamistehtävän vaativuuden mukaan. Johtamistehtävälisää maksetaan pääasiassa vaativuustasoon 9 kuuluville henkilöille. Johtamistehtävälisän maksamisessa ei ole havaittavissa merkittäviä eroja naisten ja miesten välillä. Yhteensä johtamistehtävälisää saa 19 esimiestä. Heistä 11 on naisia. Viiden prosentin johtamistehtävälisää maksetaan viidelle naiselle ja kolmelle miehelle. 8–10 %:n johtamistehtävälisää maksetaan kuudelle naiselle ja viidelle miehelle.



## Liite 4: Muut kartoitukset

### Rekrytoinnit

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

Vuoden 2018 aikana sisäministeriössä oli 39 avointa rekrytointia, joihin tuli yhteensä 1 489 hakemusta. Kaikista rekrytoinneista noin kolme neljäsosaa tehtiin poliisi-, pelastus- ja maahanmuutto-osastoille, joiden kesken rekrytoinnit jakautuivat lähes tasan. Eniten rekrytointeja suhteessa osaston tai erillisyksikön kokoon nähden tehtiin viestintäyksikössä. Avointen rekrytointien lisäksi ministeriössä tehtiin muutamia määräaikaisia suorarekrytointeja esimerkiksi TE-toimiston kautta tai korkeakouluharjoittelun jälkeen.

**Taulukko 7. Vuoden 2018 aikana avoimiin tehtäviin valitut.**

	Vakituiset		Määräaikaiset		Yhteensä
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	
Toimeenpanevat tehtävät	0	2	0	4	6
Asiantuntijatehtävät	3	4	6	17	30
Esimies- ja johtotehtävät	1	0	2	1	4
Virastojen ja laitosten päälliköt	0	0	2	0	2
					42

Vuoden 2018 aikana ministeriössä käynnistettiin yhteensä 44 rekrytointia, joista kaksi keskeytettiin. 41 oli ministeriön oman organisaation virantäyttöjä. Ministeriön rekrytoinneista 8 oli vakinaisia virantäyttöjä ja 29 määräaikaisen virkasuhteen täyttöjä. Ministeriön rekrytoinneista 4 oli esimiestehtäviä. Näihin tehtäviin valituista henkilöistä kolme oli miehiä ja yksi nainen. Asiantuntijatehtäviin nimitetyistä 21 oli naisia ja 9 miehiä. Toimeenpaneviin tehtäviin nimitettiin 6 henkilöä, jotka olivat kaikki naisia.

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

Tarkasteluvuonna avoimiin tehtäviin saapuneita hakemuksia oli 1 517 kappaletta. Keskimäärin avoinna ollutta tehtävää kohti saapui 32,7 hakemusta. Hakemuksen lähettäneistä henkilöistä 59,3 % oli naisia ja 39,7 % miehiä. Kaiken kaikkiaan nimitetyistä henkilöistä 66,7 % oli naisia ja 33,3 % miehiä.

**Taulukko 8. Hakeneet 2018.**

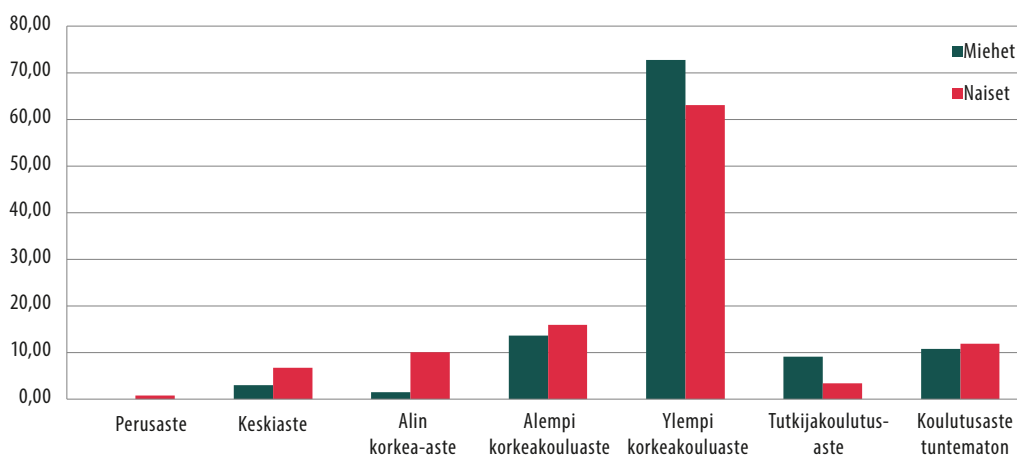
	Vakituiset		Määräaikaiset		Yhteensä
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	
Toimeenpanevat	38	73	115	357	583
Asiantuntijat	100	58	278	389	825
Esimies- ja johto	5	10	39	13	67
Virastojen päälliköt			23	5	28
					1503

## Koulutus ja uralla eteneminen

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

Sisäministeriön henkilöstö on pääosin korkeasti koulutettua. Ministeriön henkilöstöstä, josta on poisluettu harjoittelijat, 88,5 prosentista on saatavilla tieto korkeimmasta suoritetusta koulutuksesta. Yleisimmät koulutusalat ministeriössä ovat yhteiskuntatieteelliset alat. 78,3 prosenttia yliopistotutkinnon suorittaneista on suorittanut tutkinnon joko yhteiskuntatieteellisestä, valtiotieteellisestä, oikeustieteellisestä tai kauppatieteellisestä tiedekunnasta. Ministeriössä ainoastaan 5,3 prosenttia henkilöstöstä on suorittanut korkeimpana koulutuksenaan perus- tai keskiasteen tutkinnon. Toimihenkilöistäkin suurin osa on siis suorittanut alimman korkea-asteen tutkinnon tai alemman korkeakoulututkinnon.

Sisäministeriön henkilöstöstä 77 prosentilla on korkeakoulutasoinen tutkinto (alempi, ylempi tai tutkijataso). Henkilöstöstä 58,9 prosenttia on suorittanut ylimpänä tutkintonaan ylempään korkeakoulututkinnon. Licensiaatin tai tohtorin tutkinnon oli suorittanut 4,8 prosenttia henkilöstöstä. 19,6 prosenttia oli suorittanut joko alemman korkeakoulututkinnon tai alimman korkea-asteen tutkinnon korkeimpana tutkintonaan.



**Kuvio 3. Miesten ja naisten koulutusaste sisäministeriössä 30.10.2019**

Lähde: Kieku, Tutkinnot-raportti. Raportoitu 18.11.2019.

Vuonna 2018 sisäministeriö panosti henkilöstön koulutukseen 1,9 työpäivää jokaista henkilötyövuotta kohden. Ministeriöiden keskiarvo koulutukseen panostamiselle oli 1,5 työpäivää henkilötyövuotta kohden.

Sisäministeriössä kannustetaan työssä oppimiseen myös henkilökierron avulla. Vuonna 2018 ministeriön ulkopuolelle lähti henkilökiertoon kaksi henkilöä. Sisäministeriö toimi vastaanottavana virastona neljälle henkilökiertoon osallistuvalla virkamiehelle. Sisäministeriön henkilöstöllä on laajat koulutusmahdollisuudet. Valtioneuvoston yhteisestä kouluskalenterista voi hakeutua laajasti erilaisia virkamiestaitoja tai yksittäisiä substansseja koskeviin koulutuksiin. Ministeriössä järjestettiin myös omaa henkilöstökoulutusta eri asiantuntijaryhmille ja esimiehille. Esimiehiä koulutettiin vuonna 2019 muun muassa monipaikkaisen työn johtamisessa.

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

Vuonna 2019 134 henkilöä käytti työaikaansa koulutukseen. Näistä henkilöistä naiset käyttivät keskimäärin 22 tuntia ja miehet 15,7 tuntia koulutukseen vuonna 2019. Palkallisia opintovapaita käytti kuusi naista (8,3 päivää/edunsaaja) ja yksi mies (1,0 päivää/edunsaaja). Luvut perustuvat henkilöiden omaan ajanhallinnan raportointiin.

## 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 ruuhka-vuosina huolehditaan pienistä lapsista, keski-ikässä moni huolehtii ikääntyvistä vanhemmistaan, lapsenlapsistaan tai muista omaisistaan oman ansiotyönsä ohella.

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.

Isyysvapaa on enintään 54 arkipäivää eli noin 9 viikkoa. Isä voi olla kotona yhtä aikaa äidin kanssa valintansa mukaan 1-18 arkipäivää sinä aikana, jolloin äiti saa äitiys- tai vanhempainrahaa. Loput isyysvapaapäivät isä voi pitää enintään 2 jaksossa sen jälkeen, kun vanhempainrahan saaminen on loppunut. Jos lapsia syntyy tai adoptoidaan kerralla enemmän kuin yksi, isyysrahakausi pitenee 18 arkipäivää jokaisesta samanaikaisesti syntyneestä tai adoptoidusta lapsesta. Kahdesta lapsesta isyysrahaa voi siis saada 72 arkipäivää, kolmesta 90 arkipäivää ja neljästä tai useammasta lapsesta 105 arkipäivää. Isyysrahakauden pidennys edellyttää, että äidin vanhempainpäiväraahakausi alkaa tai adoptiolapset on otettu hoitoon 1.4.2019 tai sen jälkeen.

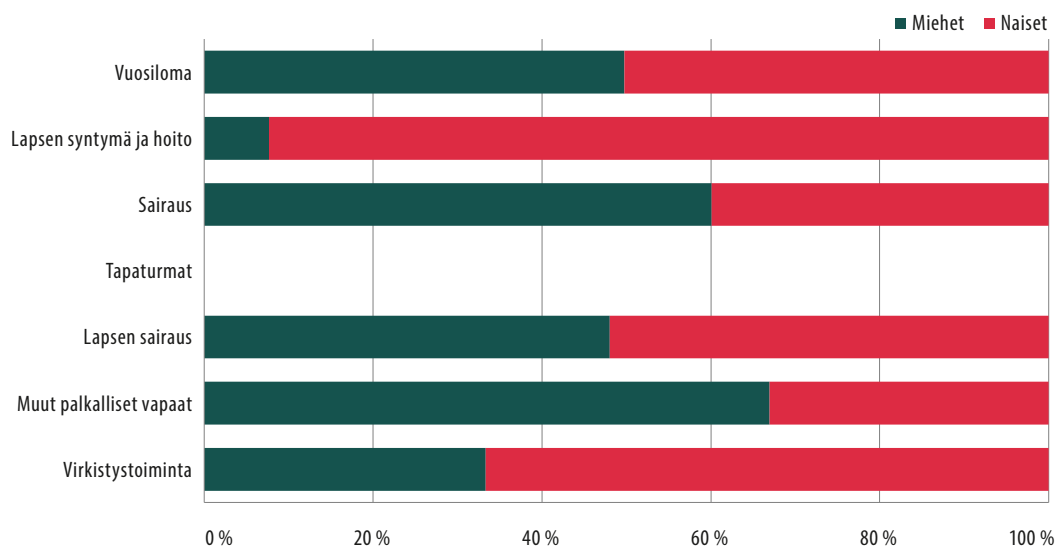
Perhevapaiden käyttö on sisäministeriössä voimakkaasti sukupuolittunutta. Naiset käyttivät vuonna 2019 lähes kaikki äitiys-, vanhempain- ja hoitovapaat. Tilapäistä hoitovapaata miehet käyttivät 32,1 % ja naiset 67,9 % kaikista tilapäiseen hoitovapaaseen käytetyistä päivistä. Naisten osuus on yhä 95,3 % kaikista perhevapaisiin käytetyistä työpäivistä. Perhevapaiden käyttöä sisäministeriössä sukupuolittain on tarkasteltu taulukossa 10.

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. Vuonna 2019 keskimääräinen tehty vuosityöaika oli miehillä 81,4 % ja naisilla 81,9 %. Naisilla oli keskimäärin vuodessa sairauspoissaoloja 6,54 päivää ja miehillä 9,85 päivää.

**Taulukko 10. Perhevapaiden käyttö sisäministeriössä 1/2019-12/2019**

Poissaololaji	Poissaolojen pituus kalenteripäivissä			Poissaolojen lukumäärä		
	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä
Äitiysvapaa		442	442		4	4
Isyysvapaa	49	20	69	7	3	10
Vanhempainvapaa		763	763		6	6
Hoitovapaa	30	867	897	1	7	8
Tilap. hoitovapaa	26	55	81	23	46	69
<b>Yhteensä</b>	<b>105</b>	<b>2147</b>	<b>2252</b>	<b>31</b>	<b>66</b>	<b>97</b>

Lähde: Kieku-järjestelmä, Poissaolot kalenteripäivissä -raportti. Raportoitu 19.2.2020.

**Kuvio 4. Toteutuneen työajan sukupuolieroja selittäviä tekijöitä 2019.**

Lähde: Tahti, Toteutuneen työajan käyttö -raportti, raportoitu 20.2.2020

## Liite 5. 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 sisäministeriössä toukokuussa 2019. Aiemmin kysely on tehty vuosina 2008, 2010, 2013 ja 2016. Kyselyllä mitataan työntekijöiden näkemyksiä siitä, kuinka yhdenvertaisena työpaikkana he ministeriötä pitävät. Vuonna 2019 kyselyyn vastasi 98 henkilöä, eli noin puolet ministeriön henkilöstöstä. Ministeriön Rajavartio-osasto osallistuu Rajavartiolaitoksen kyselyyn ja Kriisinhallintakeskus tekee oman kyselynsä.

### 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 jokin 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 kieltö. Ketään ei saa asettaa epäedulliseen asemaan tai kohdella siten, että häneen kohdistuu kielteisiä seurauksia, koska hän on valittanut tai ryhtynyt toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi tai kun hän on vedonnut oikeuksiinsa tai osallistunut syrjintää koskevan asian selvittämiseen. Tasa-arvo- ja

yhdenvertaisuuskyselyn vastaajista syrjintää tai eriarvoista kohtelua työtehtäviä hoidettaessa on itse kokenut 11 henkilöä. Syrjintää tai eriarvoista kohtelua on vastausten perusteella koettu eniten palkkauksessa, tiedonsaannissa sekä vaikutusmahdollisuuksissa. Syrjintää kokeneiden mukaan oma asema organisaatiossa ja toisten suosiminen liittyivät eniten syrjinnän syihin.

Syrjinnästä tai eriarvoisesta kohtelusta merkittävä osa on vastaajien mukaan tapahtunut esimiehen taholta, mutta syrjintää on vastausten perusteella tapahtunut myös työtoverin taholta. Kaikki syrjintää kokeneet olivat kertoneet kokemuksistaan joko esimiehelleen, työkaverilleen tai työsuojelulle. Kyselyn vastaajista 22 % kertoi havainneensa työyhteisössä muihin kohdistuvaa eriarvoista tai syrjivää käytöstä. Syrjintää kokeneista vastaajista 7 kokee, ettei työyhteisö ole ryhtynyt toimenpiteisiin vastaajan kokeman eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän osalta.

Valtioneuvostossa on käytössä yhteinen varhaisen tuen mallilla (VARTU), joka otettiin käyttöön sisäministeriössä 1.2.2018. Varhaisen tuen mallin tarkoituksena on tukea henkilöstön työkyvyn ylläpitoa ja työssä jaksamista ratkaisukeskeisesti. Toimintamallin tarkoituksena on tukea esimiestyötä, kun pyritään havaitsemaan työkykyä uhkaavat ja työn tekemiseen liittyvät ongelmat mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Varhaisen tuen malli sisältää toimintamallit erilaisiin työyhteisössä esille tuleviin haasteellisiin tilanteisiin kuten esimerkiksi sairauspoissaolojen käsittelyyn, työssä selviytymiseen, työaikakysymysten käsittelyyn, päihteiden väärinkäyttöön sekä häirinnän ja epäasiallisen käyttäytymisen tilanteisiin.

## 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 esimiehen 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 aiheuttaisivatkin 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. Kyselyn vastaajista yksi henkilö raportoi kokeneensa töissä seksuaalista häirintää viimeisen kahden vuoden aikana. Vastaajan mukaan häirintä oli kertaluontoista eikä ole jatkunut. Kaksi vastaajaa kertoi havainneensa työyhteisössä muihin kohdistuvaa seksuaalista häirintää.

Epäasiallista kielenkäyttöä on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn perusteella kokenut 6 % vastaajista, jotka raportoivat sen kohdistuneen henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, ikään, sukupuoleen ja asemaan työyhteisössä. Vastaajista 26 % raportoi havainneensa muihin kohdistuvaa epäasiallista kielenkäyttöä. Epäasiallista kielenkäyttöä kokeneista yksi ei ollut kertonut kokemastaan epäasiallisesta kielenkäytöstä kenellekään, loput vastasivat kertoneensa siitä joko esimiehelle, työtoverille tai muulle työyhteisön jäsenelle.

## 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, työsyRJintärikos) 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.

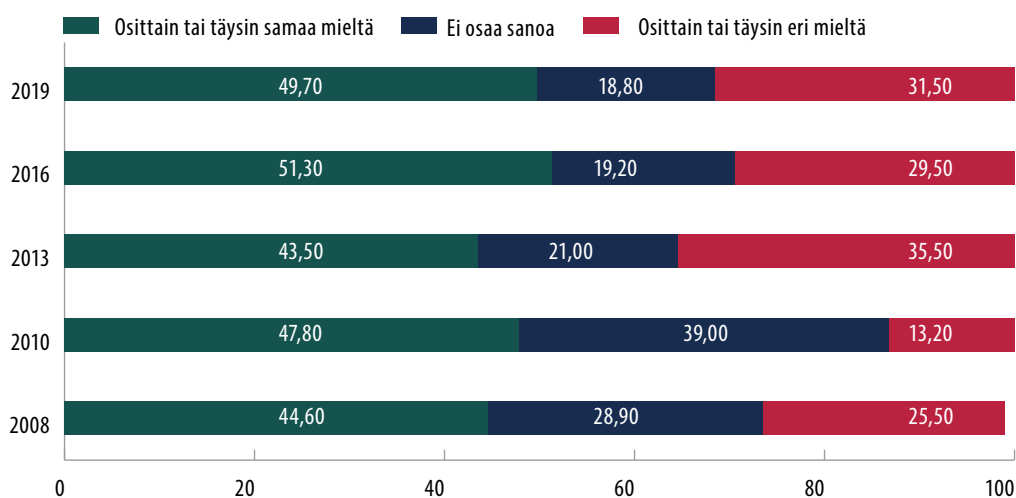
Häirinnän kohteeksi joutuneen asiana on reagoida häirintään ensi tilassa esimerkiksi kertomalla siitä työnantajan edustajalle tai luottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle tai työtoverille. Häirinnästä on ensisijaisesti vastuussa häiritsijä itse. Vastuu häirinnän poistamisesta siirtyy työnantajalle 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 järjestelyn, mutta niillä ei saa heikentää häirityn asemaa.



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

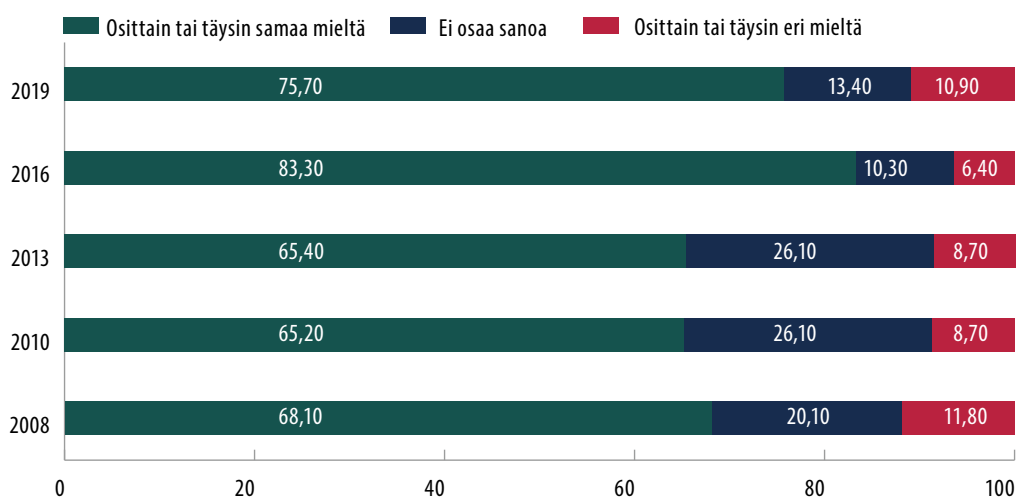
## Eri-ikäisten yhdenvertaisuus

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



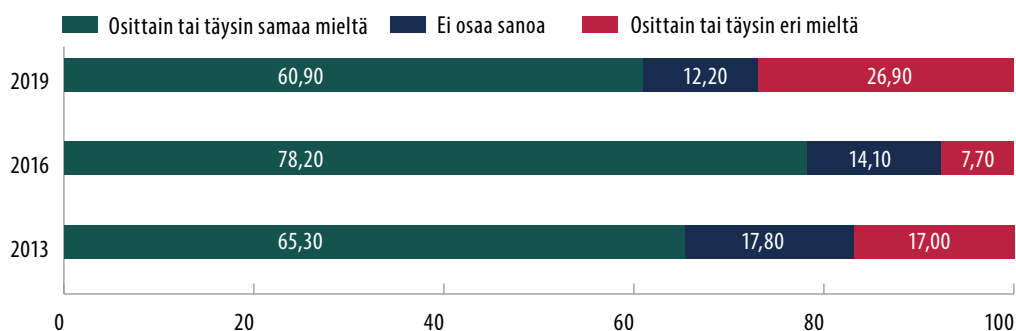
**Kuvio 5.** Eri-ikäiset saavat samasta työstä samaa palkkaa

Koulutusmahdollisuuksien osalta vastaajista 76 prosenttiyksikköä (2016: 83) oli joko osittain tai täysin samaa mieltä siitä, että eri-ikäisillä on sisäministeriössä yhdenvertaiset mahdollisuudet kouluttautua.



**Kuvio 6.** Eri-ikäisillä on yhdenvertaiset mahdollisuudet kouluttautua

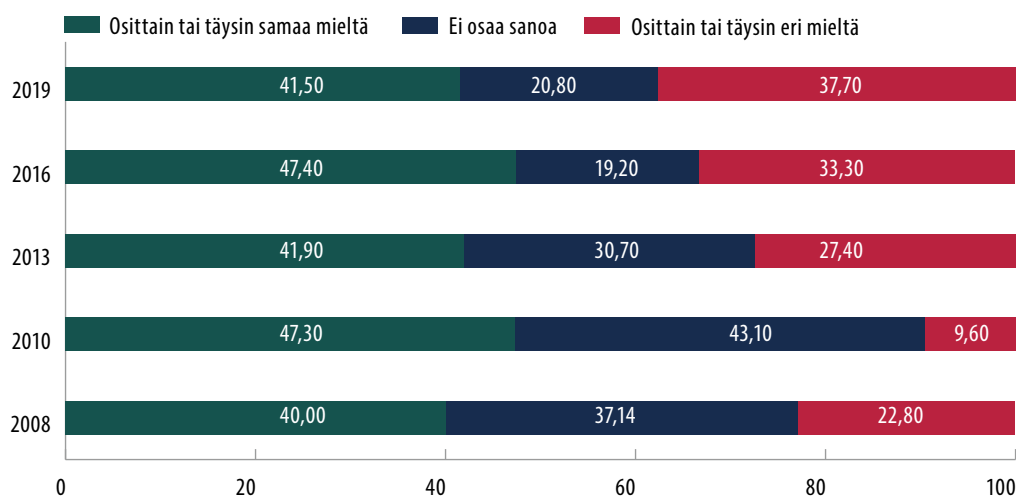
Vastaajista noin 61 prosenttiyksikköä oli osittain tai täysin samaa mieltä, että eri-ikäisillä on sisäministeriössä yhdenvertaiset mahdollisuudet kehittyä työssä. Kysymys otettiin ensimmäisen kerran käyttöön vuonna 2013.



**Kuvio 7.** Eri-ikäisillä on yhdenvertaiset mahdollisuudet kehittyä työssä

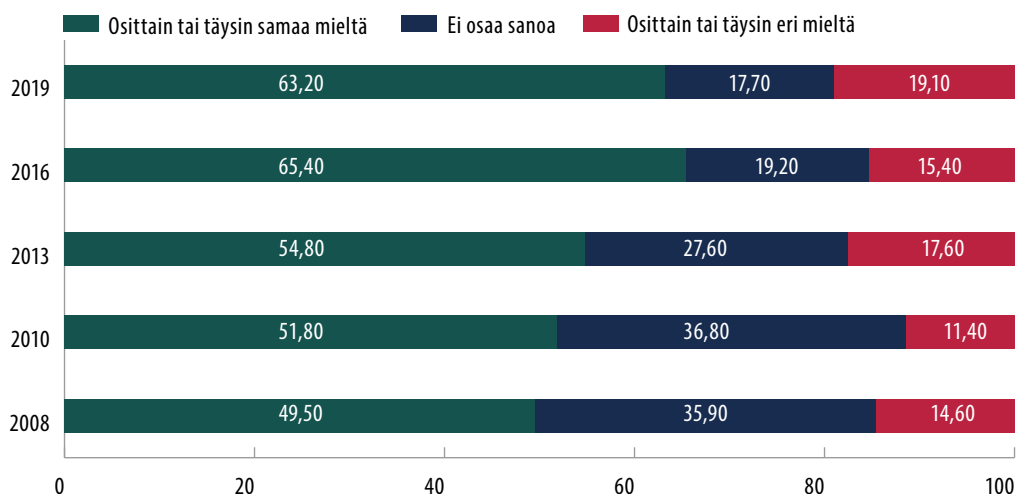
### Erilaisissa virkasuhteissa olevien yhdenvertaisuus

Vastaajista noin 42 prosenttiyksikköä oli joko osittain tai täysin samaa mieltä siitä, että erilaisissa virkasuhteissa olevilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet saada samasta työstä samaa palkkaa.



**Kuvio 8.** Erilaisissa virkasuhteissa olevilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet saada samasta työstä samaa palkkaa

Koulutusmahdollisuuksien osalta vastaajista prosenttisyksikköä 63 (2016: 65) oli joko osittain tai täysin samaa mieltä siitä, että erilaisissa virkasuhteissa olevilla on sisäministeriössä yhdenvertaiset mahdollisuudet kouluttautua.

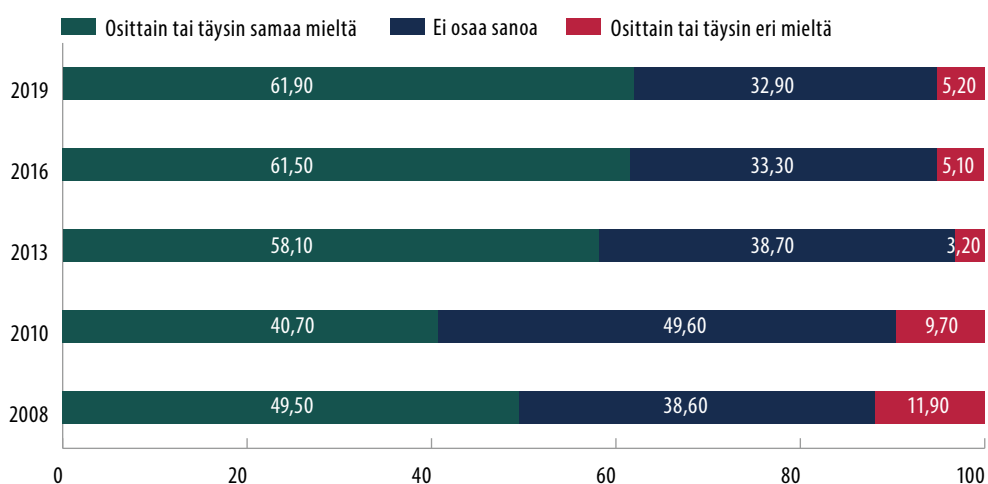


**Kuvio 9.** Erilaisissa virkasuhteissa olevilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet kouluttautua

Sosiaalisen kanssakäymisen yhdenvertaisuutta on mitattu vuodesta 2013 lähtien. Vastaajilta kysyttiin, toteutuuko yhdenvertaisuus erilaisissa virkasuhteissa olevien välillä mahdollisuuksissa osallistua päätöksentekoon. Vastaajista 56 prosenttisyksikköä oli väittämän kanssa joko osittain tai täysin samaa mieltä. Vuonna 2016 osittain tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa oli 54 prosenttisyksikköä vastaajista.

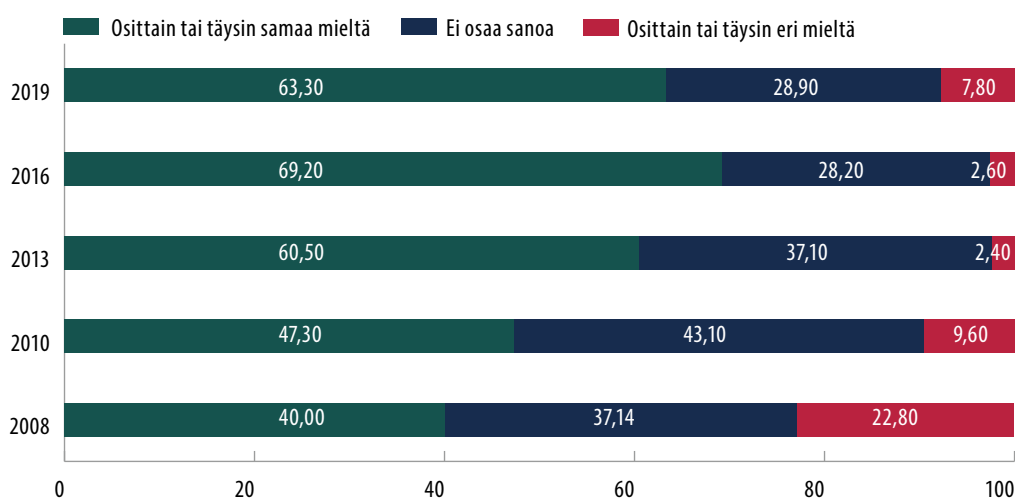
## Vähemmistöjen yhdenvertaisuus

Vastaajista 62 (2016: 62) 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.



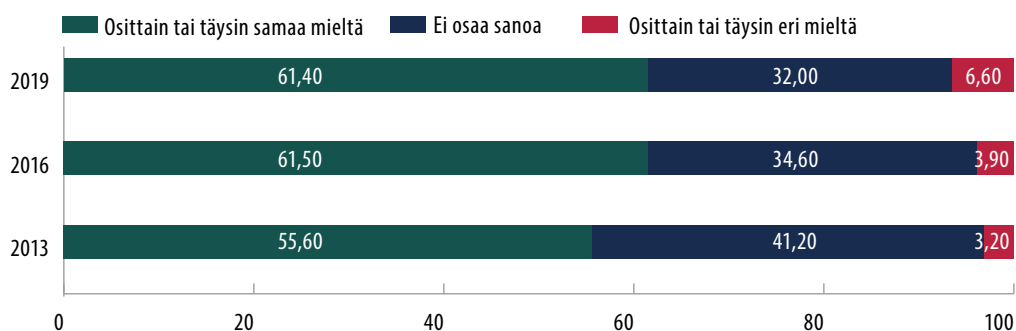
**Kuvio 10.** Vähemmistöihin kuuluvilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet saada samasta työstä samaa palkkaa

Koulutusmahdollisuuksien osalta vastaajista 63 prosenttiyksikköä oli joko osittain tai täysin samaa mieltä siitä, että vähemmistöihin kuuluvilla on sisäministeriössä yhdenvertaiset mahdollisuudet kouluttautua.



**Kuvio 11.** Vähemmistöihin kuuluvilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet kouluttautua

Vastaajilta kysyttiin, toteutuuko yhdenvertaisuus vähemmistöihin kuuluvien mahdollisuuksissa osallistua päätöksentekoon. Vastaajista noin 61 prosenttiyksikköä oli väittämän kanssa joko osittain tai täysin samaa mieltä.



**Kuvio 12. Vähemmistöön kuuluvilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua päätöksentekoon**

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyiden tulosten perusteella voidaan arvioida sisäministeriön työntekijöiden kokemusten ja näkemysten kehittymistä vuodesta 2008 alkaen. Yleisesti voidaan todeta, että syrjinnän kokeminen ministeriössä on vähentynyt vuosien varrella. Huoli ja erilaisissa virkasuhteissa olevien yhdenvertaisesta asemasta on jonkin verran kasvanut ministeriössä, etenkin palkkaukseen liittyen. Toisaalta esimerkiksi erilaisissa virkasuhteissa olevien mahdollisuuksissa osallistua päätöksentekoon on tapahtunut tulosten mukaan positiivista kehitystä. Eri-ikäisten yhdenvertaisuus on vastausten mukaan hieman heikentynyt suhteessa vuoden 2016 kyselyn tuloksiin. Vähemmistöihin kuuluvien henkilöiden yhdenvertaisuudessa on vastaajien mukaan tapahtunut pääosin positiivista kehitystä.

## Liite 6. Edellisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman seurantatiedot

### Toiminnallista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevat keskeiset linjaukset vuosille 2016–2019 / seuranta

#### **Varmistetaan hallituksen tasa-arvo-ohjelman tavoitteiden toteutuminen sisäasiainhallinnon osalta**

- On selvitetty vuonna 2018 politiikka-alojen keskeiset tasa-arvohaasteet: *Selvitys turvallisuuden toteutumisesta eri sukupuolten ja väestöryhmien kannalta*
- Turvapaikanhakijoille laadittua perehdyttämismateriaalia kehitettiin siten, että siinä on aikaisempaa vahvemmin mukana sukupuolten tasa-arvoon (ja lisäksi yhdenvertaisuuteen) liittyvää sisältöä. Aineisto liitettiin osaksi Suomalaisen yhteiskunnan kurssia, joka käydään läpi turvapaikanhakijoiden työ- ja opintotoiminnan aikana. Kurssi on pakollinen kaikille yli 16-vuotiaille. Päivitetty aineisto otettiin syksyllä 2018 käyttöön kaikissa turvapaikanhakijoiden vastaanottokeskuksissa.
- Sisäministeriö on osallistunut Istanbulin sopimuksen toimeenpanosta vastaavan NAPE-toimikunnan ja sen työvaliokunnan toimintaan sekä yhdessä valmistellun sopimuksen toimeenpanosuunnitelman toimeenpanoon. Määriteltyjen toimenpiteiden toimeenpano on käynnissä.

#### **Varmistetaan, että ministeriön eri viestintäkanavat ovat saavutettavia kaikille väestöryhmille**

- Verkkopalvelujen saavutettavuutta on kehitetty vastamaan standardeja (W3C.org)
- Valmiutta tuottaa viittomakielistä materiaalia esim. kriisiviestinnän tarpeisiin on kehitetty

#### **Varmistetaan, että kansalliskielten yhdenvertaisuus toteutuu sisäasiainhallinnossa**

- Ministeriö tukee hallinnonalan virastoja kansalliskielistrategian tavoitteiden saavuttamisessa / ei toteutunut seurantajaksolla

## **Vuosien 2016–2019 toimenpiteet henkilöstöpoliittisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi / seuranta**

### **Syrjinnän, häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun kokemusten vähentäminen edelleen**

- Syrjinnän kieltoja on käsitelty osastoilla ja erillisyksiköissä
- Henkilöstöä on rohkaistu puuttumaan epäasialliseen puheeseen
- Menettelyohjeet häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemisestä ja käsittelemisestä on päivitetty (VARTU-malli)
- Syrjinnän ja häirinnän kokeminen on vähentynyt ministeriössä edelleen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn sekä työhyvinvointikyselyn perusteella

### **Monimuotoisuuden johtamisen kehittäminen**

- Henkilöstölle on järjestetty STM:n kustantamia henkilöstölle tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutuksia, joilla on pyritty lisäämään henkilöstön tietoisuutta syrjimättömyydestä ja eri vähemmistöryhmien yhdenvertaisuuskysymyksistä

### **Työtilojen ja toimintatapojen esteettömyyden ja saavutettavuuden lisääminen**

- Videoneuvottelu- että etäpalveluyhteyksien käyttöä on pyritty lisäämään
- Uusissa toimitiloissa on kiinnitetty huomiota esteettömyyteen
- Henkilöstöä on tiedotettu työelämän joustoista (mm. miesten kannustaminen perhevapaiden käyttämiseen)

### **Tasa-arvoinen palkkaus toteutuu myös jatkossa**

- Vuosittain seurattu henkilökohtaisen palkanosan kehitystä sekä vaatavuustasoille sijoittumista sukupuolittain, raporttien perusteella ei ole havaittu eroja samapalkkaisuudessa



**Sisäministeriö**  
Inrikesministeriet

**Sisäministeriö** PL 26, 00023 Valtioneuvosto  
**Inrikesministeriet** PB 26, 00023 Statsrådet

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