



Sivistystä tiedolla, taidolla ja tunteella tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti

Opetus- ja kulttuuriministeriön toiminnallinen tasa-arvo-
ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2024–2027

Toiminnallisen tasa-arvon työryhmä, opetus- ja kulttuuriministeriö

Sivistystä tiedolla, taidolla ja tunteella tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti

Opetus- ja kulttuuriministeriön toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2024–2027

Toiminnallisen tasa-arvon työryhmä, opetus- ja kulttuuriministeriö

Julkaisujen jakelu

Distribution av publikationer

**Valtioneuvoston
julkaisuarkisto Valto**

Publikations-
arkivet Valto

julkaisut.valtioneuvosto.fi

Opetus- ja kulttuuriministeriö
CC BY-ND 4.0

ISBN pdf: 978-952-263-989-9
ISSN pdf: 1799-0351

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2024

Sivistystä tiedolla, taidolla ja tunteella tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti Opetus- ja kulttuuriministeriön toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2024–2027

Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu 2024:5	Teema	Hallinto
Julkaisija	Opetus- ja kulttuuriministeriö	
Yhteisötekijä	Toiminnallisen tasa-arvon työryhmä, opetus- ja kulttuuriministeriö	
Kieli	suomi	Sivumäärä 53
Tiivistelmä	<p>Opetus- ja kulttuuriministeriö toimialoineen vastaa yhteiskunnan sivistysperustasta. Varhaiskasvatus, koulutus, tiede, taide ja kulttuuri, liikunta ja nuorisotyö uudistavat yhteiskuntaa ja luovat sivistystä.</p> <p>Opetus- ja kulttuuriministeriö on laatinut työtään ohjaavat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden linjaukset vuosille 2020–2023 ja työn toteutumista on arvioitu vuosina 2021 ja 2023.</p> <p>Nyt laadittuun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan toiminnallisen tasa-arvon työryhmä valmisteli yhdessä osastojen kanssa osastokohtaiset kuvaukset niistä toimenpiteistä, joilla ministeriö on viime vuosina edistänyt tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Lisäksi toiminnallinen tasa-arvotyöryhmä toteutti osastojen ja henkilöstön toimintaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäjänä kartoittavat kyselyt. Ministeriön yhteisiä prosesseja käsittelevät yhteistyöryhmät valmistelivat toimintaa ohjaavat kirjaukset valtavirtaistamistoimille.</p> <p>Toiminnallinen tasa-arvotyöryhmä valmisteli yhdessä osastojen ja ministeriön yhteistyöryhmien kanssa suunnitelman opetus- ja kulttuuriministeriön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi 2024–2027. Suunnitelma hyväksyttiin kansliapäällikön johtoryhmässä 14.12.2023.</p>	
Asiasanat	hallinto, tasa-arvo, yhdenvertaisuus, tasa-arvosuunnitelmat, sivistys	
ISBN PDF	978-952-263-989-9	ISSN PDF 1799-0351
Julkaisun osoite	https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-989-9	

Bildning med kunskap, färdighet och känsla på ett jämlikt och likvärdigt sätt – Undervisnings- och kulturministeriets operativa plan för jämställdhet och likabehandling

Undervisnings- och kulturministeriets publikationer 2024:5	Tema	Förvaltning
Utgivare	Undervisnings- och kulturministeriet	
Utarbetad av	Arbetsgruppen för operativ jämställdhet, undervisnings- och kulturministeriet	
Språk	finska	Sidantal 53

Referat

Undervisnings- och kulturministeriet och dess förvaltningsområde ansvarar för samhällets bildningsgrund. Småbarnspedagogiken, utbildningen, forskningen, konsten, kulturen, idrotten, motionen och ungdomsarbetet förnyar samhället och skapar bildning.

Undervisnings- och kulturministeriet utarbetade riktlinjer för jämställdhet och likabehandling som styrde arbetet 2020–2023, och genomförandet av arbetet bedömdes 2021 och 2023.

I den jämställdhets- och likabehandlingsplan som nu har utarbetas har arbetsgruppen för operativ jämställdhet tillsammans med avdelningarna berett avdelningsspecifika beskrivningar av de åtgärder genom vilka ministeriet under de senaste åren har främjat jämställdhet och likabehandling. Dessutom har arbetsgruppen genomfört enkäter som kartlade hur avdelningarnas och personalens verksamhet har främjat jämställdhet och likabehandling. De samarbetsgrupper som behandlar ministeriets gemensamma processer har berett de mål för integrering av jämställdhetsperspektivet som styr verksamheten.

Den operativa jämställdhetsarbetsgruppen har tillsammans med avdelningarna och ministeriets samarbetsgrupper utarbetat en plan för att främja jämställdhet och likabehandling vid undervisnings- och kulturministeriet 2024–2027. Planen godkändes av kanslichefens ledningsgrupp den 14 december 2023.

Nyckelord förvaltning, jämställdhet, likabehandling, jämställdhetsplaner, bildning

ISBN PDF 978-952-263-989-9 **ISSN PDF** 1799-0351

URN-adress <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-989-9>

Education through knowledge, skills and feelings on an equal and non-discriminatory basis - operational equality and non-discrimination plan of the Ministry of Education and Culture

Publications of the Ministry of Education and Culture, Finland 2024:5	Subject	Administration
Publisher	Ministry of Education and Culture	

Group author	Working group for operational equality, Ministry of Education and Culture		
Language	Finnish	Pages	53

Abstract

The Ministry of Education and Culture and its administrative branch are responsible for securing the bedrock of education and culture in society. Early childhood education and care, education, science, art and culture, sports and youth work all play their part in regenerating society and shaping education and culture.

The Ministry of Education and Culture drew up policies on equality and non-discrimination for 2020-2023, and the implementation of the work was assessed in 2021 and 2023.

In the new equality and non-discrimination plan, the working group for operational equality, together with the departments, drew up descriptions for each department of the measures the Ministry has taken in recent years to promote equality and non-discrimination. In addition, the working group carried out surveys on the activities of the departments and personnel in promoting equality and non-discrimination. The Ministry's joint bodies dealing with shared processes prepared entries that guide the activities for mainstreaming equality and non-discrimination.

Together with the departments and the Ministry's joint bodies, the working group for operational equality prepared a plan for promoting equality and non-discrimination in the Ministry of Education and Culture in 2024-2027. The senior management group, chaired by the Permanent Secretary, approved the plan on 14 December 2023.

Keywords	administration, equality, non-discrimination, equality plans, education and culture		
-----------------	---	--	--

ISBN PDF	978-952-263-989-9	ISSN PDF	1799-0351
-----------------	-------------------	-----------------	-----------

URN address	https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-989-9
--------------------	---

Sisältö

Esipuhe	7
1 Lähtökohtana tasa-arvo ja yhdenvertaisuus sivistyshallinnossa	9
1.1 Sovellettava lainsäädäntö.....	9
1.2 Hallitusohjelma.....	11
1.3 Opetus- ja kulttuuriministeriön strategia.....	12
2 Toiminnallinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus opetus- ja kulttuuriministeriössä	14
2.1 Suunnittelun lähtökohdat.....	15
2.2 Valtavirtaistaminen.....	16
3 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen arviointi opetus- ja kulttuuriministeriössä	17
3.1 Osastojen tilannekuvat.....	18
3.2 Seurantakysely henkilöstölle.....	30
4 Opetus- ja kulttuuriministeriön toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi vuosille 2024–2027	32
4.1 Linjaukset.....	32
4.1.1 Laki- ja säädösvalmistelu.....	33
4.1.2 Valtionavustustoiminta.....	35
4.1.3 Tulos- ja tavoiteohjaus.....	37
4.1.4 Osaaminen ja viestintä.....	39
4.2 Toimenpiteet.....	40
4.3 Seuranta.....	44
Liite 1. OKM toiminnallinen tasa-arvotyöryhmä	45
Liite 2. Henkilöstökyselyn tulokset	46

ESIPUHE

Opetus- ja kulttuuriministeriö toimialoineen vastaa yhteiskunnan sivistysperustasta. Varhaiskasvatus, koulutus, tiede, taide ja kulttuuri, liikunta ja nuorisotyö uudistavat yhteiskuntaa ja luovat sivistystä. Opetus- ja kulttuuriministeriössä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistetään kaksoisstrategian keinoin. Tällä tavoitellaan sukupuolinäkökulman ja yhdenvertaisuuden huomioimista ministeriön kaikessa toiminnassa sekä myös asian edistämistä kohdennetuin toimenpitein.

Ministeriö on edistänyt sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sivistyshallinnon toimialojen lainsäädännöllä, politiikkatavoitteita toteuttavilla toimilla ja erilaisilla ohjaustavoilla. Sukupuoli- ja yhdenvertaisuusnäkökulmaa on edistetty aiemman suunnitelman mukaisesti valtavirtaistamalla asiaa ministeriön avaintoimintoihin, kuten säädös-, tulos- ja resurssiohjaukseen, toiminnan ja talouden suunnitteluun sekä informaatio-ohjaukseen. Tällä pyritään siihen, että toimenpiteet ovat oikea-aikaisia, oikeasuhtaisia ja vaikuttavia. Valtavirtaistamisesta on jo saatu hyviä kokemuksia, joten avaintoimintojen kehittämistä halutaan jatkaa. Sukupuoli- ja yhdenvertaisuusnäkökulma huomioidaan myös ministeriön tietotuotannossa ja tilastoinnissa sekä viestintä- ja koulutustoiminnassa.

Kokonaiskuvan hahmottamiseksi nyt laaditussa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa on luotu katsaus keskeisiin politiikkaohjelmiin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi sivistyshallinnossa. Tilannekuvan luomiseksi suunnitelma pitää sisällään opetus- ja kulttuuriministeriön osasto- ja yksikkökohtaiset tilannekuvat tehdyistä tai meneillään olevista toimenpiteistä ja käytännöistä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen liittyen. Tilannekuvat edesauttavat ministeriön yhteisten käytäntöjen edistämistä jatkossa.

Suunnitelman laadinnan yhteydessä kuultiin ministeriön osastoja ja lisäksi henkilöstölle laadittiin erillinen kysely, jonka avulla haluttiin saada näkemyksiä toimialaa koskevista asioista. Ministeriön yhteisiä prosesseja koskevien linjausten määrittelyä varten on lisäksi käyty keskustelua sellaisten yhteistyöryhmien kanssa, jotka käsittelevät ministeriön läpileikkaavia prosesseja.

Tämän suunnitelman avulla opetus- ja kulttuuriministeriö haluaa kehittää toimintaansa niin, että se edistää suotuisasti tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on onnistuessaan strategia, joka heijastuu ministeriön kaikkeen toimintaan.

Toiminnallisen tasa-arvotyöryhmän puolesta,

Petri Lempinen

Toni Piispanen

puheenjohtaja

sihteeri

1 Lähtökohtana tasa-arvo ja yhdenvertaisuus sivistyshallinnossa

1.1 Sovellettava lainsäädäntö

Viranomaisena opetus- ja kulttuuriministeriön on arvioitava sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista sekä toimintansa että työnantajaroolinsa osalta ja laadittava suunnitelma sen edistämiseksi kaikkien yhdenvertaisuuslaissa kiellettyjen syrjintäperusteiden osalta, joita ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen ja muu henkilöön liittyvä vastaava syy.

Perustuslain¹ 6§ mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Lapsia on kohdeltava tasa-arvoisesti yksilöinä, ja heidän tulee saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin kehitystään vastaavasti. Sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään.

Lailla naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta² (609/1986) jäljempänä tasa-arvolaki) pyritään estämään sukupuoleen perustuvaa syrjintää 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 (henkilöstöpoliittinen osa) tulee sisällyttää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitust naisten ja miesten tehtävien luokitukselta, palkoista ja palkkaeroista.

1 Perustuslaki (11.6.1999/731)

2 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (8.8.1986/609)

Lisäksi suunnitelmassa tulee olla arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista. Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamushenkilön, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvalluutetun 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.

Viranomaisen velvollisuutena on edistää tasa-arvoa. Viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Erityisesti tulee muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista.

Yhdenvertaisuuslain³ (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.

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 (1325/2014) tuli voimaan 1.1.2015. Uudessa laissa yhdenvertaisuussuunnittelun vaatimus on laajentunut ja koskee viranomaisten lisäksi koulutuksen järjestäjiä ja niiden ylläpitämiä oppilaitoksia sekä työnantajia. Suunnitelman tulee kattaa myös kaikki syrjintäperusteet. Viranomaisten ja koulutuksen järjestäjien on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimiin sen edistämiseksi. Toimenpiteiden toteuttamista varten laaditaan toimeenpanosuunnitelma. Työnantajien on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja laadittava suunnitelma sen edistämiseksi, jos työnantajan palveluksessa on säännöllisesti yli 30 henkilöä.

3 [Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014](#)

1.2 Hallitusohjelma

Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma *Vahva ja välittävä Suomi*⁴ julkaistiin 20.6.2023. Ohjelma sisältää useita tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen tavoitteita ja toimenpiteitä. Opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonala on hallitusohjelman tasa-arvotavoitteiden näkökulmasta keskeisessä asemassa. Eriarvoisuuden vähentäminen, oppimiserojen kaventaminen, syrjäytyminen ehkäisy ja koulutuksen segregaation purkaminen ovat kaikki merkittäviä tasa-arvotoimia.

Opetus- ja kulttuuriministeriön toimintaa koskevat tavoitekirjaukset teemoittain pitävät sisällään muun muassa seuraavat kirjaukset:

Varhaiskasvatuksen osallistumisastetta nostetaan erityisesti yli 3-vuotiaiden lasten osalta. Hallitus vakiinnuttaa varhaiskasvatuksen tasa-arvorahoituksen määrärahasen. Näin vahvistetaan varhaiskasvatuksen laatua, tasoitetaan oppimiseroja sekä ehkäistään segregaatiota.

Perusopetuksen tasa-arvorahoituksen määrärahaso vakiinnutetaan. Hallitus uudistaa kolmiportaista tukea koskevan lainsäädännön siten, että tavoitteena on turvata riittävä tuki sekä vähentää opetushenkilöstön hallinnollista taakkaa. Hallitus arvioi S2-opetuksen (suomi tai ruotsi toisena kielenä ja kirjallisuus) toivuutta. Hallitus turvaa jokaisen lapsen oikeuden turvalliseen oppimisympäristöön ja koulurauhaan.

Lukiokoulutuksessa oppilaiden oikeudesta tukiopetukseen säädetään. Näin varmistetaan riittävä tuki lukio-opinnoissa etenemiseen jokaiselle opiskelijalle.

Ammatillisessa koulutuksessa turvataan erityisesti oppivelvollisuuskoulutuksessa olevien ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden oikeus riittävään lähiopetuksen määrään, työpaikkaohjaamiseen sekä tarvittavaan oppimisen tukeen.

Korkeakoulutuksen osalta hallitus sitoutuu tekemään toimenpiteitä, joilla korkeakoulutettujen nuorten aikuisten määrä pyritään nostamaan mahdollisimman lähelle 50 prosenttia vuoteen 2030 mennessä. Laaditaan suunnitelma toimenpiteistä, joilla edetään kohti tavoitetta nostaa Suomen korkeakoulutettujen nuorten aikuisten määrä OECD:n kärkimaiden tasolle.

4 [Vahva ja välittävä Suomi. Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma 20.6.2023.](#)

Tutkimus- ja kehittämistoiminnan osalta hallitus sitoutuu toimeenpanemaan parlamentaarisen TKI-työryhmän ehdotukset siitä, miten Suomen tutkimus- ja kehittämistoiminnan rahoitus nostetaan neljään prosenttiin bruttokansantuotteesta vuoteen 2030 mennessä. Suomalaisen luonnon monimuotoisuuden turvaaminen, energiateknologinen murros, digitalisaatio ja väestörakenteen muutos vaativat uudenlaisia ratkaisuja, joita on mahdotonta synnyttää ilman huippuluokan tutkimusta. Kriittinen tutkimustieto ja erityisasiantuntemus nähdään myös huoltovarmuus- ja turvallisuuskysymyksinä.

Taiteen perusopetusta koskeva lainsäädäntö uudistetaan. Tavoitteena on opetuksen saavutettavuuden parantaminen eri taiteenalat huomioiden.

Tasa-arvoisesta mahdollisuudesta liikunnan harrastamiseen huolehditaan ja tasa-arvon toteutumista liikunnan tukemisessa edistetään. Hallitus laatii kaikki hallinnonalat kattavan kansallisen liikunnallisen elämäntavan ja toimintakykyohjelman.

Nuorisotyö ja –politiikan osalta hallitus osoittaa kokonaisvastuun nuorten hyvinvointityön johtamisesta opetus- ja kulttuuriministeriöön ja laatii laaja-alaisen toimenpideohjelman nuorten syrjäytymisen ehkäisemiseksi, hyvinvointivajeen ja mielenterveyden ongelmien paikkaamiseksi. Asiat käsitellään yhteistyössä useiden ministeriöiden välillä.

Hallituksen tiedonannossa sukupuolten tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen⁵ liittyviä toimenpiteitä asetettiin opetus- ja kulttuuriministeriön toimialalle mm. osana poikkihallinnollista tasa-arvo-ohjelmaa käynnistetään koko koulutusjärjestelmän kattava tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämisohjelma 2024–2025. Myös muissa ministeriön toiminnoissa terävöitetään maahanmuuttajataustaisten, vammaisten ja muiden vähemmistössä olevien nuorten saamista mukaan toimintaan.

1.3 Opetus- ja kulttuuriministeriön strategia

Opetus- ja kulttuuriministeriön strategiatyö toteutettiin vuonna 2019. Strategia⁶ ulottuu vuoteen 2030 ja sivistys, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat tärkeä osa sen arvopohjaa.

5 Valtioneuvoston tiedonanto yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja syrjimättömyyden edistämisestä suomalaisessa yhteiskunnassa.

6 Opetus- ja kulttuuriministeriön strategia 2030.

Opetus- ja kulttuuriministeriö toimialoineen vastaa yhteiskunnan sivistysperustasta. Varhaiskasvatus, koulutus, tiede, taide ja kulttuuri, liikunta ja nuorisotyö uudistavat yhteiskuntaa ja luovat sivistystä. Uudistumiskyky turvaa hyvinvointia ja kestävä kasvun.

Strategian toimintalupauksena opetus- ja kulttuuriministeriö muun muassa lujittaa tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja keskinäistä kunnioitusta sekä luo edellytyksiä kaikkien merkitykselliselle elämälle.

Opetus- ja kulttuuriministeriö vaikuttaa toiminnallaan siihen, että 1) kaikkien kyvyt ja osaaminen vahvistuvat 2) luova, tutkiva ja vastuullinen toiminta uudistaa yhteiskuntaa 3) merkityksellisen elämän edellytykset turvataan yhdenvertaisesti. Nämä muodostavat vahvan pohjan yhdenvertaisuuden edistämiseksi opetus- ja kulttuuriministeriössä. Opetus- ja kulttuuriministeriö seuraa edellä mainittujen vaikuttavuutta tavoitteille asetetuilla mittareilla.

2 Toiminnallinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus opetus- ja kulttuuriministeriössä

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö opetus- ja kulttuuriministeriössä

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistetään sivistyshallinnon säädöksillä ja niihin perustavalla informaatio-, normi-, rahoitus- ja tulosohjauksella. Lisäksi tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistetään ministeriön politiikka-alueisiin kuuluvilla hankkeilla. Ministeriön johto ja toiminnallinen tasa-arvotyöryhmä vastaavat siitä, että toimintarakenteita kehitetään tukemaan ministeriön valmistelijoita tässä työssä. Organisaation johto on vastuussa toimintatapojen muuttamisesta sukupuoli- ja yhdenvertaisuusnäkökulman huomioon ottaviksi kaikilla politiikka-alueillaan.⁷

Toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman toteuttamista koordinoi ja seuraa sekä sitä päivittää OKM:n osastojen edustajista koostuva toiminnallinen tasa-arvotyöryhmä. Työryhmä raportoi edistymisestä kansliapäällikön johtoryhmälle. Ministeriön keskeinen tavoite on sukupuoli- ja yhdenvertaisuusnäkökulman valtavirtaistaminen suunnitelmassa kuvatulla tavalla ministeriön avaintoimintoihin: säädösohjaukseen, tulosohjaukseen, resurssiohjaukseen ja toiminnan ja talouden suunnitteluun sekä informaatio-ohjaukseen. Lisäksi ministeriön tietotuotantoa ja tilastointia sekä viestintä- ja koulutustoimintaa kehitetään sukupuoli- ja yhdenvertaisuusnäkökulman huomioon ottaviksi.

Ministeriön henkilöstöpoliittisia, työntekijänäkökulmaan liittyviä tasa-arvotavoitteita käsitellään erikseen ministeriön henkilöstöpoliittisessa tasa-arvosuunnitelmassa. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on kaikkien vastuulla, toiminnallinen tasa-arvotyöryhmä koordinoi ja tukee edistämistä.

7 Vastuullisuusraportointi valtiolla. Opetus- ja kulttuuriministeriön vastuullisuusraportti 2022

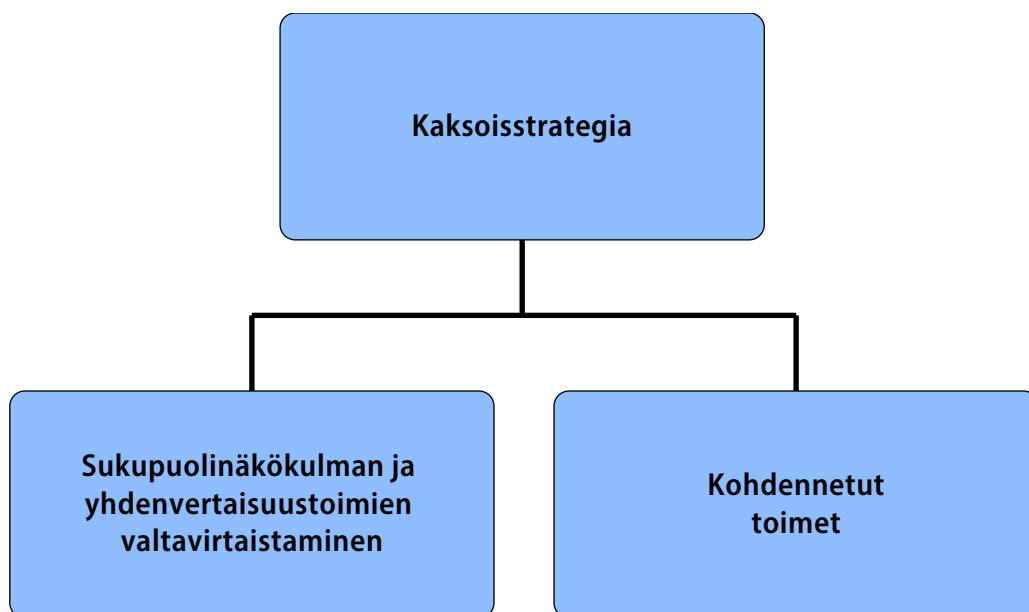
2.1 Suunnittelun lähtökohdat

Toiminnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusarvioinnin tulisi kohdistua siihen, miten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulma on otettu huomioon viranomaisen tehtäviin kuuluvien toimintojen järjestämisessä. Sen tulisi kohdistua myös siihen, miten sen toiminta on tosiasiallisesti vaikuttanut syrjinnän vaarassa olevien ryhmien asemaan.

Opetus- ja kulttuuriministeriö arvioi toimialallaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista esimerkiksi asioiden valmistelussa, päätöksenteossa, hallintotoiminnassa ja -tavoissa, johtamisessa, tulosoajauksessa ja tulosopimuksissa, taloussuunnittelussa, strategisessa suunnittelussa ja tiedotuksessa. Laajoissa tai muutoin merkitykseltään tärkeissä hankkeissa on myös arvioitava, vaikuttaako hanke syrjinnän vaarassa olevien ryhmien oikeuksiin, velvollisuuksiin tai asemaan. Opetus- ja kulttuuriministeriö ryhtyy arvioinnin lisäksi mukaan tarvittaviin toimenpiteisiin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi.

Opetus- ja kulttuuriministeriössä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistetään kaksoisstrategian keinoin. Tällä tavoitellaan sukupuolinäkökulman ja yhdenvertaisuuden huomioimista ministeriön kaikessa toiminnassa sekä myös asian edistämistä kohdennetuin toimenpitein (Kuvio 1).

Kuvio 1. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen kaksoisstrategia.



2.2 Valtavirtaistaminen

Opetus- ja kulttuuriministeriö on kiinnittänyt viime vuosina tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden valtavirtaistamiseksi huomiota yhdenvertaisuusvaikutusten arvioimiseen säädös- ja politiikkaohjelmien valmistelussa. Ministeriössä toteutetut lakiuudistusten valmistelua koskevat selvitykset ovat lisänneet asiantuntemusta yhdenvertaisuusvaikutusten arvioinnissa opetus- ja kulttuuriministeriössä.

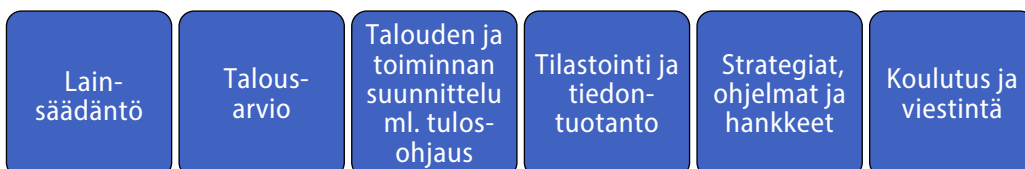
Asiantuntemuksen ja tiedon siirtämisen ja jakamisen tehostaminen osastojen kesken on yksi säädösvalmistelun kehittämistavoitteista. Vaikutusten arviointiin liittyvää osaamista on syytä kehittää sisältöjen lisäksi myös arviointimenetelmien hallinnasta. Säädösvalmistelua kehitetään siten, että myös jälkiarviointien tekemistä pyritään lisäämään. Yhdenvertaisuusarviointiin liittyvää osaamista on tärkeää jakaa osastojen kesken. Yhdenvertaisuusvaikutusten ja sukupuolivaikutusten arvioimiseen liittyvää koulutusta on hyvä myös antaa osana säädösvalmistelijoille suunnattuja koulutuksia.

Opetus- ja kulttuuriministeriö on kiinnittänyt huomiota tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen tulos- ja tavoiteohjauksessaan vahvistaakseen yhteistyötä ohjattavien tahojen kanssa asian edistämiseksi.

Valtionavustustoiminnassa opetus- ja kulttuuriministeriö huomioi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen ja pitää tärkeänä, että avustuksensaaja ottaa toiminnassaan huomioon yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotavoitteet sekä henkilöstöpoliittisesta että toiminnallisesta näkökulmasta siinä laajuudessa kuin toiminnan luonne sitä vaatii.

Sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on onnistuessaan strategia, jossa sukupuolinäkökulma ja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen tavoite sisällytetään kaikkeen toimintaan. Menetelminä ja välineinä voidaan hyödyntää esimerkiksi sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arviointia, sukupuoli-tietoista budjetointia, erillisiä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus analyysyjä, sukupuolen mukaan eriteltyjä tietoja ja tilastoja sekä toiminnallista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua (Kuvio 2).

Kuvio 2. Menetelmiä ja välineitä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.



3 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen arviointi opetus- ja kulttuuriministeriössä

Opetus- ja kulttuuriministeriö arvioi toimintaansa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämässä. **Hallituksen tasa-arvo-ohjelman toteutuminen**⁸ on yksi keskeinen seurantaväline sukupuolten tasa-arvon toimenpiteiden seuraamiseksi. Lisäksi ministeriö toteuttaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä erilaisin kohdennettuun arvioinnein, raportoinnein, kuten **vastuullisuusraportointi**⁹ ja **YK vammais-oikeuksien raportointi**¹⁰. Seurannan kokonaisuuden hahmottamiseksi ministeriön toiminnallinen tasa-arvotyöryhmä toteutti kaksi kartoittavaa kyselyä tilannekuvan muodostamiseksi. Toinen kysely kohdistettiin ministeriön henkilöstölle ja toinen osastoille toimintansa arvioimiseksi toimialallaan.

OKM:n toiminnallinen tasa-arvotyöryhmä toteutti toukokuussa 2023 osastoille kyselyn osastojen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen kartoittamiseksi. Kysely lähetettiin kaikille ministeriön osastoille (5 osastoa) sekä yksiköille (5 yksikköä). Vastaukset saatiin kaikilta viideltä osastolta sekä yksiköistä kahdelta. Vastausten pohjalta koottiin ministeriön osastokohtaiset tilannekuvat sekä tavoitteet seuraavalle hallituskaudelle. Osastokohtaiset tilannekuvat esitellään luvussa 3.1.

Arviointi osoitti opetus- ja kulttuuriministeriön toimialaan liittyvän lukuisia tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviä toimenpiteitä. Toimenpiteitä on toteutettu kohdennettuina toimenpiteinä muun muassa kehittämisohjelmilla (mm. Oikeus oppia, Oikeus osata, Lukiokoulutuksen laatu- ja saavutettavuusohjelma, Oppivelvollisuuden pidentäminen, Vanupo, Toimenpideohjelma moninaisuuden edistämiseksi taiteen ja kulttuurin alalla) ja erilaisilla selvityksillä sekä valtavirtaistamistoimenpiteinä tulosohjauksessa ja säädösvalmistelussa ja huomioon ottamisessa eri avustusmuodoissa.

8 [Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2020–2023 : Loppuraportti](#)

9 [Vastuullisuusraportointi valtiolla : Opetus- ja kulttuuriministeriön vastuullisuusraportti koskien vuotta 2021](#)

10 [Seurantaraportti: YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksien yleissopimuksen kansallinen toimintaohjelma \(2020–2023\)](#)

3.1 Osastojen tilannekuvat

Opetus- ja kulttuuriministeriö arvioi toimintaansa osastoillansa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. OKM toiminnallinen tasa-arvotyöryhmä toteutti keväällä 2023 osastojen toimintaa toimialallaan kartoittavan kyselyn tilannekuvan hahmottamiseksi.

Osastokyselyn tuloksena voitiin todeta myös seuraavia yleisiä asioita, jotka vaikuttavat osastojen toimintaedellytyksiin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi käytännössä:

1) **Kohdennetut työaikaressit.** Kaikilla osastoilla on nimettynä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden vastuhenkilö, joka on myös ministeriön toiminnallisen tasa-arvotyöryhmän jäsen. Vastuuhenkilöiden työn toimenkuvaan ei pääsääntöisesti ole kohdennettu työaika vaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä ja koordinoitua osastoilla tehdään osana virkatyötä.

2) **Osastojen järjestämissä tapahtumissa ja tilaisuuksissa** puhujien ja asiantuntijoiden osalta huomioidaan monimuotoisuus (ikä, sukupuoli, kieli, vakaumus, etninen tausta, vammaisuus). Sidosryhmätilaisuuksien osalta tarjotaan mahdollisimman laaja osallistumisen mahdollisuus kansallisesti (webinaarit, työryhmätyökentely, tilaisuudet mahdollisuuksien mukaan hybridinä). Lisäksi esteettömyys ja aineistojen saavutettavuus on huomioitu tilaisuuksien järjestelyissä, käytössä on muun muassa seminaarijärjestäjän muistilista. Kokouksissa ja tilaisuuksissa noudatetaan *turvallisen tilan*¹¹ periaatteita. Tilaisuudet järjestetään esteettömissä tiloissa, paikalle pyydetään viittomakielen tulkit tarvittaessa, tarjoiluissa huomioidaan erilaiset ruokarajoitteet ja allergiat. Tilaisuuksien kaksikielisyyttä kansalliskielillä ei ole pystytty takaamaan, mutta esimerkiksi tervehdyssanoissa pyritään ottamaan huomioon kaksikielisyys sekä mainitaan, että kysymyksiä ja kommentteja voi esittää kummallakin kielellä. Merkittävien aiheiden tiedotustilaisuudet on tulkittu viittomakielille. Tallenteet tekstitetään ja materiaalit ovat saavutettavia.

3) **Ulkoisen viestintä.** Viestintäyksikön vastuulla olevat viestintätuotteet (esim. PowerPointit, Wordit, julkaisupohjat) ovat saavutettavia. Samoin verkkosivujen saavutettavuus on hyvä. Kaikki YouTube-kanavalla säilytettävät videot ovat tekstitettyjä. Sosiaalisessa mediassa käytetään järjestelmien omia saavutettavuustyökaluja.

11 [Turvallisen tilan määritelmä](#)

Kuvien valintoja tehdään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulma huomioiden. Sukupuolitietoisessa viestinnässä ja kielenkäytössä huomioidaan muun muassa sukupuolen moninaisuus ja vältetään sukupuolittuneita viittauksia.

4) **Osastojen perehtyminen 2019–2023 tehtyihin linjauksiin.** Ministeriön osastot raportoivat käsitelleensä linjaukset tietyin osin yhteisesti osastoillaan. Korkeakoulujen ja tiedepolitiikan osasto raportoi käsitelleensä linjaukset kaikilta osin yhteisesti osastonsa kanssa. Jatkossa tulevat linjaukset ja kehittämistoimenpiteet on syytä käsitellä kaikilta osin osastoilla yhteisesti.

Tilannekuvat

Seuraavissa kappaleissa esitellään opetus- ja kulttuuriministeriön osastojen toimintaa kuvaavat tilannekuvat, joka pitävät sisällään viime vuosina toteutettuja keskeisiä toimenpiteitä ja valtavirtaistamisen tapoja.

1. Nuoriso- ja liikuntapolitiikan osasto (NUOLI)

Nuoriso- ja liikuntapolitiikan osasto (NUOLI) vastaa nuorisotyön ja -politiikan sekä liikunnan ja urheilun yhteensovittamisesta ja kehittämisestä sekä sen edellytysten luomisesta valtionhallinnossa. Työtä tehdään yhdessä eri toimialojen kanssa.

Nuoriso: Valtakunnallinen nuorisotyön ja -politiikan ohjelma (VANUPO) on poikkihallinnollinen, lakisääteinen, valtioneuvoston periaatepäätös. Vuoden 2020–2023 periaatepäätöksen yhtenä tavoitteena on: ”Nuori luottaa yhteiskuntaan – yhdenvertaisuus ja turvallisuus vahvistuvat”. Ohjelma pitää sinällään toimenpiteitä liittyen mm. romaninuorten ja rikoksilla oireilevien nuorten yhdenvertaisuuden edistämiseen ja nuorisoalan järjestöjen yhdenvertaisuussuunnittelun kehittämiseen. Lisäksi VANUPO:n nojalla nimetyt osaamiskeskukset ovat edistäneet nuorten yhdenvertaisuutta mm. osallisuudessa ja vaikuttamismahdollisuuksissa sekä kohdennetun nuorisotyön palveluihin pääsemisessä.

Lisäksi kaikki nuorisolain nojalla jaettavat valtionavustukset niin nuorisotyöhön kuin Harrastamisen Suomen malliin toteuttavat nuorisolain tavoitteita, ml. nuorten yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon sekä oikeuksien toteutumisen edistämisen.

Liikunta: Opetus- ja kulttuuriministeriö edellyttää liikuntaa edistäviltä järjestöiltä ja liikuntatieteellisiltä yhteisöiltä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia yleisavustushauissa. Ministeriö arvioi ja seuraa suunnitelmien toteutumista ja kehitystä osana järjestöjen vastuullisuustoimia. Suunnitelmien laatu vaikuttaa yleisavustuksen määrään. Yleisavustushaussa kaikki liikuntaa edistäviltä järjestöiltä kerättävät ihmisiä koskevat tiedot kerätään sukupuolittain eritellysti.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen ovat yleisinä tavoitteina myös ministeriön jakamissa liikunnan erityisavustuksissa. Joissakin hauissa, kuten liikunnallisen elämän kehittämisavustuksissa, on lisäksi naisten ja tyttöjen liikkumisen lisäämiseen sekä yhdenvertaisuuteen kohdistettuja tarkennettuja kriteerejä. Lisäksi ministeriö on jakanut vuosina 2020 ja 2021 erityisavustuksia järjestöjen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuushankkeisiin ja tukenut alan tutkimushankkeita sekä liikuntatoimijoiden koulutusta osana järjestöille suunnattua ihmisoikeuskoulutusta sekä kampanjaa tietoisuuden lisäämiseksi (mm. Ihmisoikeusliiton koulutus ja Älä riko urheilua -kampanja). Ministeriö on myös yhdessä Olympiakomitean kanssa järjestänyt järjestöille aiheesta klinikoita.

Ministeriö jakaa joka toinen vuosi (aiemmin vuosittain) liikunnan tasa-arvon Piikkarit-palkinnon. OKM liikunnan vastuualue julkaisee 3–5 vuoden välein koosteraportin liikunnan sukupuolten tasa-arvosta. Viimeisin raportti on julkaistu vuonna 2022¹².

2. Kulttuuri- ja taidepolitiikan osaston (KUPO)

Kulttuuri- ja taidepolitiikan osaston (KUPO) tehtävä on huolehtia kulttuurin toimialan lainsäädännöstä, hallintorakenteesta ja -käytännöistä, rahoituksesta, strategisesta ohjauksesta ja muista yleisistä toiminnan ja sen kehittymisen edellytyksistä. Kulttuuripolitiikan toimialaan kuuluvat mm. taiteen ja kulttuurin alat, museot ja kulttuuriperintö, uskonnolliset yhdyskunnat, yleiset kirjastot, kulttuurivienti ja luova työ.

Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmä (9.1.–31.12.2020) esitti linjauksia ja toimia, joilla Suomen taide- ja kulttuuripolitiikka voisi huomioida paremmin maahanmuuttoon perustuvaa kulttuurista moninaisuutta ja rakentaa tulevaisuuden yhdenvertaisempaa ja tasa-arvoisempaa taide- ja kulttuurikenttää. Työryhmä luovutti *Taide, kulttuuri ja moninainen Suomi* -loppuraporttinsa¹³ tammikuussa 2021. OKM ja Taike järjestivät työryhmätyötä koskevan päätösseminaarin lokakuussa 2021.

Työryhmän loppuraportin ehdotukset huomioiden OKM on valmistellut 2022–2023 *ministeriön toimenpideohjelman moninaisuuden edistämiseksi taiteen ja kulttuurin alalla*¹⁴. Ohjelmaan on koottu kuusi toimenpidekokonaisuutta, joilla edistetään kulttuurista moninaisuutta, yhdenvertaisuutta ja kotoutumista kulttuuripoliittisessa työssä (strategiat, rahoitus, tulos- ja tavoite- ohjaus), hallinnonalan virastoissa ja kansallisissa taidelaitoksissa sekä yhteistyössä kulttuurialan yhteisöjen kanssa.

12 [Liikunnan ja urheilun tasa-arvo Suomessa 2021.](#)

13 [Taide, kulttuuri ja moninainen Suomi: Opetus- ja kulttuuriministeriön toimenpideohjelma moninaisuuden edistämiseksi taiteen ja kulttuurin alalla.](#)

14 [Taide, kulttuuri ja moninainen Suomi: Opetus- ja kulttuuriministeriön toimenpideohjelma moninaisuuden edistämiseksi taiteen ja kulttuurin alalla.](#)

Opetus- ja kulttuuriministeriö julkaisi vuonna 2023 yhteistyössä Taiteen edistämiskeskuksen kanssa **Dialogikortit**¹⁵, joiden avulla voidaan avaamaan kulttuurisen moninaisuuden ja kestäväen kehityksen käsitteitä sekä edistää yhdenvertaisuutta ja kestävyttä taide- ja kulttuuriorganisaatioissa ja niiden palveluissa.

Opetus- ja kulttuuriministeriö teetti vuonna 2022 **jatkoselvityksen koskien seksuaalista häirintää ja epäasiallista kohtelua elokuva- ja teatterialalla**¹⁶.

Opetus- ja kulttuuriministeriö järjesti vuonna 2022 yhteistyössä sosiaali- ja terveysministeriön kanssa **pyöreän pöydän keskustelun seksuaalisen häirinnän kitkemisestä kulttuurin alalla**. Tilaisuus koski erityisesti elokuva-alaa ja esittäviä taiteita.

Forum Artis laati opetus- ja kulttuuriministeriön toimeksiannosta vuonna 2023 *Kulttuurialan eettinen ohjeisto*¹⁷ -verkkosivut ja materiaalit yhdessä taidekentän kanssa.

Opetus- ja kulttuuriministeriö osallistui valtiovarainministeriön Kansalliset dialogit -toimintamallin toteutukseen. Vuonna 2022 järjestettiin Maahanmuuttodialogit ja vuonna 2023 dialogikeskustelu ”Yhdessä ja yksin: mitä yhteisöt ja kohtaaminen merkitsevät taide- ja kulttuurikentällä”.

Taiteen ja kulttuurin valtionavustuksia on suunnattu mm. saamelaisen taiteen ja kulttuurin edistämiseen, rasismien vastaisen toiminnan ja kulttuurisen moninaisuuden edistämiseen, selkokielliseen kirjallisuuteen, viittomakielisen kirjaston toimintaan sekä vankien lukutaidon kehittämiseen ja kirjallisuuden harrastamiseen tähtäävien toimien järjestämiseen.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus on huomioitu myös mm. sukupuolten tasa-arvon tavoitteita edistävissä taiteen valtionosuusjärjestelmän toimeenpanossa sekä kouluisten harrastustoiminnan laajentamisessa.

Opetus- ja kulttuuriministeriö on sopinut kulttuurista moninaisuutta edistävästä tavoitteellisista toimista virastojen ja kansallisen taidelaitosten kanssa vuosia 2024–2027 koskevissa tulos- ja tavoiteohjausasiakirjoissa.

15 [Dialogikortit](#).

16 [Häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu elokuva- ja teatterialalla: Jatkoselvitys 2022](#). Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2022:39.

17 [Taiteen vapaus ja vastuu - Eettinen ohjeisto taide- ja kulttuurialalle](#)

Valtion virastona toimivaa Saavutettavuuskirjasto Celiaa koskeva lainsäädäntö uudistettiin (voimaan 1.1.2023). Celia vastaa näkövammaisten ja muiden lukemisesteisten kirjastopalveluista sekä hoitaa saavutettavan julkaisemisen asiantuntijatehtävää.

Opetus- ja kulttuuriministeriö kartoitti erityiskysymyksillä vuonna 2023 toteutetussa yleisavustushaussa vuonna 2024 yleisavustuksilla tuettavien yhteisöjen toiminnan vastuullisuutta (ml. sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus sekä kulttuurisen moninaisuuden edistäminen). Kriteerien osallistava kehittämistyö jatkuu sidosryhmien kanssa vuonna 2024 ja tavoitteena on ottaa vastuullisuuteen liittyvät kriteerit käyttöön vuodesta 2025 alkaen.

3. VAPOS varhaiskasvatuksen, perusopetuksen ja vapaan sivistystyön osasto (VAPOS)

Varhaiskasvatuksen, perusopetuksen ja vapaan sivistystyön osasto (VAPOS) vastaa varhaiskasvatuksen yleisestä suunnittelusta, ohjauksesta ja seurannasta. Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan lapsen suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatuksen, opetuksen ja hoidon kokonaisuutta, jossa painottuu erityisesti pedagogiikka. Varhaiskasvatuksen toimintamuotoja ovat päiväkotitoiminta, perhepäivähoito ja avoin varhaiskasvatustoiminta. Kunta huolehtii siitä, että varhaiskasvatusta on saatavissa lasten ja perheiden tarpeen mukaan.

Tasa-arvolakia ja yhdenvertaisuuslakia on muutettu niin, että **tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelulivoite laajenee varhaiskasvatukseen.**

Hallituskauden 2020–2023 isona kokonaisuutena oli *Oikeus oppia -ohjelma*¹⁸, jonka puitteissa edistettiin oppimista, tasa-arvoa ja hyvinvointia sekä vahvistettiin varhaiskasvatuksen sekä esi- ja perusopetuksen laatua. Tavoitteena on ollut kaventaa ja ennaltaehkäistä oppimiseroja sekä vahvistaa oppimisen tukea. Ohjelman merkittävintä kokonaisuutta on ollut valtionavustus varhaiskasvatuksen, esi- ja perusopetuksen yhdenvertaisuuden, tasa-arvoisuuden ja lähipalvelu- ja lähikouluperiaatteen sekä inklusiivisen toimintakulttuurin vahvistamiseen (ns. tasa-arvoraha).

Hallitus uudisti perusopetuksen oppilaanohjausta luomalla **uuden tehostetun henkilökohtaisen oppilaanohjauksen mallin**. Opetushallitus on antanut tähän liittyvän opetussuunnitelman perusteiden päivityksen ja kouluttaa oppilaanohjauksia toimeenpanoon. Oikeus oppia -ohjelmassa jaettiin 3 miljoonan euron avustukset 22 paikalliselle perusopetuksen oppilaanohjauksen kehittämishankkeelle, joihin

18 [Oikeus oppia -kehittämishankkeet](#). OKM internetsivut. Viitattu 14.9.2023

osallistui 96 opetuksen järjestäjää kautta maan. Opetus- ja kulttuuriministeriö järjesti kehittämishankkeille kouluttautumista ja verkottumista yhteistyössä Itä-Suomen yliopiston ohjauksen koulutuksen kanssa.

Opetus- ja kulttuuriministeriö on käynnistänyt **KIEPPI-hankkeen**¹⁹ vuosille 2023–2026. Hankkeen tarkoitus on vahvistaa erityisesti vieraskielisten sekä vasta maahan tulleiden oppilaiden kielitaitoa, opiskelu- ja koulunkäyntivalmiuksia sekä perustaitoja sekä varmistaa sujuvia siirtymiä toiselle asteelle, sekä valmistavasta opetuksesta yleisopetukseen. Lisäksi tarkoitus on vahvistaa erityisesti heikommassa asemassa olevien, vähäiset koulunkäyntivalmiudet omaavien maahanmuuttotaitaisten oppilaiden perustaitoja. Hankkeessa tarkastellaan sekä pedagogisia että opetuksen järjestämiseen ja oppimisen tukeen liittyviä käytänteitä ja lisäksi pohditaan tarpeellisia lainsäädännöllisiä ja rakenteellisia muutoksia.

Lisäksi ensimmäinen kattava **selvitys tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelusta vapaan sivistystyön oppilaitoksissa** on valmistunut syksyllä 2023.

4. Lukiokoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen osasto (LAMOS)

Lukiokoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen osasto (LAMOS) valmistelee lukiokoulutuksen, ammatilliseen koulutukseen ja tutkintokoulutukseen valmistavan koulutuksen sekä yleisten kielitutkintojen lainsäädäntöä sekä vastaa toisen asteen koulutuksen normi-, rahoitus- ja informaatio-ohjauksesta.

Oppivelvollisuuden laajentaminen oli yksi vaalikauden 2019–2023 keskeisistä uudistuksista. Laajennettu oppivelvollisuus astui voimaan vuonna 2021. **Uudistuksen sukupuolivaikutuksia on arvioitu raportissa: Vaalikauden 2019–2023 talouspolitiikan sukupuolivaikutusten arviointi: Mikrosimulaatioanalyysi sekä kolmen keskeisen uudistuksen arviointi**²⁰.

Osana oppivelvollisuuden laajentamiseen liittyvää lainsäädäntöä annettiin uusi laki tutkintokoulutukseen valmentavasta koulutuksesta (1215/2020)²¹. Tutkintokoulutukseen valmentava koulutus (TUVA) yhdisti perusopetuksen lisäopetuksen, lukiokoulutukseen valmistavan koulutuksen (LUVA) ja ammatilliseen koulutukseen valmentavan koulutuksen (VALMA) yhtenäiseksi nivelvaiheen koulutuskokonaisuudeksi. TUVA-koulutuksen järjestäminen alkoi elokuussa 2022.

19 [Maahanmuuttotautaisia oppilaita tukeva toimenpideohjelma on käynnistynyt OKM:n, Opetushallituksen ja Karvin yhteistyönä.](#) Opetushallituksen internetsivut. Viitattu 14.9.2023

20 [Vaalikauden 2019–2023 talouspolitiikan sukupuolivaikutusten arviointi. Mikrosimulaatioanalyysi sekä kolmen keskeisen uudistuksen arviointi.](#)

21 [Laki tutkintokoulutukseen valmentavasta... 1215/2020](#)

Parlamentaariset linjaukset **jatkuvan oppimisen uudistamiseksi** julkaistiin 17.12.2020. Jatkuvan oppimisen uudistuksen visiona on, että kaikilla on merkityksellisen elämän edellyttämät tiedot, taidot ja osaaminen, että jokainen kehittää osaamistaan työuran aikana ja että osaaminen uudistaa työelämää ja työelämä osaamista. Yhtenä keskeisenä tavoitteena on jatkuvaan oppimiseen osallistumisen tasa-arvon lisääntyminen eli ns. aliedustettujen ryhmien osallistumisen lisääminen, jotka hyötyisivät osaamisen kehittamisestä eniten. Parlamentaarinen ryhmä linjasi myös 27 toimenpidettä, joita tavoitteisiin pääsemiseksi käynnistetään. Aliedustettujen ryhmien osallistumisen ja osaamisen kehittämisen lisäämiseksi keskeiset toimet ovat ohjauksen ja hakevan toiminnan lisääminen, koulutustarjonnan uudistaminen ja etuusjärjestelmän kehittäminen. Toimeenpano on käynnissä ja jatkuu yli hallituskausien.

Koulutuspoliittinen selonteko²²: Opetus- ja kulttuuriministeriö antoi 17.6.2022 eduskunnalle selvityksen koulutuspoliittisen selonteon toimeenpanosuunnitelmasta.

Toisen asteen koulutuksen yhteistyön ja järjestäjäjärakenteen kehittäminen.

Opetusministerin 22.11.2021 asettaman toisen asteen koulutuksen yhteistyön ja järjestäjäjärakenteen kehittämishanke valmisteli toimenpiteitä toisen asteen koulutuksen saatavuuden varmistamiseksi ja työelämän ja yhteiskunnan osaamistarpeisiin vastaamiseksi. Tavoitteena oli uudistaa toisen asteen toimintamuotoja siten, että ne vastaavat yhteiskunnan tuleviin haasteisiin sekä varmistaa oppivelvollisten koulutuksen hyvä saavutettavuus ja laatu. Kehittämishankkeen loppuraportti²³ julkaistiin 27.9.2022.

Oppilas- ja opiskeluhuollon vahvistaminen: Oppilas- ja opiskelijahuoltolakia muutettiin vuoden 2022 alusta lukien siten, että lakiin sisällytettiin psykologeja ja kuraattoreita koskevat mitoitus. Yhtä kuraattoria kohti saa olla enintään 670 oppilasta ja yhtä psykologia kohti enintään 780 oppilasta. Psykologien osalta mitoitus tuli voimaan 1.8.2023. Opiskeluhuoltopalvelut siirtyivät sote-uudistuksen myötä järjestettäväksi hyvinvointialueille ja ne toteutetaan edelleen niin, että palvelut ovat lähipalveluina kouluissa ja oppilaitoksissa opiskelijoiden helposti saavutettavissa.

22 [Valtioneuvoston koulutuspoliittinen selonteko.](#)

23 [Laadukas toisen asteen koulutus kaikille: Toisen asteen koulutuksen yhteistyön ja järjestäjäjärakenteen kehittämishankkeen loppuraportti. 2022.](#)

Vieraskielisten ammatillinen koulutus: Kielitaitoon liittyviin tarpeisiin vastaamiseksi ammatillisen koulutuksen järjestäjillä on mahdollisuus järjestää joustavasti ja laajasti opetusta muillakin kuin järjestämisluvassa määrätyillä opetus- tai tutkintokielillä. Koulutus voidaan myös aloittaa vieraalla kielellä ja opintojen aikana huolehtia siitä, että opiskelija saavuttaa kielitaidon, jolla se voi suorittaa näytöt ja tutkinnon. Suomen ja/tai ruotsin kielen valmiuksia voidaan vahvistaa myös hyödyntämällä tutkintokoulutukseen valmentavaa koulutusta (TUVA). Kielitietoisuus on osa ammatillisen koulutuksen tasa-arvoa, oppijoiden hyvinvointia ja ammatillisen koulutuksen laatua. Koulutuksen järjestäjillä on tärkeä rooli opetus- ja ohjaushenkilöstönsä kielitietoisuuden avartumisen tukemisessa. Kielitietoisuuden vahvistamiseksi on tarjolla täydennyskoulutusta ja aihetta käsitteleviä ohjeita ja oppaita. Vuonna 2023 ammatillisen koulutuksen strategiarahoitusta myönnettiin vieraskielisen sekä kotimaisten kielten opetuksen kyvykkyyden vahvistamiseen.

Saamelaisten ammatillinen koulutus: Saamelaisalueen koulutuskeskuksen tehtävänä on lisätä saamelaisväestön ammatillista osaamista, järjestää saamelaisalueen elinkeinoelämän tarpeita vastaavaa koulutusta ja edistää alueen työllisyyttä sekä säilyttää ja kehittää saamelaiskulttuuria ja saamen kieltä. Tarkoituksensa toteuttamiseksi koulutuskeskus järjestää ammatillista koulutusta ja saamen kielen ja kulttuurin opetusta sekä tuottaa ja kehittää niihin liittyvää oppimateriaalia, verkko-opetusta ja muita opetuksen tukipalveluja.

Romanien ammatillinen koulutus: Ammatillinen koulutus on suunnattu perusopetuksen päättäneille nuorille, muille vailla ammatillisesti suuntautunutta tutkintoa oleville sekä aikuisille, jotka jo ovat työelämässä. Se tarjoaa ammatillista osaamista kullekin opiskelijalle hänen tarpeensa mukaan. Painopiste on puuttuvan osaamisen hankkimisessa. Laki ammatillisesta koulutuksesta antaa koulutuksen järjestäjälle mahdollisuuden antaa opetusta myös romanikielellä. Jotkut ammatillisen koulutuksen järjestäjät ovat suunnanneet ammatillista koulutusta erityisesti myös romaneille. Ministeriö on tukenut näitä koulutuksen järjestäjiä myöntämällä ko. koulutuksen perusteella vähimmäisvuosiopiskelijamäärän lisäyksiä.

Vankien ammatillinen koulutus: Ammatillisen koulutuksen osalta vankilaopetuksena järjestettävien tutkintojen ja koulutuksen vuonna 2019 annettujen linjausten ja periaatteiden pohjalta on vuonna 2021 valmistunut vankilaopetuksen yhteinen toimintamalli. Opetushallituksen alaisen ohjausryhmän tuella hanke toteutettiin vankilaopetusta järjestävien ammatillisen koulutuksen järjestäjien valtakunnallisena verkostohankkeena yhteistyössä myös vankiloiden kanssa, (VANKKA-hanke 2019–2021). Hankkeessa koulutuksen toteuttamisen yhteistyötä varten kehitettiin yhdenmukaiset sopimuskäytännöt, periaatteet ja toimintamallit. Toimintamallin yksi keskeisiä periaatteita on, että sitä kehitetään edelleen tarpeen mukaan sekä järjestäjien ja vankiloiden yhteistyönä.

Ohjelmat ja hankkeet lukioasteella:

Lukiokoulutuksen laatu- ja saavutettavuusohjelma²⁴. Lukiokoulutuksen laatu- ja saavutettavuusohjelman tavoitteena oli edistää lukiolaisten hyvinvointia ja vahvistaa koulutuksen tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja saavutettavuutta. Muita tavoitteita olivat osaamistason ja osaamisen laadun nostaminen sekä oppimiseröjen kaventaminen. Tavoitteena oli myös tukea koulutuksen järjestäjiä lukiokoulutuksen laadunhallinnassa sekä lukiolain ja opetussuunnitelmien toimeenpanossa, oppivelvollisuuden laajentamista lukiokoulutukseen sekä jatkuvan oppimisen vahvistamista.

Lukiodiplomijärjestelmän selvitys. Opetus- ja kulttuuriministeriö asetti 19.12.2019 selvityshenkilöt selvittämään eduskunnan lausuman mukaista lukiodiplomien muuttamista kaikkia lukiokoulutuksen järjestäjiä velvoittavaksi ja mm. siihen liittyen, miten lukiodiplomit tulisi järjestää osana lukiokoulutusta siten, että kaikilla opiskelijoilla olisi yhdenvertaiset mahdollisuudet niiden suorittamiseen ja millaisia lukiodiplomien tulisi olla, jotta ne palvelisivat parhaiten opiskelijan osaamisen syventämistä ja olisivat hyödynnettävissä korkeakoulujen opiskelijavalinnassa. Selvitys valmistui 12.1.2021. Opetus- ja kulttuuriministeriö antoi 25.11.2021 päivätyllä kirjeellä Opetushallitukselle toimeksiannon lukiodiplomien kehittämissuunnitelmaksi. Opetushallitus laati 22.11.2022 toimeksiannosta esityksen lukiodiplomien kehittämissuunnitelmaksi.

Ohjelmat ja hankkeet ammatillisessa koulutuksessa:

Sosiaalisesti kestävä ammatillinen koulutus: Valtionavustushaussa haettiin hankkeita, joilla edistetään monipuolipuolisesti opiskelijoiden ja oppilaitosyhteisöjen hyvinvointia ammatillisessa koulutuksessa. Hankkeiden tehtävät: vahvistaa opiskelijoiden osallistumis- ja vaikuttamistoimintaa, tukea oppilaitosyhteisöjen hyvinvointia yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi, vahvistaa opiskelijoiden arjenhallintataitoja sekä kehittää hyvinvointijohtamista.

Ammatillisen koulutuksen laadun ja tasa-arvon kehittämisohjelma. Oikeus osata -kehittämisohjelman tavoitteena oli varmistaa ammatillisen koulutuksen laatu ja tukea sen jatkuvaa parantamista ammatillisen koulutuksen laatustrategian vaikuttavuustavoitteiden ja linjausten mukaisesti. Lisäksi ohjelman tavoitteena on kaventaa ja ennaltaehkäistä sukupuolesta, sosioekonomisesta taustasta, asuinpaikasta tai tuen tarpeesta johtuvia eroja oppimisessa ja oppimistuloksissa ja edistää näin tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ammatillisessa koulutuksessa.

²⁴ [Lukion laatuohjelma - Opetus- ja kulttuuriministeriö](#). OKM internetsivut. Viitattu 14.9.2023

Ammatillisen koulutuksen laatupalkinto: Opetus- ja kulttuuriministeriö myöntää vuosittain ammatillisen koulutuksen laatupalkinnon. Vuoden 2021 laatupalkinnon teemana oli tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Teemalla haluttiin tuoda esiin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden vahvistamista ja oppimiserojen kaventamista ja miten koulutuksen järjestäjät ovat omassa toiminnassaan ottaneet nämä huomioon.

Jatkuvan oppimisen digitaalinen palvelukokonaisuus-hanke²⁵. Opetus- ja työhallinnon yhteistyössä koordinoiman hankkeen (2021–2025) päätavoitteena on rakentaa yksilöiden koko elinkaaren ajan käytössä oleva valtakunnallinen jatkuvan oppimisen digitaalinen palvelukokonaisuus tukemaan sujuvia siirtymiä koulutuksen ja työelämän välillä. Palvelukokonaisuus on asiakaslähtöinen, joustava, hallinnonraajat ylittävä kokonaisuus, jolla tuetaan yksilöiden koulutus- ja uravalintoja. Palveluja on mahdollista käyttää yhdenvertaisesti ajasta ja paikasta riippumatta.

5. Korkeakoulu- ja tiedepolitiikan osasto (KTPO)

Korkeakoulu- ja tiedepolitiikan osasto (KTPO) vastaa korkeakoulu- ja tiedepolitiikan suunnittelusta ja toimeenpanosta sekä valmistelee niitä koskevat säädökset, valtion talousarvioesitykset ja valtioneuvoston päätökset. Osasto ohjaa korkeakoulujärjestelmää ja tiedelaitosten toimintaa sekä tukee tutkimusorganisaatioiden toimintamahdollisuuksia.

KTPO toteutti kevään 2020 aikana **esiselvityksen**²⁶ **yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen tilanteesta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä tutkimus- ja kehittämistoiminnassa**. Selvityksessä olivat erityisenä tarkastelun kohteena korkeakoulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat. Selvityksen tulokset nostettiin esiin kaikissa korkeakoulujen johdon käydyissä sopimusneuvotteluissa vuosille 2021–2024. Jatkona tälle selvitykselle, KTPO tilasi opetus- ja tutkimushenkilöstön tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja moninaisuutta selvittäneen KOTAMO-hankkeen (2021–2022)²⁷. Hankkeen loppuraportti²⁸ julkaistiin marraskuussa 2022. Selvitys keskittyi tarkastelemaan sukupuolten tasa-arvoa ja etnistä monimuotoisuutta. Selvityksen tärkeimpiä havaintoja käsiteltiin soveltuvin osin korkeakoulujen kanssa osana OKM:n korkeakoulujen ohjausprosessia käydyissä sopimuskauden välitarkastelukeskusteluissa syksyllä 2022.

25 [Jatkuvan oppimisen digitaalinen palvelukokonaisuus](#). OKM internetsivut. Viitattu 14.9.2023

26 [Selvitys korkeakoulujen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä](#). Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2020:20

27 [Opetus- ja tutkimushenkilöstön tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja moninaisuuden edistämishanke](#). OKM internetsivut. Viitattu 14.9.2023

28 [KOTAMO: Selvitys korkeakoulujen tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden tilasta Suomessa](#). Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2022:36.

Selvityshenkilö Tapio Kosusen laatima **korkeakoulutuksen saavutettavuussuunnitelma Kohti saavutettavampaa korkeakoulutusta ja korkeakoulua**²⁹ valmistui kesäkuussa 2021. Suunnitelmassa kuvattiin tutkitun tiedon ja kansainvälisen vertailun pohjalta korkeakoulutuksen saavutettavuuden tila Suomessa ja esitettiin tavoitteita, joilla saavutettavuutta, osallisuutta ja moninaisuutta edistetään korkeakoulutuksessa ja korkeakouluissa. KTPO ohjeisti korkeakouluja laatimaan omat saavutettavuussuunnitelmansa korkeakoulutuksen saavutettavuussuunnitelman yhteisten suuntaviivojen pohjalta vuoden 2022 aikana.

Jatkossa korkeakoulujen saavutettavuussuunnitelmien tavoitteiden toteutumista seurataan osana korkeakoulujen ja opetus- ja kulttuuriministeriön välistä ohjausprosessia. Korkeakoulujen tulee päivittää suunnitelmaansa seuraavalle sopimuskaudelle 2025–2028.

Korkeakoulu- ja tutkimusmaailmassa ollaan siirtymässä kansallisesti ja myös kansainvälisesti vastuullisen arvioinnin piiriin, jossa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteet ovat mukana, mutta jossa on myös edelleen paljon korjattavaa³⁰. OKM/KTPO ja rahoitusmallityöryhmät tarkastelevat miten rahoitusmalli voisi tukea tätä kehitystä.

Korkeakoulujen Digivisio 2030 -hankkeen³¹ tavoitteena on luoda avoin ja tunnustettu oppimisen ekosysteemi, jonka tarjoama laatu, monipuolisuus, joustavuus, tehokkuus sekä sopivuus elämäntilanteeseen ja tarpeeseen tuottaa oppimistuloksia. Tutkinto-opiskelijat, elinikäiset oppijat ja opiskelupaikkaa vailla olevat voisivat opiskella joustavasti opintoja kaikkien Suomen korkeakoulujen tarjonnasta organisaatorajoista ja maantieteellisistä rajoituksista riippumatta. Tavoitteena on tukea joustavaa ja avointa korkeakoulutusta uudistamalla korkeakoulujen toimintaa ja rakentamalla yksilölähtöistä koulutustarjontaa tehden opetussisältöjen löytämisestä oppijalle entistä helpompaa ja lisäten korkeakoulutuksen saavutettavuutta myös niille, jotka eivät ole perinteisesti olleet korkeakoulutuksen piirissä.

6. Kansainvälisten asiain sihteeristö (KAS)

Kansainvälisten asiain sihteeristö (KAS) valmistelee toimialaansa kuuluvat linjaukset ja sopimukset kansainvälisten järjestöjen, neuvostojen ja muiden organisaatioiden yhteistyötä varten. Ministeriö osallistuu mm. YK:n ja Unescon toimintaan.

29 [Kohti saavutettavampaa korkeakoulutusta ja korkeakoulua. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021:35.](#)

30 [Vastuullinen tutkijanarviointi. Viitattu 14.9.2023](#)

31 [Korkeakoulujen Digivisio2030 -hanke](#)

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat usein esillä kansainvälisissä yhteyksissä osana laajempaa ihmisoikeuksiin liittyvää tematiikkaa. KAS on pitänyt näitä kysymyksiä esillä erityisesti silloin, kun ne ovat puuttuneet asialistalta. Maailmanpoliittinen tilanne on kehittynyt suuntaan, jossa mm. niin sanottu anti-gender -liike on saanut yhä enemmän kannatusta jopa Euroopan unionin jäsenmaissa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemojen edistämiseksi KAS tekee säännönmukaista yhteistyötä kansainvälisillä areenoilla yhdessä muiden ministeriöiden kanssa.

Yhdenvertaisuusnäkökulmasta KAS on pyrkinyt **lisäämään nuorten vaikuttavuutta** ja käynnistänyt dialogin nuorisjärjestöjen kanssa (Allianssi, Helsingin YK-nuoret). Toimenpiteen tavoitteena on saada nuorten toimijuutta ja ideoita hallinnonalan kansainvälisille foorumeille. Laaja yhteistyö myös kansalaisyhteiskunnan kanssa on tärkeää, jotta yhdenvertaisuusteemoja nousee KASn työhön.

Kansainvälinen viestintä (Suomen puheenvuorot ja kannanotot, ministereiden puheet kansainvälisillä foorumeilla, kahdenväliset tapaamiset jne.) kuuluu KASn keskeisiin tehtäviin. Näissä viesteissä KAS pyrkii aina kiinnittämään huomiota yhdenmukaisuuteen, tasa-arvoon ja ihmisoikeuksiin liittyviin sisältöihin. KAS kokoaa myös koko ministeriön lausuntovastaukset silloin, kun ne liittyvät kansainvälisiin teemoihin tai niitä pyydetään kansainvälisiin yhteyksiin.

KAS on osallisena myös ministeriön kestävä kehityksen yhteistyöryhmässä ja yhtenä keskeisenä ministeriön yhteystahona valtioneuvoston suuntaan kestävyystyössä. KAS on johdonmukaisesti pyrkinyt niin kansallisissa kuin kansainvälisissä yhteyksissä pitämään huolen, että niin tasa-arvo- kuin yhdenvertaisuusnäkökulmat sisäistetään osaksi kestävä kehityksenkin kokonaisuutta.

7. Viestintäyksikkö (VIY)

Viestintäyksikkö on tehnyt pitkään töitä saavutettavuuden edistämiseksi. Viime vuosina monimuotoisuus on huomioitu aiempaa paremmin viestinnän visuaalisissa linjauksissa, jotka tehtiin ilmeuudistuksen yhteydessä vuonna 2021. Viestintämateriaalien saavutettavuuteen on edelleen kiinnitetty erityistä huomiota. Viestintää on tehty myös selko- ja viittomakielillä. Viestintäyksikön tavoitteena on jatkaa visuaalisten linjausten jalkauttamista ja saavutettavuuden edistämistä kaikessa viestintäyksikön toiminnassa.

3.2 Seurantakysely henkilöstölle

Henkilöstökyselyn tavoitteena oli selvittää opetus- ja kulttuuriministeriön toimintaa. Webropol-kysely oli avoinna ministeriön virkahenkilöstölle ajalla 25.4.–12.5.2023. Kyselystä tiedottava uutinen oli esillä Kampus-intrassa alkaen 25.4.2023. Henkilöstöä tiedotettiin kyselystä myös sähköpostitse kaksi kertaa. Kyselyyn vastattiin anonymisti. Kyselyyn saatiin määräaikaan mennessä 80 vastausta vastausprosentin ollessa 31. Kyselyn toteuttamisen aikana ministeriön henkilöstön määrä oli 258 työntekijää. Henkilöstökyselyssä oli 28 kysymystä. Osaan kysymyksistä saattoi liittää myös tarkentavan avovastauksen. Kyselyn kysymykset ja vastaukset löytyvät liitteestä 2.

Henkilöstökyselyn pohjalta nousseet havainnot:

1) Henkilöstön tavoittaminen ja osaamisen vahvistaminen

- Osastojen vastausprosentti vaihteli ja hajonta osastojen välillä oli suurta. Jatkossa olisi tärkeää, että vastaaviin kyselyihin saataisiin kattavammin vastauksia koko ministeriöstä ja työntekijöiltä iästä tai virkavuosien määrästä riippumatta. Esimerkiksi harjoittelijoilta ei saatu tähän kyselyyn yhtään vastausta. Heitä työskentelee ministeriössä vuosittain kymmeniä ja osa heistä työllistyy ministeriöön harjoittelujakson päätteeksi. Kyselyn ajankohtana eli toukokuussa 2025 harjoittelijoita oli 4 % työntekijöistä. Harjoittelijoiden määrä vaihtelee eri vaiheissa vuotta.
- Jatkossa vastaavaan kyselyyn on myös hyvä varata enemmän valmistelu-aikaa sekä henkilöstöresursseja. Sähköisen tiedottamisen lisäksi henkilöstön tiedottamista on hyvä toteuttaa konkreettisemmalla tasolla henkilöstökokouksissa sekä osastokokouksissa.
- Johdon sitouttaminen on erityisen tärkeää, jotta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemat nähdään entistä vahvemmin osana perustyötä. Teemojen esillä pitäminen on keskeistä myös vuosittaisissa kehityskeskusteluissa.
- Vastauksissa yleisimmiksi syrjäntäperusteiksi omalla toimialalla nostettiin kansalaisuus, kieli, vammaisuus sekä sukupuoli. Tietoa ja koulutusta syrjäntäperusteiden tunnistamiseen tarvitaan enemmän.
- Henkilöstön säännöllinen kouluttaminen on tärkeää. Osana henkilöstöstrategiaa sitoudutaan rekrytoinnin systemaattiseen kehittämiseen sekä sisällytetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemat osaksi perehdyttämistä sekä henkilöstökoulutuksia. Henkilöstön osaamisen vahvistamiseksi on suositeltavaa nostaa teemoja esiin nykyistä enemmän sekä tarjota henkilöstölle aiheeseen liittyviä koulutuksia.

- On suositeltavaa, että e-Oppivan koulutus *Sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus* on pakollinen uusien työntekijöiden lisäksi myös pidemmän aikaa ministeriössä työskennelleille. Osaamisen päivittämisen näihin teemoihin liittyen tulisi olla jatkuvaa ja muodostavan keskeisen osan virkahenkilöiden perustyötä. Kyselyn avovastauksissa nostettiin esiin myös toive, että henkilöstölle avattaisiin konkreettisemmin, miten tasa-arvolakia ja yhdenvertaisuuslakia toteutetaan käytännössä, miten asiat näkyvät eri toimialojen ohjausasiakirjoissa sekä miten asioita seurataan.
- Lisäksi henkilöstöä voi kannustaa osallistumaan valtioneuvoston kanslian sekä sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön järjestämiin yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa käsitteleviin koulutuksiin. Opetus- ja kulttuuriministeriö voi järjestää vastaavaa henkilöstökoulutusta kohdennetusti (muun muassa säädösvalmistelijoille suunnatut koulutukset) etäkoulutuksina tai työpajatyyppeinä toteutuksina. Konsultointia ja koulutusta on mahdollista hankkia myös ostopalveluna yksityisen sektorin toimijoilta.

2) **Viestintä ja tietovarannot**

- Ulkoisen viestinnän monikanavaisuuteen tulee kiinnittää huomiota myös jatkossa yhä moninaisemman väestön tavoittamiseksi.
- Asiakirjoissa ja kirjallisissa materiaaleissa on syytä huomioida yhdenvertaisuus (esimerkiksi, heijastavatko käytetty kieli ja terminologia yhdenvertaisuutta).
- Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskeva tieto on hyvä koota entistä selkeämmin löydettäväksi Kampus-intraan. Ehdotettu muutos on luontevaa toteuttaa Kampuksen uudistuksen yhteydessä (suunniteltu uuden Kampuksen käyttöönotto alkuvuodesta 2024).
- Tietoa yhdenvertaisuus- ja sukupuolivaikutusten arvioinnista tuotetaan lisää, kuten myös tilasto/tutkimustietoa eri syrjäytyneistä yhdenvertaisuusvaikutusten arvioimiseksi.
- Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus huomioidaan entistä tehokkaammin sisäisten ja ulkoisten työryhmien nimeämisissä. Ministeriön tapahtumiin kutsutaan puhujiksi taustaltaan, iältään ja sukupuoleltaan erilaisia ihmisiä. Myös kouluttajien kohdalla suositellaan huomioitavaksi monimuotoisuuden näkökulma.

4 Opetus- ja kulttuuriministeriön toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi vuosille 2024–2027

Opetus- ja kulttuuriministeriön yhteistä valmistelua tukevat yhteistyöryhmät ja toimintayksiköiden välinen yhteistyö. Strategisten tavoitteiden saavuttamiseksi, valmistelun yhteensovittamiseksi ja ministeriön kokonaisnäkömyksen muodostamiseksi ministeriössä on tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen kannalta olennaisia yhteistyöryhmiä, joissa osastoilta on edustus. Näitä ovat rahoituksen yhteistyöryhmä, tulosohjauksen yhteistyöryhmä, säädösvalmistelun yhteistyöryhmä, kansainvälisen toiminnan yhteistyöryhmä, tietohallinnon yhteistyöryhmä, kestävän kehityksen yhteistyöryhmä sekä tutkimuksen, ennakoinnin ja arvioinnin yhteistyöryhmä.³² Yhteistyöryhmät käsittelevät asioita, jotka vaikuttavat useamman kuin yhden toimintayksikön toimialaan. Ministeriön toiminnallinen tasa-arvotyöryhmä toimii asiantuntijana tasa-arvo ja yhdenvertaisuusasioissa.

4.1 Linjaukset

Opetus- ja kulttuuriministeriössä tuotettiin ensimmäisen kerran ministeriön työtä ohjaavat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden linjaukset vuosille 2020–2023³³. Linjauksia on täsmennetty vuosille 2024–2027. Sivistystä tiedolla, taidolla ja tunteella tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti 2024–2027 -raportti sisältää linjaukset ministeriön yhteisiin prosesseihin.

32 Opetus- ja kulttuuriministeriön asetus työjärjestyksestä annetun opetus- ja kulttuuriministeriön asetuksen muuttamisesta.

33 Sivistystä tiedolla, taidolla ja tunteella tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti

Aiempien linjausten seuranta vuonna 2021³⁴ ja 2023 linjausten käyttöönotosta toi esille mm. seuraavat kehittämistä vaativat asiat, joihin kiinnitetään huomiota jatkossa.

- Linjauksia ei oltu käsitelty riittävässä määrin kaikilla osastoilla, vastuualueilla tai yksiköissä
- Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta on edistetty käytännössä jo melko hyvin tulos- ja tavoiteohjauksessa
- Linjauksia on toteutettu jo osittain yleisavustusten myöntöperusteissa.
- Säädösvalmistelussa on otettu huomioon yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koskevaa lainsäädäntöä
- Koulutussuunnittelussa ja koulutustilaisuuksien järjestämisessä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo on otettu huomioon hyvin. Esteettömyys- ja saavutettavuusohjeet on lisätty kokous- ja seminaarikutsuihin.
- Yhdenvertaisuusarviointiin ja sukupuolivaikutusten arviointiin liittyvää osaamista ei ole jaettu ministeriössä osastojen kesken eikä henkilöstökoulutusta tästä aihepiiristä ole vielä riittävästi tarjolla.
- Ministeriö on viestinyt hyvin toiminnallista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävästä asioista ja varmistanut, että viestintä on eri väestöryhmien saatavilla ja saavutettavissa.

Seuraavissa luvuissa linjataan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuden edistämisestä ministeriön avainprosesseissa vuosina 2024–2027.

4.1.1 Laki- ja säädösvalmistelu

Linjaus 2024–2027:

Opetus- ja kulttuuriministeriön säädösvalmistelussa otetaan huomioon yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koskeva lainsäädäntö. Ministeriössä tehdään tarpeelliset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arvioinnit hallitusten esityksiä valmisteltaessa. Tietoisuuden ylläpitämiseksi ja lisäämiseksi ministeriö informoi ja kouluttaa laki- ja säädösvalmisteluun osallistuvaa henkilökuntaa yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvistä, valmistelussa huomioon otettavista asioista sekä ja tuo aktiivisesti esille yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosäädösten vaikutuksia ministeriön eri toimiin. Laki- ja säädösvalmistelussa kiinnitetään huomiota yhdenvertaisuuteen kielikysymyksissä³⁵.

34 OKM seuranta 2021. Julkaisematon.

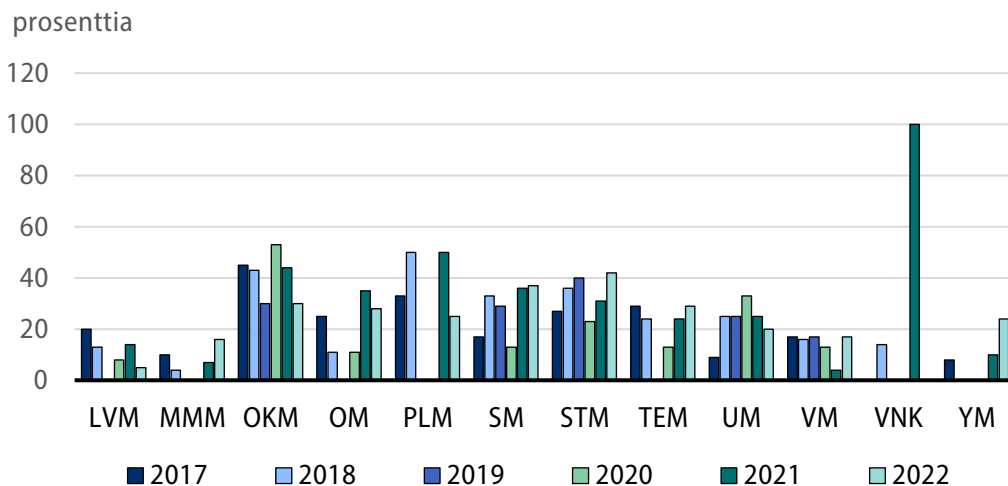
35 [Valtioneuvoston lainvalmistelun kehittäminen : Valmisteluryhmän ehdotukset](#)

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisen arviointia opetus- ja kulttuuriministeriön säädösvalmistelussa:

Opetus- ja kulttuuriministeriö on vuosittain tehnyt kattavasti sukupuolivaikutusten arviointia. Osuus on luontevaa siitäkin syystä, että ministeriön toimialue on hyvin ihmisläheinen. Sukupuolivaikutusten arviointia on syytä jatkaa jatkossakin. Sukupuolivaikutusten arviointien määrää kuvaava kuvio 3 alla. Yhdenvertaisuusvaikutusten arviointiin on syytä kiinnittää huomiota.

Kuvio 3. Sukupuolivaikutusten arvioinnin tai sukupuolinäkökulmaan muuten esittelevien hallituksen esitysten osuus ministeriöissä vuosina 2017–2022³⁶.

Suvattujen esitysten osuudet ministeriöittäin 2017-2022



Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon osalta otetaan huomioon tosiasiallisen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon huomioiminen, jolloin tietyn ryhmän tai asiakokonaisuuden edun turvaamiseksi voidaan säädösvalmistelussa arvioida heitä erityisesti tukevia toimenpiteitä. Vaikutustenarviointiohjeet velvoittavat yhdenvertaisuuden ja tasa-arvonäkökulmien arviointiin. Tiettyjen esitysten osalta vaikutusten arviointia valvoo arviointineuvosto. OKM:n osalta arviointineuvostolta ei ole tullut moitteita.

36 Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2020–2023 : Loppuraportti

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvon huomioimisessa säädösvalmistelussa voidaan käyttää lausunntoimenettelyä joko laajasti tai kohdennetusti. Ministeriö voi kohdennetusti esimerkiksi pyytää lausuntoa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvovaltuutetuilta. Hallituksen esityksestä lausuttaessa on tarkoituksenmukaista lausua vaikutusten arvioinnin pohjalta, jolloin saadaan selville mikä vaikutus esityksellä olisi lausunnonantajan edustamaan kohderyhmään tai asiaan. Vuonna 2013 julkaistu lainkirjoittajan opas (37/2013) on keskeinen aineisto säädösvalmisteluun. Oppaassa on hyvin kirjoitettu kuvaus yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon määritelmistä säädösvalmistelussa.

4.1.2 Valtionavustustoiminta

Linjaus 2024-2027:

Avustuksen saajan tulee toiminnassaan edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta, sekä noudattaa tasa-arvolaisissa (laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986) ja yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) säädettyjä työnantajavelvoitteita. OKM edellyttää, että ministeriön alaiset virastot noudattavat samaa periaatetta myöntäessään valtionavustuksia. Ehdot ja rajoitukset ovat osa avustuspäätöstä ja ne kirjataan sen liitteeseen. Päätöskirjeeseen sisällytetään vain mahdolliset lisäehdot tai poikkeamat yleisohdoista. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioista kysytään myös haku- ja selvityslomakkeissa (avustuksen yleiset perusteet). Opetus- ja kulttuuriministeriö pitää tärkeänä, että avustuksensaaja ottaa toiminnassaan huomioon yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotavoitteet sekä henkilöstöpoliittisesta että toiminnallisesta näkökulmasta siinä laajuudessa kuin toiminnan luonne sitä vaatii.

Alla olevat huomiot otetaan tarkemmin huomioon yleisavustusten kriteereissä ja niitä kehitetään suunnitelmaa koskevalla kaudella 2024–2027:

1. Otetaan käyttöön yhteisöjen yleisavustusten ja kohdennettujen yleisavustusten myöntämistä varten arviointi- ja vastuullisuuskriteerit, joista yhtenä kriteerinä olisi sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen. Jaetaan tietoa ja kokemuksia eri osastoilla ja vastuualueilla. Kriteerien toteutumista seurataan esimerkiksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien avulla.
2. Lisätään hakuilmoitusten yhteyteen tietoa hakijoille siitä (esim. verkkosivulinkki), mitä sukupuolten tasa-arvolla ja yhdenvertaisuudella tarkoitetaan kyseessä olevan avustuksen kohdalla. Toteutus on osastojen vastuulla.

3. Nostetaan sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus mukaan tavoiteohjauskeskusteluihin niiden avustuksensaajien kanssa, joiden kanssa tavoiteohjauskeskusteluita on.
4. Osastot seuraavat säännöllisesti yleisavustamiensa järjestöjen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilaa esimerkiksi erillisin kyselyin, selvityksin ja arvioinnein.

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisen arviointia opetus- ja kulttuuriministeriön valtionavustustoiminnassa:

Opetus- ja kulttuuriministeriön yleisavustuksissa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulma on hyvin otettu huomioon. Opetus- ja kulttuuriministeriön avustushakuja on kehitetty määrätietoisesti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus huomioiden.

Lähtökohtana ja tavoiteltavana päämääränä on avustushakujen kehittäminen siten, että avustuksen myöntökriteereissä huomioidaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen tai ehdoissa sovelletaan muita pitkälle kehitettyjä kirjauksia ja toimintatapoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Opetus- ja kulttuuriministeriössä on käynnissä valtionavustusjärjestelmän kehittämisprojekti. Kehitteillä oleva avustusjärjestelmä ja toimintamalli mahdollistavat ministeriölle ja sen osastoille hyvän tilaisuuden ja tavan edistää toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden valtavirtaistamista läpi opetus- ja kulttuuriministeriön ja hallinnonalan virastojen avustustoimintaa. Tällä tavalla voidaan toimeenpanna myös muita OKM:lle tehtäväksi annettuja toimenpiteitä, esimerkiksi Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa tai valtioneuvoston yhteisissä päätöksissä.

Yleisavustuksia koskevia huomioita:

- Yleisavustuksen käytön ehdoissa oleva vaatimus avustuksen saajan velvollisuudesta edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tarkoittaa proaktiivista tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä.
- Yleisavustuksia myönnettäessä sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on hakemuksia arvioitaessa yksi kokonaisharkintaan vaikuttava tekijä, kun pohditaan avustuksen saajia ja avustusmäärää.
- Silloin, kun sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus mainitaan avustuksen yleisissä myöntöperusteissa, se on yksi muiden joukossa arvioitavista kriteereistä, joka otetaan huomioon avustuksen myöntämistä ja määrää koskevassa kokonaisharkinnassa.

- Avustettavan toiminnan vaikutuksia sukupuolten tasa-arvolle ja yhdenvertaisuudelle ennen valtionavustuksen myöntämistä arvioidaan valtionavustushakemuksen yhteydessä täytetyn hakulomakkeen sekä pyydettyjen liitteiden pohjalta.
- Kiinnitetään huomiota siihen, että pääsääntöisesti sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden huomioimisesta avustettavan tahon toiminnassa ei ole kysytty suoraan, vaan on ollut hakijasta itsestään kiinni, onko hakija nostanut näitä teemoja esille hakulomakkeen vastauksissaan tai pyydettyissä asiakirjoissa
- Silloin, kun sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus on sisällytetty avustuksen hakukohtaisiin arviointiperusteisiin, sen edistämistä kysytään myös suoraan ennen ja jälkeen avustuksen myöntämisen. Esimerkiksi nuorisoalan järjestöiltä kysytään, miten järjestö on edistänyt tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta toiminnassaan.

4.1.3 Tulos- ja tavoiteohjaus

Linjaus 2024–2027:

Opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalalla tulos- ja tavoiteohjauksessa huomioidaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo. Ministeriö seuraa ja tukee tulos- ja tavoiteohjattavien toimintaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioiden edistämiseksi.

Tulos- ja tavoiteohjattavien yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmien tulee vastata yhdenvertaisuuslain vaatimuksia. Opetus- ja kulttuuriministeriö on tehnyt toimenpiteitä suosituksen suuntaisesti mm. lisäämällä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon omaksi kohdaksi tulossopimuksissa. Tulossopimukseen lisätään kohta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä, jossa vahvistetaan ohjattavan velvollisuutta seurata toimeenpanon etenemistä ja toteutumista.

Opetus- ja kulttuuriministeriö kannustaa tulos- ja tavoiteohjauksen piirissä olevia virastoja tekemään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmista konkreettisia ja paikallisiin olosuhteisiin sopivia. Suunnitelmia ja niiden toteuttamista seurataan ja seurannan määräaika, seurantatapa sekä vastuutaho määritellään. Ministeriö muistuttaa tulos- ja tavoiteohjattavia sidosryhmien kuulemisen tärkeydestä niiden laatiessa omia yhdenvertaisuussuunnitelmiaan.

Opetus- ja kulttuuriministeriössä kansliapäällikön ja osastojen välisessä tulossuunnitelmassa huomioidaan tasa-arvo ja yhdenvertaisuus vastaavalla tavalla kuin ministeriön alaisen hallinnon tulossopimuksissa.

Alla olevat huomiot otetaan tarkemmin huomioon tulos- ja tavoiteohjauksessa ja niitä kehitetään suunnitelmaa koskevalla kaudella 2024–2027:

- Tulosohjauksessa ja -sopimuksissa otetaan esille tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien toteutuminen ja seuranta
- Ministeriö seuraa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien toteutumista
- Ministeriö ohjeistaa virastoja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien velvoitteista
- Tukitoimien, kuten yhteisten tapaamisten järjestäminen.

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisen arviointia opetus- ja kulttuuriministeriön tulos- ja tavoiteohjauksessa:

Opetus- ja kulttuuriministeriössä otettiin vuoden 2023 alussa käyttöön yhdenvertaisuusvaltuutetun työkalu tulosohjattavien virastojen (11 kpl) yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisen seuraamiseksi. Jokaisesta virastosta on kerätty virasto-kohtainen vastausraportti, joka on lähetetty ministeriömme sisällä tulosohjauksesta vastaavalle henkilölle.

Seuranta vuoden 2023 osalta osoitti puutteet suunnitelmissa ja sen, että neljältä virastolta puuttui voimassa oleva suunnitelma. Keskeiset puutteet suunnitelmissa:

- Lähtötilanteen kartoitus, tilannekuvan puuttuminen ja tunnistaminen, miten asia liittyy omaan toimintaan
- Tilasto- ja tutkimustiedon puute syrjintäperusteista liittyen toimintaansa
- Henkilöstön vähäinen kouluttaminen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa
- Osin tavoitteiden puuttuminen suunnitelmissa
- Suunnitelmasta tiedottaminen ulospäin ja verkkosivuilla

4.1.4 Osaaminen ja viestintä

Osaaminen

Yhdenvertaisuusarviointiin ja sukupuolivaikutusten arviointiin liittyvää osaamista jaetaan ministeriössä osastojen kesken. Henkilöstöä kannustetaan osallistumaan valtioneuvoston kanslian sekä sosiaali- ja terveysministeriön järjestämiin yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa käsittelevään koulutuksiin. Lisäksi opetus- ja kulttuuriministeriö voi järjestää vastaavaa henkilöstökoulutusta kohdennetusti.

Opetus- ja kulttuuriministeriössä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutus on osana perehdytystä. Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät teemat ovat yksi ministeriön strategisista tavoitteista. Ministeriö on kannustanut virkahenkilöitään käymään e-oppivan alan koulutuksen sekä kannustanut esihenkilöitä vuosittaisissa kehityskeskusteluissa ottamaan asian esille.

Tiedolla johtaminen

Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvän tiedon katsotaan vahvistavan tietopohjaista päätöksentekoa. Sukupuolittain analysoidun ja tasa-arvoon liittyvän tiedon tärkeyttä painotetaan kaikissa valtavirtaistamiskoulutuksissa ja -ohjeistuksissa. Keskeisiä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä käytettäviä tietolähteitä ovat Terveysten ja hyvinvoinnin laitoksen Tasa-arvon tiedon keskus ja Tilastokeskus sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaltuutettujen toimistot. Eri hallinnonalan virastot kokoavat ja käyttävät sukupuolittain analysoitua tietoa vaihtelevasti, eikä täsmällistä tietoa sukupuolittain analysoidun tiedon määrästä tai sen käytöstä ole.

Viestintä

Toiminnallinen tasa-arvotyöryhmä sekä opetus- ja kulttuuriministeriön viestintäyksikkö huolehtivat, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyö tunnetaan ministeriössä. Eri kohderyhmille suunnattu viestintä on keskeinen osa opetus- ja kulttuuriministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimeenpanoa. Suunnitelmasta ja sen toteuttamisesta viestitään henkilöstölle, hallinnonalalle ja muille sidosryhmille.

Opetus- ja kulttuuriministeriö viestii toiminnallista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävästä asioista sekä varmistaa, että viestintä on eri väestöryhmien saatavilla ja saavutettavissa. Ministeriö viestii monikanavaisesti ja saavutettavuusvaatimukset huomioiden. Viestinnässä käytetään selkeää virkakieltä. Viittomakieliset, näkövammaiset ja muut erityisryhmät huomioidaan sisällöntuotannossa. Samalla huolehditaan viestinnän kielellisestä tasa-arvosta erityisesti ruotsinkielistä väestöä ajatellen.

Opetus- ja kulttuuriministeriössä saavutettava viestintä edellyttää resurssisuunnittelua ja rahoituksen allokointia esimerkiksi viittomatulkkaukseen kahdella kielellä suomeksi ja suomenruotsiksi. Opetus- ja kulttuuriministeriö tuo vahvasti esille kansainvälisissä yhteyksissä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteita.

4.2 Toimenpiteet

Opetus- ja kulttuuriministeriö toimialoineen vastaa yhteiskunnan sivistysperustasta. Varhaiskasvatus, koulutus, tiede, taide ja kulttuuri, liikunta ja nuorisotyö uudistavat yhteiskuntaa ja luovat sivistystä. Uudistumiskyky turvaa hyvinvointia ja kestävän kasvun.

Toiminnallaan opetus- ja kulttuuriministeriö vaikuttaa siihen, että 1) kaikkien kyvyt ja osaaminen vahvistuvat 2) luova, tutkiva ja vastuullinen toiminta uudistaa yhteiskuntaa 3) merkityksellisen elämän edellytykset turvataan yhdenvertaisesti. Nämä muodostavat vahvan pohjan yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Ministeriön keskeisenä tavoitteena on huomioida tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen kaikessa toiminnassaan.

Seuraavassa on esitetty opetus- ja kulttuuriministeriön toiminnalliset tavoitteet, toimenpiteet, seuranta ja vastuut vuosille 2024–2027. Tavoitteet on ryhmitelty neljään osa-alueeseen: 1) strategiset tavoitteet 2) valtavirtaistamisen tavoitteet 3) viranomaistoimintaan liittyvät tavoitteet sekä 4) eri vähemmistöryhmiin liittyvät tavoitteet.

Taulukko 1. Opetus- ja kulttuuriministeriön toiminnalliset tavoitteet, toimenpiteet, seuranta ja vastuut vuosille 2024–2027.

Tavoite	Toimenpiteet	Seuranta ja mittarit	Vastuu
Strategiset tavoitteet			
1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteet ovat entistä vahvemmin osa opetus- ja kulttuuriministeriön strategian toimeenpanoa ja seurantaa.	Asia esillä strategian toimeenpanossa. Ylläpidetään ministeriön ja osastojen tilannekuvaa toimialueen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi säännöllisesti. Käsitellään tilannetta säännöllisesti kansliapäällikön ja osastojen johtoryhmässä ja sekä osastokokouksissa.	Tavoitteita ja toimeenpanoa seurataan strategian seurannan yhteydessä, kuten tulosraportoinnissa, kertomuksissa ja arvioinneissa.	Esikunta, osastot
2. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteita koskevista toimenpiteistä raportoidaan tulossuunnitelman toteumaraportoinnissa kansliapäällikölle, kirjanpitoyksikön toimintakertomuksessa sekä hallituksen vuosikertomuksessa.	Asia esillä toimeenpanossa. Kokonaisnäkemystä varten päivitetään osastojen tilannekuvaa toimialueensa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi säännöllisesti.	Tavoitteita ja toimeenpanoa seurataan asiakirjojen raportoinnin yhteydessä.	Esikunta, osastot
3. Osana henkilöstöstrategiaa jatketaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuden huomioimista rekrytoinnissa sekä sisällytetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemat vahvemmin osaksi uusien työntekijöiden perehdyttämistä.	Asia esillä rekrytointiprosessien tarkastelun yhteydessä. Sisällytetään vahvemmin uusien virkahenkilöiden perehdyttämiseen toiminnallista yhdenvertaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa koskevaa aineistoa.	Rekrytointiprosessin seuranta. Uusien virkahenkilöiden perehdytysaineistot.	Henkilöstöhallinto
4. Viestintä on eri väestöryhmien saatavilla.	Ministeriö viestii toiminnallista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävästä asioista ja varmistaa, että viestintä on eri väestöryhmien saatavilla. Ministeriö viestii monikanavaisesti ja saavutettavuusvaatimukset huomioiden. Huolehditaan viestinnän kielellisestä tasa-arvosta erityisesti ruotsinkielistä väestöä ajatellen.	Viestinnän saavutettavuus-seuranta. Saadut palautteet.	Viestintä, osastot, esikunta
5. Ministeriö vahvistaa vähemmistöryhmien osallisuutta valmistelun ja päätöksenteon tukena.	Ministeriö kiinnittää huomiota osallisuuteen ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista kuulemiseen asioiden valmistelussa, erityisesti suuremmissa hankkeissa, tietopohjaa kehittämällä, lausuntonmenettelyin sekä verkostotapaamisia järjestämällä.	Lausuntopyyntö, kuulemistilaisuudet.	osastot, esikunta, henkilöstöhallinto

Tavoite	Toimenpiteet	Seuranta ja mittarit	Vastuu
Valtavirtaistamisen tavoitteet			
6. Ministeriö kehittää tulos- ja tavoiteohjausta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden huomioimiseksi.	Opetus- ja kulttuuriministeriö seuraa suunnitelmien toteuttamista ja määrittelee seurannan määräjän, seurantatavat sekä vastuutahot. Ministeriö muistuttaa tulos- ja tavoiteohjattavia sidosryhmien kuulemisen tärkeydestä niiden laatiessa omia yhdenvertaisuussuunnitelmiaan.	Tulos- ja tavoiteohjausprosessit. Tulossopimusten kirjaukset ja asian edistymisen seuranta.	Tulosohjauksen yhteistyöryhmä, osastot, esikunta, virastot
7. Ministeriö kehittää valtionavustusjärjestelmää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden huomioimiseksi.	Otetaan käyttöön yhteisöjen yleisavustusten ja kohdennettujen yleisavustusten myöntämistä varten arviointi- ja vastuullisuuskriteerit, joista yhtenä kriteerinä olisi sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen.	Valtionavustusten seurannan asiakirjat. Koulutukset.	Rahoituksen yhteistyöryhmä, valtionavustus-työryhmä, osastot, esikunta
8. Ministeriö kehittää laki- ja säädösvalmistelua tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden huomioimiseksi.	Ministeriössä tehdään tarpeelliset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arvioinnit hallitusten esityksiä valmisteltaessa. Ministeriö informoi ja kouluttaa laki- ja säädösvalmisteluun osallistuvaa henkilökuntaa yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvistä, valmistelussa huomioon otettavista asioista.	Sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arvioinnit.	Säädösvalmistelun yhteistyöryhmä, osastot, esikunta
Viranomaistoimintaan liittyvät tavoitteet			
9. Ministeriö tukee ja osallistaa hallinnonalan virastoja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuden edistämässä toimialoillaan.	Vahvistetaan vuoropuhelua ministeriön ja virastojen välillä. Järjestetään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsitteleviä info- ja koulutustilaisuuksia esim. liittyen avustusten kriteereihin.	Virastojen tavoite- ja tulosohjauksen seuranta.	Esikunta, tulosohjauksessa mukana olevat osastot
10. Ministeriö kehittää syrjinnän seurantaa yhdessä muiden viranomaisten, kuten OM, STM, YV- ja TA-valtuutettujen ja kansalaisjärjestöjen kanssa.	Vahvistetaan kansalaisjärjestöyhteis-työtä eri syrjinnän vaarassa olevia ryhmiä edustavien järjestöjen kanssa. Toteutetaan hallitusohjelman ja ministeriön tulosopimuksen mukaiset toimenpiteet syrjinnän vastaisen työn kehittämiseksi.	Kuulemistilaisuudet, yhdenvertaisuusvaltuutetun raportointi ministeriön tulosohjattavien virastojen toiminnasta.	Esikunta, osastot
11. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo toteutuvat ministeriön järjestämissä tilaisuuksissa ja koulutuksissa.	Ministeriön ja hallinnonalan tilat ja tilaisuudet ovat esteettömiä ja saavutettavia. Yhdenvertaisuus ja sukupuolten tasa-arvo huomioidaan hallinnonalan tilaisuuksien puhujien ja esiintyjien valinnassa.	Tapahtumien järjestämisen palautteet. Koulutusten saavutettavuus. Tilaisuuksien puhujien diversiteetti.	Henkilöstöhallinto, viestintä, osastot

Tavoite	Toimenpiteet	Seuranta ja mittarit	Vastuu
12. Opetus- ja kulttuuriministeriön viestinnässä ja käyttämässä kielessä pyritään välttämään sukupuolittuneita termejä.	Vahvistetaan sukupuolineutraalia ilmaisua. Osallistutaan asiaan liittyviin koulutuksiin.	Henkilöstöbarometri.	Esikunta, osastot, henkilöstöhallinto
13. Ministeriön viestintä tavoittaa kaikki väestöryhmät.	Vahvistetaan viestinnän saavutettavuutta ja moninaisuutta kaikissa viestintäkanavissa. Viestinnässä käytetään selkeää virkakieltä. Viittomakieliset, näkövammaiset ja muut erityisryhmät huomioidaan sisällöntuotannossa. Laaditaan hallinnonalan yhdenvertaisuuden ydinviestit, joita hyödynnetään sisäisesti ja ulkoisesti.	Ydinviestit laadittu. Palautteet.	Viestintä
14. Vahvistetaan kielellisten oikeuksien toteutumista.	Toteutetaan kansalliskielistrategian mukaisia toimenpiteitä huomioiden erityisesti Suomen kansalliset vähemmistökielet. Edistetään selkokielenkäyttöä.	Palautteet, kyselyt.	Esikunta, osastot, viestintä
Eri vähemmistöryhmiin ja sukupuoliin liittyvät tavoitteet			
15. Vähemmistöihin liittyviä erityiskysymyksiä tunnistetaan ministeriön toimialoilla.	Parannetaan tietopohjaa eri vähemmistöryhmien tilanteesta, jotta ministeriön toimenpiteet ovat oikeasuhtaisia.	Selvitykset, arvioinnit, osastojen tilannekuvat, palautteet.	Osastot, esikunta
16. Osallistetaan ja kuullaan entistä monipuolisemmin eri vähemmistöryhmiä tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvissä asioissa.	Kuullaan eri vähemmistöryhmiä asioiden valmistelussa. Hyödynnetään digitaalisia työkaluja yksilöiden ja sidosryhmien osallistamisessa.	Kuulemiset, lausuntopyyntö, infotilaisuuksien osallistujamäärät.	Osastot, esikunta
17. Ministeriössä huomioidaan esteettömyys, saavutettavuus ja turvallisen tilan periaatteet.	Esteettömyys ja saavutettavuus -ohjeet sisältyvät kokous- ja tapahtumakutsuihin. Ministeriö noudattaa sisäisissä ja ulkoisissa kokouksissa ja tapahtumissa turvallisen tilan periaatteita, jolloin pyrkimyksenä on luoda turvallisuutta lisääviä yhteisöllisiä käytäntöjä.	Esteettömyys ja saavutettavuusseuranta, henkilöstökysely, palautteet.	Osastot, esikunta, henkilöstöhallinto

4.3 Seuranta

Opetus- ja kulttuuriministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman ja -linjausten toteutumista on seurattu (2021 ja 2023) ja seurataan vuosina 2024–2027. Toteutumisesta raportoidaan kansliapäällikön johtoryhmässä säännöllisesti. Osastoille tehtävä kysely ja arviointi toteutetaan joka toinen vuosi. Toimenpiteitä päivitetään tarvittaessa.

Seurantakyselystä vastaa toiminnallinen tasa-arvotyöryhmä. Tärkeimmät seurantamekanismit ovat ministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely sekä osastojen osalta tilannekuvan ylläpitäminen sekä politiikkaohjelmien seurantatietojen kerääminen.

LIITE 1. OKM TOIMINNALLINEN TASA-ARVOTYÖRYHMÄ

Opetus- ja kulttuuriministeriön toiminnallisen tasa-arvotyöryhmän kokoonpanosyksyllä 2023.

Puheenjohtaja

Ylijohtaja Petri Lempinen, Lukiokoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen osasto

Varapuheenjohtaja

Johtaja Minna Karvonen, Kulttuuri- ja taidepolitiikan osasto

Sihteeri

Erytisasiantuntija Toni Piispanen, Nuoriso- ja liikuntapolitiikan osasto

Jäsenet

Opetusneuvos Katri Tervaspalo, Korkeakoulu- ja tiedepolitiikan osasto

Erytisasiantuntija Marleena Luopa, Talousyksikkö

Neuvotteleva virkamies Hannu Vainonen, Kansainvälisten asiain sihteeristö

Viestintäasiantuntija Katarina Koch, Viestintäyksikkö

Erytisasiantuntija Anssi Pirttijärvi, Varhaiskasvatuksen, perusopetuksen javapaan sivistystyön osasto

Opetusneuvos Jari Rajanen, Lukiokoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen osasto

Hankekoordinaattori Heidi Lehtovaara, Jatkuvan oppimisen digitaalinenpalvelukokonaisuus

LIITE 2. HENKILÖSTÖKYSelyn TULOKSET

Taustakysymykset (1-7) kartoittivat työntekijän henkilöstöryhmää ja osastoa. Suurin osa vastaajista – 80 prosenttia – raportoi työskentelevänsä asiantuntijatasolla. Esihenkilö/päällikkötasolla raportoi työskentelevänsä yhdeksän prosenttia. Vastaajista 15 % raportoi esihenkilötyön sisältyvän työtehtäviinsä. On huomioitava, että kyselyn ajankohtana esihenkilö/päällikkötyötä teki kahdeksan prosenttia ministeriön työntekijöistä. Kyselyn vastaajista 11 prosenttia raportoi työskentelevänsä avustavissa tehtävissä. Harjoittelijoilta ei saatu yhtään vastausta tähän kyselyyn. Heitä työskenteli ministeriössä kyselyn ajankohtana neljä prosenttia työntekijöistä.

Osastojen vastausprosentti vaihteli ja hajonta osastojen välillä oli suurta. Eniten vastauksia saatiin seuraavien osastojen työntekijöiltä: KTPO, KUPO, NUOLI ja VAPOS. Vähiten vastauksia saatiin seuraavien osastojen työntekijöiltä: KPE, TAL, VIY. Ministeriössä eniten työntekijöitä on korkeakoulu- ja tiedepolitiikan sekä kulttuuripolitiikan osastoilla (molemmilla 43). Vähiten työntekijöitä on viestinnässä (10) ja kansainvälisten asioiden sihteeristössä (15).

Taulukko 1. Kyselyyn vastanneiden osastot

Osasto	Vastaajien lkm	%
KUPO	15	18.5 %
KTPO	14	17 %
NUOLI	14	17 %
VAPOS	13	16 %
LAMOS	9	11 %
KAS	7	8.6 %
HAL	4	5 %
KPE	3	3,7 %
TAL	2	2.5 %
VIY	–	0 %

Vastaajien työsuhteen laatu oli suurimmaksi osaksi vakituinen (68 %). Ministeriössä työskentelyn aika vaihteli alle vuodesta yli 30 vuoteen. Vastaajien ikä vaihteli 20 vuodesta yli 60 vuoteen. Eniten vastauksia saatiin ikäryhmistä 41–60, vähiten ikäryhmästä 20–30 vuotta. Lähes 70 % raportoi sukupuolekseen naisen ja alle kolmannes miehen (27 %). Kuusi prosenttia vastaajista ei halunnut kertoa sukupuoltaan. Tässä yhteydessä on huomioitava opetus- ja kulttuuriministeriön henkilöstörakenne, josta hieman yli 70 % on naisia (2022).

Kysymyksillä 8-13 kartoitettiin tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä käsitteitä.

Taustoittavien kysymysten jälkeen kyselyssä pyydettiin vastaamaan peruskäsitteisiin ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemoihin liittyviin kysymyksiin. Suurin osa vastaajista raportoi tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvien käsitteiden olevan tuttuja (91 %). Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaki olivat tuttuja yli 60 prosentille vastaajista. Ministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan raportoi sen sijaan perehtyneensä vain 39 prosenttia vastaajista. Hieman alle 40 prosentille vastaajista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaltuutetun sivustot olivat tuttuja.

Taulukko 2. Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät käsitteet

	kyllä	ei	jonkin verran
8) Ovatko tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden käsitteet sinulle tuttuja?	91,4 %	0 %	8,6 %
9) Onko tasa-arvolaki sinulle tuttu?	65,4 %	5 %	29,6 %
10) Onko yhdenvertaisuuslaki sinulle tuttu?	63,7 %	3,8 %	32,5 %
11) Oletko perehtynyt ministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan?	38,8 %	28,7 %	32,5 %
12) Onko tasa-arvovaltuutetun sivut sinulle tuttu?	38,3 %	23,4 %	38,3 %
13) Onko yhdenvertaisuusvaltuutetun sivut sinulle tuttu?	37,5 %	26,2 %	36,3 %

Kysymyksellä 14 kartoitettiin syrjäntäperusteita. Kysymys kuului: ”Mitkä seuraavista syrjäntäperusteista ovat nousseet esille toimialallasi?” Yleisimmiksi syrjäntäperusteiksi nostettiin kansalaisuus, kieli, vammaisuus sekä sukupuoli.

Taulukko 3. Omalla toimialalla esiin nousseet syrjäntäperusteet

Syrjäntäperuste	%
kansalaisuus	53 %
kieli	53 %
vammaisuus	53 %
sukupuoli	44 %
alkuperä	41 %
ikä	36 %
uskonto	32 %
seksuaalinen suuntautuminen	32 %
vakaumus	27 %
terveydentila	24 %
mielipide	20 %
poliittinen toiminta	20 %
perhesuhteet	7 %
Ay-toiminta	5 %
muu henkilöön liittyvä syy, mikä/mitkä	3 %

Kysymyksillä 15–19 kartoitettiin vastaajien näkemyksiä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemojen keskeisyydestä omassa työssä sekä tiedonsaannista näihin teemoihin liittyen. Yli puolet vastaajista (60 %) raportoi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemojen olevan omassa työssä keskeisiä. Yhdenvertaisuus- ja sukupuolivaikutusten arvioinnista koki saavansa tarpeeksi tietoa hieman yli kolmannes vastaajista. Tilasto- ja tutkimustietoa tulisi vastausten perusteella olla enemmän käytettävissä. Toisaalta yli 60 prosenttia vastaajista arvioi, että heillä on tarvittaessa mahdollisuus löytää helposti lisää tietoa em. teemoista. e-Oppivan koulutuksen *Sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus* raportoi suorittaneensa vain alle 20 prosenttia vastaajista (18 %).

Taulukko 4. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemojen keskeisyys omassa työssä

	kyllä	ei	jonkin verran
15) Ovatko tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemat työssäsi keskeisiä?	60,5 %	9,9 %	29,6 %
16) Saatko mielestäsi tarpeeksi tietoa yhdenvertaisuus- ja sukupuolivaikutusten arvioinnista?	36,2 %	20 %	43,8 %
17) Koetko, että käytössäsi on riittävästi tilasto/tutkimustietoa eri syrjäytyperusteista?	21,2 %	31,3 %	47,5 %
18) Koetko, että sinulla on tarvittaessa mahdollisuus löytää helposti lisää tietoa näistä teemoista	67,9 %	15,4 %	16,7 %
19) Oletko suorittanut e-Oppivan koulutuksen Sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus?	17,9 %	82,1 %	-

Kysymyksillä 20–22 tiedusteltiin vastaajan näkemyksiä liittyen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemojen esilläoloon ministeriössä ja omalla osastolla. Vastaajista lähes 40 prosenttia koki teemojen olevan riittävästi esillä ministeriötasolla. Osastotasolla teemojen esilläoloa piti riittävänä 54 prosenttia. Kysymyksellä 22 kartoitettiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemojen huomioimista ministeriön yhteisissä prosesseissa, esimerkiksi ohjauksessa ja raportoinnissa. Vastaajista 35 prosenttia piti teemojen esillä oloa riittävänä.

Taulukko 5. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemojen esilläoloon ministeriössä jaomalla osastolla

	kyllä	ei	jonkin verran
20) Koetko, että tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemat ovat riittävästi esillä ministeriössä?	39,5 %	17,3 %	43,2 %
21) Koetko, että tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemat ovat riittävästi esillä osastollasi?	54,3 %	17,3 %	28,4 %
22) Onko tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus mielestäsi huomioitu riittävästi ministeriön yhteisissä prosesseissa (esimerkiksi ohjauksessa ja raportoinnissa)?	35,8 %	13,6 %	50,6 %

Kysymyksillä 23–28 kartoitettiin näkemystä sisäisestä ja ulkoisesta viestinnästä ja tiedon saatavuudesta. Kysymys 23 kuului: ”Onko tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvä talon sisäinen viestintä mielestäsi riittävän monikanavaista / selkeäkielistä?” Hieman alle puolet (47.5 %) vastaajista koki, että sisäinen viestintä on jonkin verran monikanavaista. Selkeäkieliseksi viestinnän koki 42.5 prosenttia vastaajista.

Taulukko 6. Näkemys sisäisestä viestinnästä

	kyllä	ei	jonkin verran
monikanavaista	32,5 %	20 %	47,5 %
selkeäkielistä	42,5 %	20 %	37,5 %

Kysymys 24 kartoitti, kokevatko vastaajat löytävänsä tietoa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemoista helposti Kampuksesta OKM:n osalta. Noin viidennes vastaajista (21 %) koki löytävänsä tietoa helposti. Vastausvaihtoehdon jonkin verran valitsi lähes 40 % vastaajista (38,3 %). Noin kolmannes (32,1 %) ei osannut sanoa.

Kysymyksellä 25 kartoitettiin näkemyksiä tiedon saatavuudesta. Kysymykseen ”Onko meillä OKM:ssä mielestäsi riittävä tietovaranto tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustietoon liittyen (raportointi, lausuntojen tekeminen) saattoi vastata jättämällä avovastauksen sekä kehittämistoiveita. Avovastauksia ja kehittämistoiveita tuli runsaasti. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemoista koki löytävänsä helposti tietoa Kampuksesta 21 prosenttia vastaajista.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen tilannekuva tulisi olla ajantasainen. Tieto pirstaleinen osastoilla, tarvitaan kokoava tietovaranto hyödynnettäväksi mm. raporteissa, ohjelmissa, lausunnoissa.

Ei välttämättä meillä OKM:ssä, mutta hyödyntäen muiden toimijoiden tietovarantoja löytyy ihan hyvin tietoa. Toki löytyy myös tietoaukkoja, kuten vaikka eri seksuaalivähemmistöjen liikkuminen ja liikunta. Myös esimerkiksi maahanmuuttajien liikkumisesta ja liikunnasta on vähänlaisesti tietoa. Toisaalta, kuinka paljon on tietoa OKM:n omasta toiminnasta ja toimenpiteistä (esim. avustusten jako tasa-arvon kannalta) tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kannalta, on vielä oma kysymyksensä. Monesti tällaista tietoa on varmasti aika vähän.

Etenkin tässä maailmantilanteessa ja hallitusten vaihdon yhteydessä olisi tärkeää tuottaa hyvinvoinnista lähteviä tasa-arvo ja yhdenvertaisuusraportteja ja lausuntoja.

Onko joku tasa-arvo ja yhdenvertaisuussivusto Kampuksessa, ehkä sieltä löytyy? En osaa sanoa, en tunne riittävän hyvin. Voisiko tietoutta yhteisestä tiedon paikasta lisätä, jos sellainen on? Toisaalta tämä liittyy myös Kampuksen yleisempään haasteeseen, itse en ole kunnolla oppinut sitä käyttämään, on vaikea löytää tietoa.

Toimialaa koskevissa tiedoissa on parannettavaa. Esimerkiksi ulkomaalaisten opiskelijoiden työllistymisen seurannassa laadullinen ulottuvuus on muiden tiedontuotajatahojen ”omistamaa” jolloin raportoinnin sisältöön tai säännöllisyyteen ei ole vaikutusmahdollisuutta.

Olisi kehitettävä ennustavuutta, eli näkymää siitä miten miesten ja naisten tasa-arvo kehittyy yhteiskunnassa nykytrendien perusteella.

Mielestäni olisi tärkeää saada lisää tietoa ja konkreettisia toimintaohjeita siitä, miten yhdenvertaisuutta voitaisiin edistää mm. niin, että väestön moninaisuus näkyisi OKM:n virkamiehistössä.

Onko tietoa koottu johonkin keskitetyksi? Oletan, että kyllä. Mutta kuten sanottu en juurikaan ole törmännyt asioihin nykyisessä työssäni.

Kysymyksellä 26 tiedusteltiin näkemystä tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvästä ulkoisesta viestinnästä. Kysymys oli: ”Onko tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvä ulkoinen viestintä (esim. tiedotteet, sosiaalinen media, tapahtumat) mielestäsi riittävän monikanavaista ja riittävän selkeäkielistä?”. Vastaajista noin kolmannes koki, että ulkoinen viestintä on riittävän monikanavaista (31.5 %) ja selkeäkielistä (32.9 %). Avovastauksissa nostettiin kuitenkin toive selkeäkielisyyden kehittämistä.

Taulukko 7. Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvä ulkoinen viestintä

	kyllä	ei	jonkin verran
riittävän monikanavaista	31,5 %	17,8 %	50,7 %
riittävän selkeäkielistä	32,9 %	16,4 %	50,7 %

Varmastikin viestintä on riittävän monikanavaista. Selkeäkielisyyden kannalta on varmasti paljon kehitettävää, jotta viestintämme olisi hyvin ymmärrettävää kaikille väestöryhmille. Viestinnässä käytetty kieli on monesti ns. kapulakieltä. Monikanavaisuuden sijaan haasteena voi olla, että onko viestintä riittävän moniarvoista ja moniäänistä (esimerkiksi käytetyt kuvat, hyödynnetyt asiantuntijanäkemykset jne.)

Toki joskus aihepiirikin voi olla sellainen ettei tasa-arvotemoja ole ajankohtaista nostaa ylös mutta pääsääntöisesti tulisi olla ymmärrys siitä, että Suomi on myös murroksessa näiden teemojen suhteen globaalisti ja ministeriötasolla voimme vaikuttaa siihen, kuinka tasa-arvokysymyksiin suhtaudutaan opetus- ja kulttuuri-alalla. Eli konkreettisia toimia on jälleen teemojen esiin nostaminen, faktojen esiin tuominen raporttien ja lausuntojen teko sekä perusteleminen: miksi tämä on tärkeää juuri nyt ja mitä tällä voidaan saavuttaa pidemmällä tähtäimellä. Mahdollisimman selkokielisesti vastaukset, jotta kaikkien luettavissa. Monikanavaisuus tavoittaa suuremman yleisön.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat asioita joista on mukava puhua, mutta toiminnassa talous ja tehokkuus menevät aina lopulta edelle.

Molemmista aiheista pitäisi tiedottaa enemmän.

Kysymyksellä 27 kartoitettiin vastaajien näkemystä siitä, toteutuvatko tasa-arvo ja yhdenvertaisuus työryhmien ja tilaisuuksien toteutuksissa (valmistelijat, asiantuntijat, puhujat). Vastaajista suurin osa (48,8 %) koki teemojen toteutuvan jonkin verran. Hieman yli 40 prosenttia (42,5 %) vastasi teemojen toteutuvan. Alle 10 prosenttia (8,7 %) vastasi kielteisesti.

Kysymys 28 oli varattu kehittämistoiveille.

Tässä menty paljon eteenpäin mutta vielä täytyy kiinnittää huomiota.

Kokoonpanojen moninaisuudessa olisi parannettavaa.

Jos työssä olisi enemmän aikaa, tätäkin teemaa olisi mahdollista miettiä enemmän.

Ala on kovin naisvaltainen, silloin on turhauttavaa etsiä sitä ainoaa miestä - joka muuten sitten edustaa aivan kaikissa työryhmissä. Se ei anna lainkaan oikeaa kuvaa myöskään alan sukupuolijakaumasta.

Sukupuolten tasa-arvoa on joskus hankala saada toteutumaan työryhmissä, jos ala on kovin mies-/naisvaltainen. "Kiintiöjäseniksi" valittujen sitoutuminen työryhmätyöhön on joskus haasteellista, jos asian substanssiosaamista ei ole.

Tasa-arvovaatimukset ovat ongelmallisia naisvoittoisella alalla. Eli ryhmiin ei välttämättä voida nimetä ne asiasällön kannalta osaavimmat henkilöt, vaan on saatava miehiä tilalle, jotta vaatimukset täytyisivät. Tästä on kokemusta.

Olisi hienoa, jos työryhmiin ja tilaisuuksiin puhujiksi nimettäisiin asiantuntijuuden ja kokemuksen perusteella, ei pelkästään poliittisin tai valtaperustein.

Henkilöstölle voisi avata henkilöstötilaisuudessa, miten tasa-arvolakia ja yhdenvertaisuuslakia toteutetaan käytännössä, miten asiat näkyvät eri toimialojen ohjausasiakirjoissa ym. ja miten asioita seurataan. Ylipäätään näiden käsitteiden selkeyttäminen.

Yhdenvertaisuus ja moninaisuus pitäisi lisätä check-listalle, kun mietitään työryhmän jäsenten nimeämistä ja tapahtumien valmistelua ja muuta asiantuntijatoimintaa. Työhakuilmoituksissa tulee kirjoittaa, että hakijoiksi toivotaan eri kulttuuri- ja kieliryhmistä tulevia ihmisiä. Kulttuurisesta moninaisuudesta ja rasminvastaisesta toiminnasta pitäisi järjestää koulutuksia ja huomioida nämä kysymykset ministeriön työssä läpileikkaavasti. Ei vastuuttaa niitä vain yksittäisten virkamiesten vastuulle. Muutos vaatii koko johdon ja kaikkien virkamiesten määrätietoista työstä ja osaamisen kehittämistä.

OPETUS- JA
KULTTUURIMINISTERIÖ

Meritullinkatu 10
PL 29, 00023 Valtioneuvosto
p. 0295 16001
okm.fi

ISSN 1799-0351 PDF
ISBN 978-952-263-989-9 PDF