

REGERINGENS JÄMSTÄLLDHETS- PROGRAM 2008-2011

Uppföljningsrapport hösten 2009

Hälsa och trygghet
för alla.

Regeringens jämställdhetsprogram 2008-2011. Uppföljningsrapport hösten 2009.
Helsingfors 2010. 42 s.
Social- och hälsovårdsministeriets rapporter 2009:66

ISBN 978-952-00-2968-5 (PDF)
ISSN 1797-9854 (online)
URN:ISBN:978-952-00-2968-5
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-2968-5>

Sammandrag

Regeringen har förbundit sig att främja jämställdheten mellan kvinnor och män i allt sitt beslutsfattande. Som ett redskap för jämställdhetspolitiken har regeringen utarbetat ett jämställdhetsprogram som samordnar och sammanställer jämställdhetsåtgärderna. Programmet antogs genom ett principbeslut av statsrådet 17.7.2008.

Programmet är tväradministrativt och innehåller åtgärder av samtliga ministerier. Hösten 2008 tillsattes en arbetsgrupp för dess genomförande och uppföljning med representanter för samtliga ministerier. Arbetsgruppen har utvärderat hur åtgärderna framskridit under hösten 2009. Enligt denna lägesrapport har största delen av programmets 28 åtgärder påbörjats, sju av dem framskrider väl och fyra av åtgärderna har redan genomförts.

Regeringen behandlade lägesrapporten vid sin aftonskola 25.11.2009. Man beslöt komplettera programmet med åtgärder som hänför sig till medierna och reklam. Genomförandet av programmet fortsätter på ett engagerat sätt, och en slutrapport om läget kommer att utarbetas före slutet av 2010.

Nyckelord: arbetsliv, förenande av arbete och familjeliv, integrering av ett jämställdhetsperspektiv, jämställdhet, kön, löneskillnader, segregation, våld mot kvinnor

Tiivistelmä

Hallitus on sitoutunut edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa kaikessa päätöksenteossään. Tasa-arvopolitiikkansa välineeksi hallitus laati tasa-arvotoimia koordinoivan ja kokoavan tasa-arvo-ohjelman, joka hyväksyttiin valtioneuvoston periaatepäätöksenä 17.7.2008.

Ohjelma on poikkihallinnollinen ja siihen sisältyy kaikkien ministeriöiden toimenpiteitä. Ohjelman toimeenpanoa ja seuranta varten perustettiin syksyllä 2008 ministeriöiden yhteinen työryhmä, joka on arvioinut toimenpiteiden etenemistä syksyn 2009 aikana. Tämän väliarvioinnin mukaan valtaosa ohjelman 27:stä toimenpiteestä on alkuvaiheessa, seitsemässä toimenpiteessä edetään hyvin ja neljä toimenpidettä on jo toteutettu.

Hallitus käsitteli väliraporttia iltakoulussaan 25.11.2009. Ohjelmaa päätettiin täydentää mediaan ja mainontaan liittyvillä toimenpiteillä. Ohjelman toteuttamista jatketaan sitoutuneesti ja ohjelman toteutumistilanteesta raportoiva loppuraportti valmistellaan vuoden 2010 loppuun mennessä.

Avainsanat: tasa-arvo, sukupuoli, valtavirtaistaminen, palkkaerot, segregatio, työelämä, työn ja perheen yhteensovittaminen, naisiin kohdistuva väkivalta

Summary

The Finnish Government has undertaken to make determined efforts to promote gender equality in all its decision-making. As an instrument of its gender equality policy the Government has drawn up a Government Action Plan for Gender Equality that coordinates and collates related actions and measures. The Action Plan was adopted in the form of a Government Resolution on 17 July 2008.

The Action Plan is cross-sectoral and incorporates measures by all the Government ministries. In autumn 2008 a joint working group of the ministries was set up for the implementation and monitoring of the Action Plan. The working group has evaluated the progress of the measures during autumn 2009. According to the progress review the majority of the 27 measures defined in the Action Plan have been initiated, while seven measures are well under way and four have already been implemented.

The Government discussed the progress report at its evening session on 25 November 2009 and decided to add measures related to the media and advertising to the Action Plan. The committed efforts to implement the Action Plan will continue, and the final report on its implementation will be prepared by the end of 2010.

Key words: gender equality, gender, mainstreaming, reconciliation of work and family life, segregation, violence against women, wage differentials, working life

Innehåll

1	Genomförande av programmet 2008-2011	8
1.1	Bakgrund till programmet och behandlingsfaser	8
1.2	Arbetsgruppen för uppföljning av regeringens jämställdhetsprogram 2008–2011 ...	8
1.3	Sammanfattning av genomförandeläget för programmet	9
2	Integrering av könsperspektivet	12
3	Minskning av löneskillnaderna mellan könen	17
4	Främjande av kvinnors karriärutveckling	21
5	Ökning av jämställdhetsmedvetenheten i skolorna och minskning av segregationen	24
6	Bättre möjligheter att kombinera arbete och familj	27
7	Minskning av våldet mot kvinnor	28
8	Förstärkning av resurserna för jämställdhetsarbetet och sammanställning av en jämställdhetsredogörelse	30
BILAGOR	Sammansättning av arbetsgruppen för uppföljning av regeringens jämställd- hetsprogram 2008–2011 Könsfördelningen i styrelserna för statligt ägda bolag 2009 Bedömning av utfallet av åtgärderna sommaren 2009, visualisering med hjälp av färger	

1 Genomförande av programmet 2008-2011

1.1 Bakgrund till programmet och behandlingsfaser

Regeringens jämställdhetsprogram 2008–2011 utarbetades under vintern 2007–2008 i samarbete mellan samtliga ministerier. Utgångspunkt för innehållet i programmet var regeringsprogrammet för statsminister Matti Vanhanens andra regering samt de riktlinjer som regeringen fattade beslut om i aftonskolan den 7 november 2007.

Regeringens jämställdhetsprogram är tväradministrativt och innehåller samtliga ministeriers åtgärder. De uppföljningsuppgifter som presenteras i denna lägesrapport har sammanställts av ministeriernas gemensamma uppföljningsarbetsgrupp, vars arbete samordnas av social- och hälsovårdsministeriet. Medborgarorganisationerna hördes i april 2008 under förberedningen av programmet och igen under förberedningen av lägesrapport i oktober.

Lägesrapporten innehåller inte någon omfattande analys av jämställdhetssituationen som bakgrund till åtgärderna, utan fokuserar på uppföljning av de praktiska åtgärder som har vidtagits. I rapporten presenteras de åtgärder som har vidtagits inom ramen för jämställdhetsprogrammet och den skrivning i regeringsprogrammet som utgör bakgrunden till dessa. En utvärdering av hur långt man har kommit med åtgärderna presenteras med hjälp av indikatorer, verbalt och med hjälp av färger. Det ministerium som ansvarar för den aktuella åtgärden anges inom parentes, och efter utvärderingstexten anges namnet på den tjänsteinnehavare som vid behov ger närmare upplysningar. Snabbast översikt över hur långt man har kommit med åtgärderna ger bilaga 3, där utvärderingen åskådliggörs med hjälp av färger (s.k. trafikljusfärger). Samma princip har tillämpats i det egentliga textavsnittet. Åtgärderna presenteras i samma ordning som i jämställdhetsprogrammet.

Regeringen behandlade lägesrapporten i sin aftonskola 25.11.2009. Man beslöt komplettera programmet med åtgärder som hänför sig till medierna och reklam. Uppföljningsarbetsgruppen för jämställdhetsprogrammet och i synnerhet de berörda ministerierna förbereder åtgärder i syfte att minska framställandet av stereotypa mans- och kvinnobilder samt mäns och kvinnors ojämställdhet i media och reklam.

Genomförandet av programmet fortsätter på ett engagerat sätt, och en slutrapport om läget kommer att utarbetas före slutet av 2010.

1.2 Arbetsgruppen för uppföljning av regeringens jämställdhetsprogram 2008–2011

I början av oktober 2008 tillsatte social- och hälsovårdsministeriet en arbetsgrupp med uppdrag att följa upp programmet (mandattid: 15.10.2008–31.3.2011). Kanslichef Kari Välimäki från social- och hälsovårdsministeriet är ordförande för arbetsgruppen, som har en medlem från varje ministerium (bilaga 1).

Arbetsgruppen har i uppdrag att följa upp genomförandet av jämställdhetsprogrammets åtgärder och att se till att de verkställs. Varje ministerium ansvarar för genomförandet av åtgärderna inom det egna förvaltningsområdet, men arbetsgruppen möjliggör diskussion, samarbete och uppföljning över förvaltningsgränserna.

Under den första delen av mandattiden har arbetsgruppen gått igenom jämställdhetsprogrammets samtliga åtgärder samt diskuterat de utmaningar som är förknippade med åtgärderna och i vilket läge de befinner sig när det gäller genomförandet. Särskild uppmärksamhet har ägnats åt integreringen av könsperspektivet, som är det gemensamma temat för alla ministerier inom ramen för programmet. "Könsglasögonen"-projekten, som har delfinansierats av Europeiska unionens Progress-program under perioden 2008–2009, har lett till ytterligare satsningar på genomförandet av integreringen av könsperspektivet och utvecklingsarbetet.

1.3 Sammanfattning av genomförandeläget för programmet

Sommaren 2009 hade det gått ett år sedan programmet godkändes. Det är en kort tid om man ser till utvecklingsåtgärderna, som är omfattande och rör flera förvaltningsområden. Flera av jämställdhetsprogrammets åtgärder förutsätter samarbete mellan ett flertal ministerier och med andra aktörer. Sådana åtgärder ingår i synnerhet i integreringen av könsperspektivet, förebyggandet av våld mot kvinnor, brytandet av segregationen och främjandet av lika lön. Man har kommit längre med de riktigt praktiska åtgärderna och de åtgärder där handlingsberedskapen var god vid tidpunkten för programmets tillkomst.

När det gäller genomförandet av programmets 27 åtgärder är merparten (16) i inledningskedet (gula). Dessa kräver ytterligare insatser och eventuellt ytterligare beslut. I sju av åtgärderna har man kommit en bra bit på väg, och de kommer sannolikt att genomföras enligt plan (gröna). Fyra åtgärder har redan genomförts, men det finns anledning att analysera deras konsekvenser och eventuella fortsatta åtgärder (blå). Här följer en kort beskrivning av läget när det gäller genomförandet av åtgärderna samt en bedömning av behovet av ytterligare åtgärder. Närmare uppföljningsuppgifter presenteras efter respektive åtgärd från sida 9 framåt. I bilaga 3 finns en förteckning över programmets åtgärder.

Integreringen av könsperspektivet är det största av programmets sex insatsområden och det enda som berör alla ministerier. Integreringen av könsperspektivet är ett krävande utvecklingsarbete inom förvaltningen, och målet är att skapa en mer högkvalitativ förvaltning som ökar jämställdheten mellan medborgarna. Alla ministerier har vidtagit åtgärder, men de har kommit olika långt i genomförandet. En nyckelroll har de operativa jämställdhetsarbetsgrupperna och utvecklingen av deras verksamhetsförutsättningar. Likaså måste målen och styrmekanismen för samt uppföljningen av integreringen av könsperspektivet befästas.

Under 2009 kommer det att inrättas en **informationstjänst för jämställdhet** vid Tammerfors universitets samhällsvetenskapliga dataarkiv. De nödvändiga finansieringsbesluten har fattats, och därefter har beredningen gått framåt med god fart. Kontinuiteten i och ett effektivt utnyttjande av informationstjänsten bör säkras.

Det är en långsam process att uppnå *lika lön*, ett område där det i stort sett inte har skett några framsteg. Det bedrivs ett aktivt likalönsprogram på trepartsbasis samtidigt som det genomförs en rad åtgärder och pågår ett flertal utredningar. Regeringen ska tillsammans med övriga deltagare i programgenomförandet analysera situationen och bedöma behovet av eventuella ytterligare åtgärder när det gäller såväl jämställdhetsprogrammet som programmet för lika lön.

Kvinnors karriärutveckling och kvinnligt ledarskap:

Könsfördelningen på ledande poster ser ut att förändras långsamt. De åtgärder som läggs fram i jämställdhetsprogrammet håller dock på att genomföras med god fart och har också redan genomförts till viss del. Den arbetsgrupp som tillsattes av minister Kiviniemi har slutfört sitt uppdrag, och nu börjar arbetet med att befästa de föreslagna åtgärderna. Samhällsdebatten om könets betydelse i fråga om ledarskap har tidvis varit intensiv. Det målmedvetna utvecklingsarbetet bör fortsätta. Utvecklingen av statistikföringen när det gäller ledarskap befinner sig i ett inledningsskede.

Ökning av jämställdhetsmedvetenheten i skolorna och minskning av segregationen:

Jämställdhets- och könsmedvetenheten i lärarutbildningen samt könsmedvetenheten i fortbildningar för lärare främjas genom projekt som finansieras av undervisningsministeriet och Utbildningsstyrelsen. Det är viktigt att försäkra sig om att den goda praxis som har utvecklats genom projekten utnyttjas och integreras i den ordinarie verksamheten. Inom vissa åtgärder för främjande av sysselsättning och företagande har det fästs uppmärksamhet vid könets betydelse, men det är svårt att bedöma resultaten av detta.

Bättre möjligheter att kombinera arbete och familj:

Inom detta område har det tagit lång tid att komma i gång med åtgärder. Hösten 2009 inleder den arbetsgrupp som ska utreda en reform av systemet med föräldraledighet sitt arbete. Arbetsgruppen har i uppdrag att bereda reformen av systemet med föräldraledighet. Regeringen kommer att överlämna en proposition om en förlängning av faderskapsledigheten till riksdagen under höstsessionen 2009.

Minskning av våldet mot kvinnor:

Institutet för hälsa och välfärd (THL) förstärker resurserna och kommer att samordna beredningen, genomförandet och uppföljningen av programmet för förebyggande av våld mot kvinnor. De berörda ministerierna har inte fastställt resurstilldelningen vad gäller förebyggandet av våld mot kvinnor (totalt cirka 0,85 årsverken vid fyra ministerier). Det har bildats ett tjänstemannanätverk för förebyggande av våld i nära relationer och inom familjen för perioden 1.4.2008–31.12.2011. Resurstilldelningen är fortfarande oroväckande knapp och utvecklingsarbetet går långsamt framåt.

Förstärkning av resurserna för jämställdhetsarbetet:

Kvinnoorganisationernas verksamhetsförutsättningar stärktes från och med den 1 januari 2008 genom att finansieringen till de centrala organisationerna gjordes permanent. I budgeten för 2008 beviljades medel för inrättandet av en informationstjänst för jämställdhet, och i budgetramarna för åren 2009–2012 har man berett sig på en tilldelning av resurser. Programmet för lika lön har anvisats 200 000 euro per år under en period på fyra år. De operativa jämställdhetsarbetsgrupperna torde till viss del fastställa ministeriernas satsningar på jämställdhetsarbetet. Det planeras inga andra åtgärder för förstärkning av resurserna.

Jämställdhetsredogörelsen:

Jämställdhetsredogörelsen håller på att beredas och blir enligt överenskommelse klar under 2010.

Färgkoder: blått = åtgärden har genomförts
grönt = åtgärder har vidtagits och man har kommit en bra bit på väg
gult = åtgärden befinner sig i inledningsskedet, det krävs ytterligare insatser eller beslut om att påskynda åtgärden

Åtgärderna i regeringens jämställdhetsprogram 2008–2011 och genomförandeläget hösten 2009

2 Integrering av könsperspektivet

Regeringsprogrammet

Jämställdheten mellan könen är en central värdering i det finländska samhället. Regeringen förbinder sig som helhet att målmedvetet främja jämställdheten i allt beslutsfattande.

Regeringen säkerställer att könsperspektivet integreras i lagberedningen, budgetprocessen och i andra viktiga projekt redan i inledningsfasen. Ministerierna ordnar utbildning för främjande av frågan.

När det gäller tjänsterna inom social- och hälsovården och arbetet för att minska hälsoskillnaderna beaktas även könsperspektivet.

Integrering av könsperspektivet innebär att alla beslut och åtgärder analyseras för att ta reda på vilka konsekvenser de har för kvinnor och män. Utifrån analysen kan verksamheten utvecklas så att den främjar jämställdheten och förhindrar att det stiftas lagar och fattas beslut som är direkt eller indirekt diskriminerande. Målet med integreringen av könsperspektivet är en rättvis och effektiv förvaltning.

”Könsglasögonen”-projektet, som har delfinansierats av Europeiska unionens Progressprogram under perioden 2008–2009, har lett till ytterligare satsningar på genomförandet av integreringen av könsperspektivet och utvecklingsarbetet. Målet med de två nationella projekten har varit dels att stödja och vägleda ministeriernas tjänstemän, dels att utveckla metoder för integreringen av könsperspektivet. Projektet har bland annat resulterat i en webbplats, en serie seminarier på temat och en handbok.

Samtliga ministerier förbinder sig att främja jämställdheten i enlighet med principen om integrering av könsperspektivet.

Regeringens jämställdhetsprogram

De ministerier som ansvarar för tväradministrativa politikprogram ska se till att könsperspektivet beaktas i planeringen och genomförandet av politikprogrammen (ANM, UVM, SHM).

Åtgärder och utvärdering:

Eftersom könsperspektivet inte i huvudsak har skrivits in i programmen på strateginivå har könsperspektivet beaktats endast sporadiskt i programmen.

Däremot har man gått in för att beakta könsperspektivet i genomförandet av politikprogrammen. Man har noterat och identifierat vissa frågor som är relevanta ur ett könsperspektiv, men merparten av politikprogrammets åtgärder saknar ett könsperspektiv eller så finns det inga omnämmanden om att könsperspektivet skulle ha beaktats. Endast ett av politikprogrammen (Politikprogrammet för barns, ungas och familjers välfärd) innehåller ett särskilt omnämmande om målet med integreringen av könsperspektivet. I de övriga politikprogrammen lyfts könsperspektivet fram inom några sakområden som riktar sig till vissa målgrupper (t.ex. inom främjandet av kvinnligt företagande, möjligheterna att kombinera arbete och familj och den förväntade livslängden för män och kvinnor).

I några fall syns könsperspektivet i politikprogrammets åtgärder, men det har inte rapporterats särskilt eller angetts som ett mål för programmet. I andra fall har könsperspektivet angetts som ett mål, även om det inte syns i verksamheten. I de projekt och dokument som anknyter till programmen används till stor del ett könsneutralt språk. Likaså presenteras åtgärder och mål på ett könsneutralt sätt. Eftersom könsperspektivet inte avsiktligt har skrivits in i programmen på strateginivå har det beaktats endast sporadiskt och beroende på vem som har varit genomförare av det aktuella projektet eller programmet. Utan inskrivning på strateginivå och ett medvetet stöd från ledningens sida förmedlas inte könsperspektivet till programmets olika nivåer och aktörer.

Man har gått in för att dela in uppföljningsindikatorerna efter kön.

Ansvarig person: den ansvariga ministern och programdirektören

Regeringens jämställdhetsprogram

Ministerierna ska integrera könsperspektivet i åtminstone ett viktigt projekt (alla ministerier).

Åtgärder och utvärdering:

Det var meningen att varje projekt redan i beredningsskedet skulle rapportera till den ansvariga ministern om hur man ämnade genomföra och stödja integreringen av könsperspektivet i genomförandet av projektet. Det var även tänkt att könsperspektivet skulle skrivas in som ett av målen för projektet och att det skulle rapporteras som en del av den övriga rapporteringen. Enligt anvisningarna skulle uppföljningsindikatorerna delas upp efter kön och vid behov skulle det tas fram indikatorer som följer jämställdhetssituationen. Den statistik som projektet använder och producerar skulle specificeras och analyseras systematiskt efter kön.

Tyvärr beaktas könsperspektivet endast sporadiskt i de flesta av de valda projekten. Bland de valda projekten finns även projekt som fokuserar på personalpolitik, även om målet var att välja projekt som fokuserar på ministeriernas centrala verksamhet. Enligt uppföljningsuppgifterna har integreringen genomförts eller påbörjats i nio projekt, varav tre är personalpolitiska. Lägesrapporteringen har i viss mån försvårats på grund av bristfälliga uppföljningsuppgifter.

De valda projekten ska fungera som pilotprojekt för integreringen av könsperspektivet i respektive ministerium. Hur man har lyckats med detta kan utvärderas först i samband med jämställdhetsprogrammets slutrapport.

Anvisningarna för integreringen av könsperspektivet i projekt har utvecklats och börjar tillämpas av ministerierna under 2009.

Projekt där ministerierna ska integrera könsperspektivet:

SRK	Stöd till finländare vid rekryteringen till EU-institutioner samt i karriärutvecklingen
UM	Finlands utrikesrepresentations funktion; systemet för förflyttning av tjänstemän och villkoren för utrikestjänst med tanke på arbetet, maken och familjelivet
JM	En totalreform av förundersökningslagen, tvångsmedelslagen och polislagen
IM	Integrering av könsperspektivet i Krishanteringscentrets verksamhet
FSM	Genomförande av utvecklingsarbetet inom försvarsministeriet
FM	Projektet Framtidens ledare Produktivitetsprogrammet
UVM	<i>Politikprogrammet för barns, ungas och familjers välfärd</i> Ett utvecklingsprojekt för att förutse behovet av arbetskraft och utbildning (som en del av genomförandet av politikprogrammet för arbete, företagande och arbetsliv) Ett utbildningsprojekt för ledare och tränare i idrottsföreningar
JSM	Nationella skogsprogrammet 2015
KM	Totalrevideringen av persontrafiklagen – kollektivtrafiklagen
ANM	<i>Politikprogrammet för arbete, företagande och arbetsliv</i> Förnyandet av bestämmelserna om flexicurity
SHM	<i>Politikprogrammet för hälsofrämjande</i> Totalreformen av den sociala tryggheten, SATA
MM	Programmet för minskning av långtidsbostadslösheten

Regeringens jämställdhetsprogram

I varje ministerium ska tillsättas en operativ jämställdhetsarbetsgrupp (alla ministerier).

Åtgärder och utvärdering:

Den operativa jämställdhetsarbetsgruppen har i uppdrag att stödja och följa upp integreringen av könsperspektivet i ministeriets verksamhet. Arbetsgruppen stödjer även genomförandet av regeringens jämställdhetsprogram i ministeriet. Vid tio ministerier har det tillsatts en operativ jämställdhetsarbetsgrupp. Två ministerier håller på att tillsätta en jämställdhetsarbetsgrupp (UVM) eller att förnya jämställdhetsarbetsgruppens uppgifter (UM). FM tillämpar en egen modell där jämställdhetsfrågorna behandlas vid ett möte mellan avdelningscheferna. När det gäller hela förvaltningsområdet finns det en egen ledningsgrupp för jämställdhetsfrågorna.

Ministeriernas operativa jämställdhetsarbetsgrupper ska påverka ministeriernas praxis och förvaltningsprocesser så att det sker en permanent förändring av dessa. Det är viktigt att den operativa jämställdhetsarbetsgruppen sammanträder regelbundet och att den har direkt kontakt med ministeriets ledningsgrupp.

Regeringens jämställdhetsprogram

Ministerierna ska bereda sina budgetförslag med beaktande av könsperspektivet (alla ministerier).

Åtgärder och utvärdering:

Alla ministerier har på något sätt beaktat könsperspektivet i sina budgetförslag. Uppföljningen har utvecklats. Det här möjliggör en utveckling av beredningen av ministeriernas budgetförslag ur ett könsperspektiv. För att könsperspektivet ska vara en väl integrerad del av budgetförslaget ska det beaktas i planeringen av verksamheten. Inom budgetuppföljningen har det inletts ett samarbete med finansministeriets controllerfunktion.

Regeringens jämställdhetsprogram

En analys av könskonsekvenserna ska utföras i samband med lagstiftningsprojekt (alla ministerier).

Åtgärder och utvärdering:

Ministerierna har för avsikt att på förhand gå igenom alla sina planerade lagförslag och besluta i vilka det finns anledning att göra en analys av könskonsekvenserna i samband med beredningen. Särskild uppmärksamhet fästs vid analys av könskonsekvenserna av de projekt som ingår i regeringens lagstiftningsplan.

I anvisningarna för propositionsskrivning (HELO) förutsätts det att "propositionerna även innehåller redogörelser för konsekvenserna ur de olika könsens perspektiv". Analys av könskonsekvenserna ingår även som ett tema i justitieministeriets anvisningar för bedömning av konsekvenserna av lagar och andra författningar.

År 2008 överlämnades totalt 236 regeringspropositioner, varav totalt 32 (14 %) innehöll omnämmanden om könsperspektivet eller könskonsekvenserna

- **15 propositioner (6,4 %)** innehöll mer detaljerade motiveringar till könskonsekvenserna. Dessa propositioner bereddes av följande ministerier: SHM (7), FM (2), JM (2), ANM, FSM, UM, MM.
- **13 propositioner (5,5 %)** innehöll omnämmandet (utan motiveringar) att propositionen inte har några könskonsekvenser. Dessa propositioner bereddes av följande ministerier: UM (3), FM (2), ANM (2), SHM (2), JSM (2), IM, JM.

- **I 4 propositioner (1,6 %)** hade man identifierat könets betydelse, men inte beaktat det i samband med konsekvensanalyserna (ANM, FM, SHM, KM).
- **De övriga 204 propositionerna (86 %)** innehöll inga omnämmanden om jämställdheten mellan könen eller propositionens inriktning och konsekvenser för kvinnor och män, flickor och pojkar.

Regeringens jämställdhetsprogram

Könsperspektivet ska integreras i resultatstyrningen av ämbetsverk och inrättningar inom förvaltningsområdet (alla ministerier).

Åtgärder och utvärdering:

Frågan har behandlats av ministerierna. Hur långt man har kommit varierar från ministerium till ministerium. Integreringen av könsperspektivet inom resultatstyrningen vidareutvecklas.

Regeringens jämställdhetsprogram

Ministerierna ska ordna utbildning om integreringen av ett könsperspektiv för sin ledning och personal (alla ministerier).

Åtgärder och utvärdering:

Alla ministerier har anordnat egna utbildningar tillsammans med utbildningsprojektet På med könsglasögonen, som har finansierats av EU:s Progress-program. Vidare har alla ministerier deltagit i "Könsglasögonen"-seminarier.

De utbildningar som har producerats inom ramen för de av EU delfinansierade "Könsglasögonen"-projekten till stöd för integreringen av könsperspektivet avslutades i september 2009. I slutet av programperioden måste ministerierna ta en aktivare och självständigare roll som anordnare av utbildningar. Förutom särskilda jämställdhetsutbildningar ska målet vara integrering av könsperspektivet i de utbildningar som rör innehållet i ministeriets verksamhet

Regeringens jämställdhetsprogram

Regeringen ska se till att informationstjänsten för jämställdhet inleder sin verksamhet senast 2009 (SHM).

Åtgärder och utvärdering:

Det håller på att inrättas en informationstjänst för jämställdhet vid Tammerfors universitets samhällsvetenskapliga dataarkiv, och tjänsten öppnas i december 2009.

3 Minskning av löneskillnaderna mellan könen

Regeringsprogrammet

Regeringens mål är en klar minskning av löneskillnaderna mellan kvinnor och män under denna valperiod. Regeringen binder sig till ett likalönsprogram på trepartsbasis med åtgärder som genomförs under valperioden. Tillräckliga resurser tryggas för genomförandet av programmet.

Regeringen stödjer arbetsmarknadsorganisationernas ömsesidiga åtgärder för främjande av jämställdhet mellan könen och lika lön. Regeringen är beredd att genom en förhöjd statsandel stödja en löneuppökelse inom den kommunala sektorn som främjar konkurrenskraftiga löner inom kvinnodominerade branscher. Storleken på den förhöjda statsandelen beror på hur väl löneuppökelsen inom den kommunala sektorn kan inriktas på kvinnodominerade branscher med utbildad arbetskraft där lönerna inte motsvarar arbetets krav.

Regeringens jämställdhetsprogram

Regeringen ska fortsätta genomförandet av likalönsprogrammet (SHM).

Åtgärder och utvärdering:

Målen i likalönsprogrammet på trepartsbasis har samband med flera tyngdpunkter i jämställdhetsprogrammet. Det övergripande målet är att den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män ska minska så att den är högst 15 procent år 2015. Delmålen är att minska ogrundade visstidsanställningar, öka pappornas andel av alla utnyttjade föräldradagpenningdagar, öka antalet jämställdhetsplaner och höja kvaliteten på dessa, utveckla lönesystemen och minska segregationen.

Det bedrivs ett aktivt likalönsprogram samtidigt som det genomförs en rad åtgärder och pågår ett flertal utredningar. För programmet har det tillsatts en ny uppföljningsgrupp på hög nivå för åren 2007–2011. Regeringen har anvisat 200 000 euro per år till programmet under en period på fyra år. Tyngdpunkten för programmet 2008 var löne- och avtalspolitiken. Hösten 2008 anordnades ett seminarium på temat på hög nivå. Likalönsprogrammet beställde en utredning av den inkomstpolitiska utredningskommissionen om vilka konsekvenser föregående avtalsrörelse hade för löneskillnaderna mellan könen. Höjningarna i avtalslönerna var något högre för kvinnor än för män.

Våren 2009 anordnades en expertworkshop för utvärdering av de åtgärder som är inriktade på att bryta könssegregationen inom arbetsliv och utbildning. Hösten 2009 anordnas ett seminarium om segregation i arbetslivet avsett för en bred publik. Likalönsprogrammet fortsätter projektverksamheten. Just nu pågår två stora projekt kring utveckling av lönesystemen: "Lika lön, jämställdhet och nya lönesystem" (SATU) samt "Jämställdhet i lönesättningen: bedömning av arbetets kravnivå samt kompetens och arbetsprestationer i Finland" (TAPAS). Löntagarnas forskningsinstitut och Tekniska Högskolan svarar för forskningsprojektet. Dessutom startar programmet ett projekt vid läroanstalterna i syfte att bryta segregationen.

Likalönsprogrammet publicerar två forskningsrapporter om läget när det gäller jämställdhetsplaner och lönekartläggningar 2009–2010 (projekten för uppföljning och bedömning av hur jämställdhetslagen fungerar). Utredningarna genomförs av Forskningscentralen för arbetslivet vid Tammerfors universitet.

Det har öppnats en ny webbplats, Samapalkka.fi (På väg mot lika lön), som ska fungera som en informationskanal.

Ansvarig person: Outi Viitamaa-Tervonen, SHM

Regeringens jämställdhetsprogram

Regeringen ska utvärdera minskningen av löneskillnaderna mellan kvinnor och män och arbetsmarknadsorganisationernas lösningar med tanke på uppnåendet av målen för likalönsprogrammet. Utifrån utvärderingen beslutar regeringen om nödvändiga åtgärder för att minska löneskillnaderna (SHM).

Åtgärder och utvärdering:

Det övergripande målet med likalönsprogrammet är att minska löneskillnaden mellan män och kvinnor från cirka 20 procent 2006 med minst fem procentenheter fram till år 2015. År 2008 var kvinnornas medellön 81,17 procent av männens. Det är en förändring med 0,15 procentenheter jämfört med föregående år. Löneskillnaden har i genomsnitt minskat med 0,19 procentenheter per år under de fem senaste åren. Med den takten uppnås inte det övergripande mål som har satts upp för år 2015.

Delmål:

- minska omotiverade visstidsanställningar
- öka pappornas andel av alla utnyttjade föräldradagpenningdagar
- öka antalet jämställdhetsplaner samt höja kvaliteten på dem
- utveckla lönesystemen
- minska segregationen

Omotiverade visstidsanställningar:

Andelen visstidsanställda har minskat något sedan 2000-talets första år. En bedömning är att den lagstiftning som har utvecklats för att minska visstidsanställningar har börjat ge effekt. År 2008 var de visstidsanställdas andel av alla löntagare 18,8 procent kvinnor och 11,3 procent män.

Pappornas och mammornas andel av alla utnyttjade föräldradagpenningdagar:

År	Pappor	Mammor
2006	5,7%	94,3%
2007	6,1%	93,9%
2008	6,6%	93,4%

Jämställdhetsplaneringen:

Det utredningsprojekt för uppföljning och bedömning av jämställdhetslagen som har genomförts på uppdrag av SHM visar att 62 procent av de arbetsgivare som har ålagts att upprätta en jämställdhetsplan hade upprättat en sådan 2008. 60 procent av de arbetsgivare som har ålagts att göra en lönekartläggning har utfört en sådan. Enligt utredningen har jämställdhetsplaneringen blivit mer allmänt förekommande och mångsidigare, men samarbetet med personalen behöver utvecklas. Enligt en enkät som utfördes av Statens arbetsmarknadsverk 2009 hade 86 procent av ämbetsverken upprättat en plan, medan 79 procent hade gjort en lönekartläggning i samband med planen.

Lönesystemen:

Det pågår forsknings- och utvecklingsprojekt som rör lönesystemen. Målet med projekten är att främja lika lön och rättvis och motiverande lönesättning inom hela avtals-, företags- och branschområdet.

Minskad segregation:

Målet är att andelen förvärvsarbetande i jämställda yrken¹ ska öka. Ett annat mål är att kvinnor och män ska ha samma möjligheter att avancera till mer krävande arbetsuppgifter och att andelen kvinnor i ledande befattningar ska öka. För att båda målen ska uppnås har det vidtagits åtgärder samt håller det på att tas fram indikatorer som beskriver läget.

Under 2009 utvärderar likalönsprogrammet hur programmet fortskrider samt hur dess övergripande mål och delmål har uppnåtts. Utifrån utvärderingen fattas ett beslut om tyngdpunkterna i innehållet. Kvaliteten på jämställdhetsplanerna och lönekartläggningarna utreds ytterligare, samtidigt som man försöker aktivera arbetsplatserna till verksamhet som främjar lika lön.

Undervisningsministeriet tillsätter en arbetsgrupp som har i uppdrag att lämna förslag till åtgärder som ska vidtas i samband med reformen av läroplanerna för den grundläggande utbildningen samt andra åtgärder som rör undervisning och utbildning och som syftar till att minska könssegregationen.

Ansvarig person: Outi Viitamaa-Tervonen, SHM

¹Jämställda yrken = 40-59 procent kvinnor/män av dem som arbetar inom yrket

Regeringens jämställdhetsprogram

En utredning som omfattar hela statsförvaltningen om vilka konsekvenser de nya lönesystemen har när det gäller lika lön ska inledas under loppet av 2008 (FM).

Åtgärder och utvärdering:

Inom statsförvaltningen har det tillsatts utredningar om lönejämställdheten.

Statens arbetsmarknadsverk och de huvudsakliga avtalslutande organisationerna utreder kvinnors och mäns lönemässiga ställning utifrån den situation som rådde under avtalsperioden 2008. Statens avtalsparter genomför följande tre utredningar:

- 1) Utredning av jämställdhetens utveckling i arbetsuppgifter med samma kravnivå separat för varje lönesystem under åren 2007, 2008 och 2009. SAMV, kontaktperson: Pentti Tuominen.
- 2) Utredning om lönenivån, kvinnors och mäns lönemässiga ställning på arbetsmarknaden i slutet av 2008. SAMV och Statistikcentralen, kontaktperson P. Tuominen.
- 3) Lönebildningens könskonsekvenser med en regressionsmodell. SAMV, kontaktperson: P. Tuominen.

SATU-projektet utreder hur införandet av de nya lönesystemen har påverkat löneskillnaderna mellan män och kvinnor. Hela projektet ska vara klart 31.12.2010. När det gäller det statliga materialet genomförs utredningen under år 2009 av Löntagarnas forskningsinstitut och Statistikcentralen (ansvarig person: forskningsdirektör Reija Lilja, Löntagarnas forskningsinstitut).

TAPAS-projektet utreder hur de lönesystem som bygger på arbetets kravnivå och bedömning av prestationer beaktar grunderna för en jämställd lönesättning. I den här utredningen deltar två organisationer från statens sida samt FPA, som har ett eget lönesystem. Utredningen blir klar i slutet av 2011 och genomförs av Tekniska högskolan (projektchef: Virpi Karppinen).

Ansvarig person: Leena Lappalainen, FM

Regeringens jämställdhetsprogram

Könsperspektivet ska beaktas när statsrådets lönesystem förenhetligas. Vilka konsekvenser förenhetligandet har för löneskillnaderna mellan kvinnor och män ska utredas och rapporteras senast våren 2010 (FM).

Åtgärder och utvärdering:

Statsrådet håller på att utveckla sitt lönesystem. Enligt nuvarande beräkningar kommer avtalet om det nya lönesystemet att ingås före utgången av oktober 2009. Våren 2010 kommer det att sammanställas en rapport om konsekvenserna.

Ansvarig person: Leena Lappalainen, FM

4 Främjande av kvinnors karriärutveckling

Regeringsprogrammet

Regeringen främjar systematiskt kvinnors karriärutveckling och kvinnligt ledarskap inom såväl den offentliga som den privata sektorn.

Regeringens jämställdhetsprogram

Den av finansministeriet tillsatta arbetsgruppen för främjande av kvinnors karriärutveckling ska före utgången av 2008 bereda förslag på åtgärder för att öka andelen kvinnor i chefsställning och på ledande poster inom statsförvaltningen (FM).

Åtgärder och utvärdering:

År 2008 uppgick andelen kvinnliga chefer inom statsförvaltningen till 32,3 procent. Andelen kvinnor bland kanslicheferna var 25 procent, bland ministeriernas avdelningschefer 27,3 procent, bland ämbetsverkens chefer 26,1 procent och bland ämbetsverkens chefer på lokal nivå 37 procent. I den högsta ledningen för universiteten, högskolorna och domstolarna utgjorde kvinnorna endast drygt 20 procent, och under de senaste åren har utvecklingen varit långsam inom dessa områden (slutrapport av arbetsgruppen för främjande av kvinnors karriärutveckling; YLVA, FM/Personalavdelningen).

När det gäller den politiska ledningen kan man som mått använda andelen kvinnor i statsrådet och bland statssekreterarna. Av de ministrar som utnämndes till Matti Vanhanens andra regering 2007 är 60 procent kvinnor. Våren 2009 uppgick andelen kvinnor bland de politiska statssekreterarna till 27 procent (3/11) och bland ministeriernas specialmedarbetare till 54,3 procent (19/35).

Arbetsgruppen för främjande av kvinnors karriärutveckling inom statsförvaltningen överlämnade sin slutrapport till minister Kiviniemi i januari 2009. I rapporten presenterades 16 förslag till åtgärder när det gäller rekrytering, utbildning, karriärvägar och uppföljning. Statens arbetsmarknadsverk (SAMV) informerar om de rekommenderade åtgärderna i en broschyr, som delades ut till ämbetsverk och statsförvaltningens högsta ledning våren 2009.

För att andelen kvinnor på ledande poster ska öka måste andelen kvinnliga sökande och utnämnda öka. Hittills har det inte funnits tillgång till uppgifter om rekryteringsprocesserna uppdelade efter kön. Kvinnornas och männens andel av de sökande och de utnämnda inom samtliga statliga chefs- och ledningsuppdrag kommer systematiskt att börja följas upp med hjälp av Statskontorets Heli-system. För att Heli-systemet ska kunna användas för detta ändamål krävs det att rapporteringen utvecklas. Ärendet bereds i samarbete mellan Arbetsmarknadsverkets och Statskontorets rekrytering.

Det planeras en ledarskapsutbildning som riktar sig enbart till kvinnor.

Ansvariga personer: Kirsi Äijälä och Asko Lindqvist, FM

Regeringens jämställdhetsprogram

Finansministeriet ska avtala med Statistikcentralen om att centralen regelbundet ska producera noggrannare statistikuppgifter än för närvarande om kvinnors karriärutveckling och kvinnligt ledarskap (FM).

Åtgärder och utvärdering:

De tillgängliga uppgifterna om hur ledningsuppgifterna i näringsliv och organisationer fördelar sig mellan kvinnor och män har inte varit tillräckliga till alla delar, vilket har gjort det svårare att bilda sig en helhetsuppfattning samt att inrikta utvecklingsåtgärderna. Statistikens omfattning och noggrannhet behöver utvecklas för att man ska få fram uppgifter som även är internationellt jämförbara. Det behövs sektorsvisa uppgifter om andelen kvinnliga chefer på olika nivåer liksom även statistiska uppgifter om andelen kvinnliga chefer i förhållande till kvinnodominansen inom branschen och sektorn.

I mars 2009 gjorde Statistikcentralen en utredning för FM om nuläget och utvecklingsmöjligheterna. Utifrån promemorian fattas det beslut om eventuella förändringar för att statistikföringen ska kunna förbättras.

Med hjälp av EU:s WMID-index (Women and men in decision making) följer man upp andelen kvinnor och män på ledande poster inom politiken, förvaltningen och i näringslivet. Jämställdheten inom beslutsfattandet följs även upp globalt med hjälp av indikatorerna i FN:s handlingsplan från Peking. Den nationella statistikföringen i Finland utvecklas så att utvecklingsarbetet beaktar såväl det nationella som det internationella samarbetets behov.

Ansvarig person: Leena Lappalainen, FM

Regeringens jämställdhetsprogram

Programmet för ökande av andelen kvinnor i styrelserna för statliga bolag och statliga intressebolag ska fortsätta (SRK).

Målet för programmet är att det ska göras framsteg inom olika företag med statligt ägande enligt följande:

1. Det ska finnas minst 40 procent kvinnor och män i styrelserna för bolag som är helägda av staten.
2. I bolag som inte är börsbolag och där staten är majoritetsägare ska kvoten om 40 procent i styrelserna likaså uppfyllas, om det inte finns uttryckliga grunder för ett annat arrangemang (bolagsordningsbestämmelser, delägaravtal eller liknande).
3. I bolag som inte är börsbolag och där staten är minoritetsägare ska staten i sista hand sträva efter att främja jämställdheten genom att utse sina egna kandidater till styrelserna i överensstämmelse med jämställdhetsmålen.

4. I börsbolag där staten är majoritetsägare eller utövar faktisk bestämmanderätt ska en andel nära 40 procent uppnås.
5. I börsbolag där staten inte utövar faktisk bestämmanderätt ska staten i sista hand sträva efter att främja jämställdheten genom att utse sina egna kandidater till styrelserna i överensstämmelse med jämställdhetsmålen.

Åtgärder och utvärdering:

I detta skede omfattar uppföljningsuppgifterna de bolag som förvaltas av avdelningen för ägarstyrning vid statsrådets kansli. I dessa bolag har staten haft rätt att inom ramen för delägaravtal och liknande begränsningar utse 125 styrelseledamöter, varav kvinnornas andel uppgår till 45,6 procent.

Efter bolagsstämmorna våren 2009 har man uppnått de nivåer som förutsätts i jämställdhetsprogrammen inom samtliga fem målgrupper (tabell som bilaga). I flera bolag uppgår kvinnornas andel till 50 procent eller mer (Altia, Edita, Fortum, Motiva, Suomen Viljava). I målgrupp 1 är kvinnornas andel i genomsnitt 44,3 procent, och i grupp 4 är andelen 41,7 procent. Det är inte ändamålsenligt att presentera genomsnitten för de övriga grupperna, eftersom de berörs av tidigare nämnda begränsningar av utnämningensrätten (bolagsordningar, delägaravtal, låg ägarandel eller att det saknas utnämningensrätt). I fråga om de bolag som omfattas av statens utnämningensrätt har de mål som har satts upp för ägarstyrningen uppnåtts. Som jämförelse var 14 procent av styrelseledamöterna i samtliga börsbolag kvinnor i juli 2009 (Statistikcentralen).

De utnämningensutskott som har tillsatts av bolagsstämmorna är medvetna om statens principiella riktlinjer. Utnämningensutskottet består alltid av representanter för staten.

Staten kommer även i fortsättningen att välja och för de övriga aktieägarna föreslå erfarna och kompetenta styrelsekandidater, oavsett kön och utan att äventyra den uppnådda nivån på den andel kvinnliga styrelseledamöter som förutsätts i jämställdhetsprogrammet.

Ansvarig person: Jarmo Väisänen, SRK

Regeringens jämställdhetsprogram

Regeringen ska fortsätta dialogen med företagssektorn för stödande av kvinnors karriärutveckling (SHM).

Åtgärder och utvärdering:

Enligt Statistikcentralens arbetskraftsundersökning uppgick andelen kvinnliga chefer till cirka 30 procent 2008 (Statistikcentralen). Det förekommer skillnader i kvinnornas andel så att den högre ledningen och den privata sektorn i regel är mer mansdominerade. Kvinnornas andel av generaldirektörerna och de verkställande direktörerna uppgick till 13 procent 2008, medan de utgjorde så mycket som 42 procent av organisationsledarna. År 2008 var 12,1 procent av börsbolagens styrelseledamöter kvinnor, medan andelen var 14 procent 2009 (07/2009, Statistikcentralen).

Regeringen fortsätter att vidta åtgärder för att främja kvinnors karriärutveckling och stöder även företagen i detta arbete. Under 2007 genomförde SHM mediekampanjen mahdollistamismenestys.fi på internet. I maj 2008 anordnade SHM ett seminarium i samarbete med Näringslivets Centralförbund, Näringslivets Delegation och HENRY ry (Föreningen för personalledning) om god praxis i företagen när det gäller kvinnors karriärutveckling och stöd av mångfald i ledarskapet. Evenemanget hade cirka 70 deltagare från företag, forskningsinstitut och förvaltning.

Den nya kod för bolagsstyrning av börsnoterade företag (Corporate governance code) som godkändes av Värdepappersmarknadsföreningen 2008 ger på ett mer förpliktande sätt än tidigare anvisningar till företag för att säkerställa att det finns både män och kvinnor i företagets styrelser.

Det finns ett flertal slutförda och pågående studier av kopplingen mellan kön och beslutsfattande, vilket innebär att förutsättningarna för en konstruktiv dialog samt effektiva utvecklingsåtgärder har förbättrats. Eftersom utvecklingen går långsamt bör man ge akt på situationen och vid behov överväga aktivare utvecklingsåtgärder.

Ansvarig person: Annamari Asikainen, SHM

5 Ökning av jämställdhetsmedvetenheten i skolorna och minskning av segregationen

Regeringsprogrammet

Jämställdhetsmedvetenheten ökas i grundskolorna och lärarutbildningen och könsmedveten undervisning inkluderas i barnträdgårdslärarutbildningen.

Regeringen främjar åtgärder som minskar könssegregationen på arbetsmarknaden.

Regeringens jämställdhetsprogram

Det ska säkerställas att könsmedveten undervisning inkluderas i all lärarutbildning, och ett projekt för främjande av könsmedveten lärarutbildning ska genomföras och tilldelas resurser (UVM).

Åtgärder och utvärdering:

Vid de universitet som ger lärarutbildning pågår ett stort projekt som finansieras av undervisningsministeriet (Tasuko) och som syftar till att främja jämställdhets- och könsmedvetenheten i lärarutbildningen (2008–2010). Projektet riktar sig till de finsk- och svenskspråkiga barnträdgårds- och klasslärarutbildningarna, speciallärar- och ämneslärarutbildningarna, studiehandledarutbildningen samt övningskolorna. Det kommer att inledas ett

samarbete med den yrkesinriktade lärarutbildningen. I projektet deltar alla universitet som ger lärarutbildning, och för samordningen svarar Helsingfors universitet under ledning av professor Elina Lahelma. Projektet utreder nuläget när det gäller könsmedveten lärarutbildning, jämställdhetsprojekt, könsuppdelningen inom slöjdundervisningen och de studerandes uppfattningar om jämställdhet. Projektet syftar till att producera tryckta läromedel och webbäromedel, att fortbilda lärarutbildare, utveckla lärarutbildningens läroplaner, utveckla universitetens arbete med jämställdhetsplaner, stärka expertnätverket samt att anordna riksomfattande evenemang och universitetsevenemang.

Det är viktigt att försäkra sig om att den goda praxis som har utvecklats genom projekten utnyttjas och integreras som en del av den ordinarie verksamheten. Undervisningsministeriet stödjer på olika sätt universiteten genom att göra den goda praxis som projektet producerar till en del av lärarutbildningen.

Ansvarig person: Armi Mikkola, UVM

Regeringens jämställdhetsprogram

Fortbildningen av lärare ska kompletteras med utbildningar som främjar könsmedvetenhet och jämställdhet senast från och med 2009 (UVM).

Åtgärder och utvärdering:

I september 2009 startar utbildningsprogrammet "Könsmedveten undervisning och styrning som en nyckel till ett jämställt arbetsliv" som ett samarbete mellan Helsingfors och Uleåborgs universitet. Programmet riktar sig till lärarna inom gymnasie- och yrkesutbildningarna. Utbildningsstyrelsen har beviljat finansiering för 600 deltagare i den fortbildning som genomförs under åren 2009–2010. Dessutom innehåller även andra fortbildningsprojekt fortbildningsavsnitt eller delar med olika fokus på jämställdhet och likabehandling. Inriktningen av finansieringen på fortbildning i enlighet med ämnesområdet fortsätter troligtvis nästa år.

Ansvariga personer: Risto Hakkarainen, Utbildningsstyrelsen, Jouni Kangasniemi/UVM

Regeringens jämställdhetsprogram

Undervisningsministeriet ska tillsammans med förlagen försäkra sig om att läromedlen utformas så att de inte upprätthåller stereotypa uppfattningar om flickor och pojkar, män och kvinnor (UVM).

Åtgärder och utvärdering:

I juni 2009 träffade ministrarna Virkkunen och Wallin nyckelpersoner från läromedelsförlagen, som ställde sig positivt till frågan. Representanterna för läromedelsförlagen är beredda att förmedla material om ämnet till läromedelsförfattarna. Undervisningsministeriet utreder framställningen av materialet och anvisningarna

Ansvarig person: Kirsi Kangaspunta, UVM

Regeringens jämställdhetsprogram

Uppdelningen av arbetsmarknaden i kvinno- och mansyrken och kvinno- och mansbranscher ska minskas bl.a. genom åtgärder som främjar sysselsättning och företagsamhet (ANM).

Åtgärder och utvärdering:

Tjänsten Yrkesinfo berättar om olika yrken och om personer som arbetar inom dessa yrken. Tjänsten har förnyats så att yrkesbeskrivningarna och de därtill hörande intervjuerna bryter mot den traditionella könsuppdelningen: de som intervjuas är t.ex. manliga barnträdgårdslärare och män i vårdirken samt kvinnor i naturvetenskapliga och tekniska yrken samt yrken inom skyddsbranschen. I Yrkesinfos material om företagande framträder kvinnliga företagare inom traditionellt manliga branscher (bl.a. en konsult i finansbranschen).

Cirka 33 procent av alla företagare är kvinnor. Kvinnornas andel av tillväxtföretagarna är ytterst liten. De projekt som främjar kvinnligt företagande stöds bl.a. genom strukturfondprogrammen och Finnveras lån till kvinnligt företagande. Kvinnliga företagare styrs även att söka sig till icke-typiska och tillväxtbranscher. Man försöker hitta sätt att öka riskfinansieringen av kvinnlig företagsverksamhet med tillväxt av företagsverksamheten som mål. Slutrapporten av arbetsgruppen för främjande av kvinnligt företagande blir klar i slutet av oktober 2009. Arbetsgruppen kommer att lägga fram förslag till åtgärder för att främja kvinnligt företagande.

Personalen inom arbets- och näringsförvaltningen har fått utbildning i innehållet i och metoderna för främjande av jämställdheten och integrering av könsperspektivet. TE-centralerna och -byråerna har kontaktpersoner för jämställdhetsfrågor som bildar ett nätverk av nyckelpersoner och ett stödnätverk för utveckling av jämställdheten. Deras sakkunskap kommer fortsättningsvis att utnyttjas när arbetskrafts- och företags servicen utvecklas ur ett könsperspektiv. Utvecklingsprogrammet Valtava kommer att ge ut en handbok om könssensitiv arbetskraftsservice 2010. För personalen på ANM:s avdelningar och övriga verksamhetsenheter har det anordnats ett flertal diskussioner om integreringen av könsperspektivet i arbetskrafts-, företags- och yrkesvägledningstjänster. Verksamhetsenheterna informerar om sina projekt hösten 2009.

Ansvarig person: Ahti Avikainen, ANM

6 Bättre möjligheter att kombinera arbete och familj

Regeringsprogrammet

Möjligheterna att kombinera arbete och familj främjas i allt beslutsfattande, och män uppmuntras att ta ut familjeledigheter.

Faderskapsledigheten förlängs med två veckor. Reformen genomförs i budgeten för 2010. Under valperioden utreds möjligheten till en mer omfattande reform av systemet med föräldraledigheter.

För att kvinnornas faktiska jämställdhet i arbetslivet skall bli verklighet ersätts arbetsgivarnas kostnader för arbetstagarnas föräldraskap bättre än hittills. Kostnaderna för familjeledigheter delas jämnare än hittills mellan arbetsgivarna inom mans- och kvinnodominerade branscher, och samhällets finansiella bidrag utökas.

Regeringens jämställdhetsprogram

I enlighet med regeringsprogrammet ska en utredning inledas gällande en reform av systemet med föräldraledigheter där jämställdhetsperspektivet är starkt närvarande och vars mål är att uppmuntra pappor att i högre grad än för närvarande ta ut familjeledigheter. Målet är också att åstadkomma en jämnare fördelning av arbetsgivarnas kostnader för familjeledigheter mellan arbetsgivarna inom kvinno- och mansdominerade branscher (SHM).

Åtgärder och utvärdering:

Den regeringsproposition om en förlängning av faderskapsledigheten (med två veckor) som har avtalats i regeringsprogrammet har överlämnats till riksdagen under höstsessionen 2009 och träder i kraft 2010. Jämställdhetspolitiskt är det fortfarande en utmaning att skapa modeller som uppmuntrar pappor att ta ut föräldraledighet, till exempel egna föräldraledighetsperioder för pappor. Den arbetsgrupp som utreder och bereder reformen av systemet med föräldraledighet tillsattes den 1 september 2009 (SHM/Försäkringsavdelningen).

Ansvarig person: Pekka Humalto, SHM

Regeringens jämställdhetsprogram

I utredningsarbetet gällande systemet med föräldraledigheter ska eventuella förslag av den kommitté som har i uppdrag att reformera den sociala tryggheten beaktas (SHM).

Åtgärder och utvärdering:

De grundläggande riktlinjerna för reformen av den sociala tryggheten blev klara den 27 januari 2009 (SHM:s rapporter 2009:10). I de grundläggande riktlinjerna presenteras tre familjepolitiska förslag (punkterna 4.8–4.10). De rör bl.a. ett förenhetligande av de olika nivåerna på föräldradagpenningen till mammor och en höjning av hemvårdsstödet grunddel för barn under ett och ett halvt år. Reformen av föräldraledigheten bereds av SHM:s arbetsgrupp för familjeledighet. SATA-kommitténs mandattid går ut den 31 december 2009, vilket innebär att arbetsgruppen för familjeledighet kommer att ha tillgång till kommitténs förslag till nytt system för utkomstskyddet.

Ansvarig person: Pekka Humalto, SHM

7 Minskning av våldet mot kvinnor

Regeringsprogrammet

Regeringen fastställer tväradministrativt de centrala målen och åtgärderna för den inre säkerheten i programmet för den inre säkerheten. Tyngdpunkterna i programmet utvidgas till att också gälla bl.a. ... anhörigvåld samt förhindrande av ... människohandel. En långsiktig plan för personalbehoven, i synnerhet inom polisen, uppgörs.

Regeringens jämställdhetsprogram

Kontinuiteten i berörda ministerier beträffande sakkunskapen om förebyggande av våld mot kvinnor ska tryggas (som en del av arbetet för att förebygga våld i nära relationer och inom familjen) (JM, IM, SHM, UM).TM, UM)

Åtgärder och utvärdering:

Social- och hälsovårdsministeriet har för perioden 1.4.2008–31.12.2011 tillsatt en tjänstemannaarbetsgrupp för att samordna ministeriernas verksamhet när det gäller förebyggandet av våld i nära relationer och inom familjen.

Tjänstemannaarbetsgruppen har representanter från JM, IM, SHM, UM och Utbildningsstyrelsen. Tjänstemannaarbetsgruppen är viktig för samarbetet mellan ministerierna, för att öka sakkunskapen och för informationsutbytet.

Vid sekretariatet för rådet för brottsförebyggande (JM) har en tjänsteman ansvaret för de ärenden som hänför sig till minskningen av våldet mot kvinnor (beräknad andel av arbetstiden ca 25 procent).

Vid IM:s enhet för polisverksamhet (IM/PA/enheten för polisverksamhet) finns det en tjänsteman som har i uppdrag att samordna polisens åtgärder för att minska våldet, inklusive våldet mot kvinnor (beräknad andel av arbetstiden ca 10 procent).

Vid SHM (HTO) har förebyggandet av våld i nära relationer och inom familjen fastställts som en del av arbetsbeskrivningen för en tjänsteman (beräknad andel av arbetstiden ca 25–30 procent). Vid jämställdhetsenheten ingår dessutom frågor som rör våldet mot kvinnor i arbetsbeskrivningen för en tjänsteman (beräknad andel av arbetstiden ca 20 procent).

För förebyggandet av våld i nära relationer och inom familjen svarar inom SHM:s förvaltningsområde huvudsakligen Institutet för hälsa och välfärd (THL), där en ordinarie tjänsteinnehavare ansvarar för uppgiftsområdet (beräknad andel av arbetstiden 100 procent). THL fick ökade resurser för en period på tre år i samband med att en ny utvecklingschef tillträdde (1.9.2009–31.8.2012).

När det gäller förebyggandet av våld mot kvinnor och våld i nära relationer har de totalt fyra ansvariga ministerierna tillgång till knappt en persons arbetsinsats (0,85 årsverken). Dessutom har THL framöver tillgång till två personers arbetsinsatser.

Ansvarig person: Taina Riski SHM

Regeringens jämställdhetsprogram

Samordningen av och resurserna för förebyggandet av våld i nära relationer och inom familjen ska stärkas (SHM).

Åtgärder och utvärdering:

Enligt resultatavtalet (2009–2011) mellan SHM och Institutet för hälsa och välfärd (THL) stärker THL samordningen av förebyggandet av våld i nära relationer och inom familjen och samordnar beredningen av programmet för förebyggande av våld mot kvinnor. Det har bekräftats att THL ledigförklarar ett tidsbegränsat (1.9.2009–31.8.2012) expertuppdrag (utvecklingschef), som hänför sig till förebyggandet av könsrelaterat våld. Experthen har i uppdrag att studera och utveckla verksamhet som motverkar könsrelaterat våld samt att samordna beredningen, genomförandet och uppföljningen av ett tväradministrativt handlingsprogram för att minska våldet mot kvinnor. Tidigare har en person vid THL haft hand om förebyggandet av våld i nära relationer och inom familjen.

Ansvarig person: Helena Ewalds, THL

Regeringens jämställdhetsprogram

Ett tväradministrativt program för att minska våldet mot kvinnor ska göras upp. I samband med att programmet görs upp ska man höra organisationer och i programmet beakta beslut som regeringen fattar angående åtgärder inom programmet för den inre säkerheten (IM, JM, SHM, UM).

Åtgärder och utvärdering:

På grund av resursbrist har det inte kunnat upprättas något program. Utarbetandet av programmet inleds troligtvis hösten 2009 under samordning av THL.

Ansvarig person: Helena Ewalds, THL

8 Förstärkning av resurserna för jämställdhetsarbetet och sammanställning av en jämställdhetsredogörelse

Regeringsprogrammet

Verksamhetsbetingelserna och resurserna för myndigheter och kvinnoorganisationer som utför jämställdhetsarbete stärks.

Regeringen lämnar under valperioden en redogörelse till riksdagen om jämställdheten mellan kvinnor och män.

Regeringens jämställdhetsprogram

Regeringen har stärkt verksamhetsförutsättningarna för kvinnoorganisationerna genom att överlämna en proposition till riksdagen om att finansieringen av vissa kvinnoorganisationer ska göras permanent. Lagen om statsbidrag till vissa kvinnoorganisationer trädde i kraft den 1 januari 2008. År 2008 var statsbidraget till kvinnoorganisationer en tredjedel större än år 2007.

Det finns skäl att i enlighet med regeringsprogrammet utreda möjligheterna att stärka verksamhetsförutsättningarna och resurserna för myndigheter och kvinnoorganisationer som utför jämställdhetsarbete.

Åtgärder och utvärdering:

Regeringen har gjort finansieringen av vissa kvinnoorganisationer permanent från och med 2008.

I budgeten för 2008–2009 har det beviljats medel för inrättandet av en informationstjänst för jämställdhet (180 000 euro). Vidare har det i budgetramarna för de kommande fyra åren (2009–2012) reserverats 180 000 euro/år för informationstjänstens verksamhet.

Programmet för lika lön har beviljats 200 000 euro per år under en period på fyra år. Anslaget kommer bl.a. att användas för att finansiera två programsamordnares arbetsinsatser på social- och hälsovårdsministeriet.

De operativa jämställdhetsarbetsgrupperna förstärker resurserna för jämställdhetsarbetet i ministerierna (samordnarens-sekreterarens arbetsinsats, ordförandenas arbetsinsatser, samarbetet mellan avdelningarna samt arbetsgruppens medlemmars deltagande i beredningen).

Regeringens jämställdhetsprogram

Under regeringsperioden ska regeringen upprätta en redogörelse över jämställdheten mellan kvinnor och män (SHM).

Åtgärder och utvärdering

Syftet med redogörelsen är att utvärdera och dra upp riktlinjer för regeringens jämställdhetspolitiska åtgärder och utvecklingen av jämställdhet mellan kvinnor och män. Någon motsvarande redogörelse har inte tidigare gjorts i Finland. Beredningen inleddes hösten 2008. Följande teman har valts för redogörelsen: arbetsliv, möjligheterna att kombinera arbete och familj, utbildning och forskning, våldet mot kvinnor, beslutsfattande, organisering och ändring av jämställdhetspolitiken, integrering av könsperspektivet samt män och jämställdhet. I redogörelsen granskas frågor kring invandring på ett genomgripande sätt.

Den arbetsgrupp som bereder redogörelsen inledde sitt arbete i april 2009. I maj 2009 anordnades ett diskussionsmöte med ett antal medborgarorganisationer kring redogörelsens huvudteman. Vid evenemanget lyftes även fram frågor i skärningspunkten mellan lika-behandling och jämställdheten mellan könen. I april blev redogörelsens första bakgrund-utredning klar. De övriga bakgrundsutredningarna blir klara hösten 2009. Redogörelsen överlämnas till riksdagen hösten 2010.

Ansvariga personer: Eeva Raevaara och Taina Riski, SHM

Arbetsgruppen för uppföljning av regeringens jämställdhetsprogram 2008–2011

I början av oktober 2008 tillsatte social- och hälsovårdsministeriet en arbetsgrupp för uppföljning av regeringens jämställdhetsprogram (mandattid 15.10.2008–31.3.2011). Gruppen har i uppdrag att följa upp genomförandet av jämställdhetsprogrammets åtgärder och att se till att de verkställs.

Kanslichef Kari Välimäki från social- och hälsovårdsministeriet är ordförande för arbetsgruppen och överdirektör Raimo Ikonen från social- och hälsovårdsministeriet är vice ordförande. Ministeriet har utsett följande personer till medlemmar av och suppleanter i arbetsgruppen (suppleanterna inom parentes): från statsrådets kansli äldre regeringssekreterare Kari Peltonen (utvecklingschef Kirsi Valto); från utrikesministeriet utrikesråd Jorma Paukku (utrikesråd Anna-Maija Korpi), från justitieministeriet personalchef Arja Apajalahti-Laine (förvaltningsdirektör Olli Muttilainen), från inrikesministeriet personalchef Tiina Kukkonen-Suvivuo (förvaltningsdirektör Janne Kerkelä), från försvarsministeriet överinspektör Aila Helenius (regeringsråd Jari Kajavirta), från finansministeriet finansråd Leena Lappalainen (finansråd Pentti Tuominen), från undervisningsministeriet direktör Kirsi Lindroos (planerare Mikko Cortés-Téllez), från jord- och skogsbruksministeriet lagstiftningsråd Timo Rämänen (konsultativ tjänsteman Sirpa Karjalainen), från kommunikationsministeriet konsultativ tjänsteman Mika Mäkilä (controller Marja Heikkinen-Jarnola), från arbets- och näringsministeriet konsultativ tjänsteman Hillevi Lönn (överinspektör Antti Närhinen), från miljöministeriet regeringsråd Satu-Kaarina Virtala (överinspektör Peter Fredriksson), från social- och hälsovårdsministeriet generalsekreterare Lauri Pelkonen (finansråd Marja-Liisa Parjanne). Sakkunnig medlem av arbetsgruppen är direktör Tarja Heinilä-Hannikainen, och sekreterare är överinspektör Päivi Yli-Pietilä (till och med 4/2009), överinspektör Annamari Asikainen och överinspektör Hanna Onwen-Huma (från och med 5/2009), samtliga från social- och hälsovårdsministeriet.

Könsfördelningen i styrelserna för statligt ägda bolag 2009

Läget efter styrelsemötena våren 2009 (året 2008 inom parentes)

Bolag	Statens	Medlemsantal	Kvinnor	%
Altia	100,0	7 (6)	4 (3)	57,1 (42,9)
Arek	9,0	7 (7)	1 (1)	14,3 (14,3)
Art and Design				
City Helsinki	35,2	7 (7)	2 (2)	28,6 (28,6)
Boreal Kasv.jal.	65,0	5 (6)	1 (1)	20,0 (16,7)
Destia	100,0	7 (7)	3 (3)	42,9 (42,9)
Edita	100,0	7 (6)	4 (3)	57,1 (50,0)
Ekokem	34,1	7 (6)	3 (3)	42,9 (42,9)
Elisa*/NY	9,6	6	1	16,6
FCG	6,1	7 (7)	1 (1)	14,3 (14,3)
Fingrid	12,3	7 (7)	2 (2)	28,6 (28,6)
Finnair*	55,8	8 (8)	3 (2)	37,5 (25,0)
Fortum*	50,8	6 (7)	3 (3)	50,0 (42,9)
Gasum	24,0	7 (7)	2 (2)	28,6 (28,6)
Governia /NY	100,0	3	1	33,3
Haus	100,0	6 (5)	2 (2)	33,3 (40,0)
Itella	100,0	9 (9)	4 (4)	44,4 (44,4)
Kemijoki	50,1	7 (7)	1 (2)	14,3 (28,6)
Labtium	100,0	5 (5)	2 (2)	40,0 (40,0)
Motiva	100,0	6 (6)	3 (3)	50,0 (50,0)
Neste Oil *	50,1	8 (8)	3 (3)	37,5 (37,5)
Patria	73,2	6 (9)	1 (3)	16,6 (33,3)
Rahapaja	100,0	6 (5)	2 (2)	33,3 (40,0)
Raskone	85,0	7 (6)	3 (4)	42,9 (57,1)
Silta	10,2	6 (5)	0 (0)	0,0 (0,0)
Solidium	100,0	7 (3)	3 (1)	42,9 (33,3)
Suom.Siem.p.kesk,	22,0	6 (7)	0 (0)	0,0 (0,0)
Suomen Viljava	100,0	5 (6)	3 (1)	60,0 (50,0)
Vapo	50,1	6 (6)	2 (2)	33,3 (33,3)
VR-Yhtymä	100,0	8 (8)	3 (3)	37,5 (37,5)

Börsbolag*

Bedömning av utfallet av åtgärderna, visualisering med hjälp av färger

blått	=	åtgärden har genomförts
grönt	=	åtgärder har vidtagits och man har kommit en bra bit på väg
gult	=	åtgärden befinner sig i inledningsskedet, det krävs ytterligare insatser eller beslut om att påskynda åtgärden

Integrering av könsperspektivet

De ministerier som ansvarar för tväradministrativa politikprogram ska se till att könsperspektivet beaktas i planeringen och genomförandet av politikprogrammen (ANM, UVM, SHM).

Ministerierna ska integrera könsperspektivet i åtminstone ett viktigt projekt (alla ministerier).

I varje ministerium ska tillsättas en jämställdhetsarbetsgrupp (alla ministerier).

Ministerierna ska bereda sina budgetförslag med beaktande av könsperspektivet (alla ministerier).

En analys av könskonsekvenserna ska utföras i samband med lagstiftningsprojekt (alla ministerier).

Könsperspektivet ska integreras i resultatstyrningen av ämbetsverk och inrättningar inom förvaltningsområdet (alla ministerier).

Ministerierna ska ordna utbildning om integreringen av ett könsperspektiv för sin ledning och personal (alla ministerier).

Regeringen ska se till att informationstjänsten för jämställdhet inleder sin verksamhet senast 2009 (SHM).

Minskning av löneskillnaderna mellan könen

Regeringen ska fortsätta genomförandet av likalönsprogrammet (SHM).

Regeringen ska utvärdera minskningen av löneskillnaderna mellan kvinnor och män och arbetsmarknadsorganisationernas lösningar med tanke på uppnåendet av målen för likalönsprogrammet. Utifrån utvärderingen beslutar regeringen om nödvändiga åtgärder för att minska löneskillnaderna (SHM).

En utredning som omfattar hela statsförvaltningen om vilka konsekvenser de nya lönesystemen har när det gäller lika lön ska inledas under loppet av 2008 (FM).

Könsperspektivet ska beaktas när statsrådets lönesystem förenhetligas. Vilka konsekvenser förenhetligandet har för löneskillnaderna mellan kvinnor och män ska utredas och rapporteras senast våren 2010 (FM).

Främjande av kvinnors karriärutveckling

Den av finansministeriet tillsatta arbetsgruppen för främjande av kvinnors karriärutveckling ska före utgången av 2008 bereda förslag på åtgärder för att öka andelen kvinnor i chefsställning och på ledande poster inom statsförvaltningen (FM).

Finansministeriet ska avtala med Statistikcentralen om att centralen regelbundet ska producera noggrannare statistikuppgifter än för närvarande om kvinnors karriärutveckling och kvinnligt ledarskap (FM).

Programmet för ökande av andelen kvinnor i styrelserna för statliga bolag och statliga intressebolag ska fortsätta (SRK).

Regeringen ska fortsätta dialogen med företagssektorn för stödjande av kvinnors karriärutveckling (SHM).

Ökning av jämställdhetsmedvetenheten i skolorna och minskning av segregationen

Det ska säkerställas att könsmedveten undervisning inkluderas i all lärarutbildning, och ett projekt för främjande av könsmedveten lärarutbildning ska genomföras och tilldelas resurser (UVM).

Fortbildningen av lärare ska kompletteras med utbildningar som främjar könsmedvetenhet och jämställdhet senast från och med 2009 (UVM).

Undervisningsministeriet ska tillsammans med förlagen försäkra sig om att läromedlen utformas så att de inte upprätthåller stereotypa uppfattningar om flickor och pojkar, män och kvinnor (UVM).

Uppdelningen av arbetsmarknaden i kvinno- och mansyrken och kvinno- och mansbranscher ska minskas bl.a. genom åtgärder som främjar sysselsättning och företagsamhet (ANM).

Bättre möjligheter att kombinera arbete och familj

I enlighet med regeringsprogrammet ska en utredning inledas gällande en reform av systemet med föräldraledigheter där jämställdhetsperspektivet är starkt närvarande och vars mål är att uppmuntra pappor att i högre grad än för närvarande ta ut familjeledigheter. Målet är också att åstadkomma en jämnare fördelning av arbetsgivarnas kostnader för familjeledigheter mellan arbetsgivarna inom kvinno- och mansdominerade branscher (SHM).

I utredningsarbetet gällande systemet med föräldraledigheter ska eventuella förslag av den kommitté som har i uppdrag att reformera den sociala tryggheten beaktas (SHM).

Minskning av våldet mot kvinnor

Kontinuiteten i berörda ministerier beträffande sakkunskapen om förebyggande av våld mot kvinnor ska tryggas (som en del av arbetet för att förebygga våld i nära relationer och inom familjen) (JM, IM, SHM, UM).

Samordningen av och resurserna för förebyggandet av våld i nära relationer och inom familjen ska stärkas (SHM).

Ett tväradministrativt program för att minska våldet mot kvinnor ska göras upp. I samband med att programmet görs upp ska man höra organisationer och i programmet beakta beslut som regeringen fattar angående åtgärder inom programmet för den inre säkerheten (IM, JM, SHM, UM).

Förstärkning av resurserna för jämställdhetsarbetet och sammanställning av en jämställdhetsredogörelse

De verksamhetsförutsättningarna och resurserna för myndigheter och kvinnoorganisationer som utför jämställdhetsarbete förstärkas.

Under regeringsperioden ska regeringen upprätta en redogörelse över jämställdheten mellan kvinnor och män (SHM).

- 2009:
- 1 Sikiön poikkeavuuksien seulonta. Seulonta-asetuksen täytäntöönpanoa tukevan asiantuntijaryhmän muistio. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2754-4 (nid.) ISBN 978-952-00-2755-1 (PDF)
 - 2 Selvitys EVO-pisteitä tuottaneista terveystieteellisistä julkaisuista vuosilta 2003-2005. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2756-8 (PDF)
 - 3 Mielenterveys- ja päihdesuunnitelma. Mieli 2009 -työryhmän ehdotukset mielenterveys- ja päihdetyön kehittämiseksi.
ISBN 978-952-00-2767-4 (nid.) ISBN 978-952-00-2768-1 (PDF)
 - 4 Raskaan olevien päihdeongelmaisten naisten hoidon varmistaminen -työryhmän raportti. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2769-8 (PDF)
 - 5 Yhtenäiset kiireettömän hoidon perusteet 2009.
ISBN 978-952-00-2770-4 (nid.) ISBN 978-952-00-2771-1 (PDF)
 - 6 Enhetliga grunder för icke-brådskande vård 2009. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2773-5 (PDF)
 - 7 Skenaarioita sosiaalimenoista. Terveystieteellisten vaikutukset ja analyysimallin esittely.
ISBN 978-952-00-2774-2 (nid.) ISBN 978-952-00-2775-9 (PDF)
 - 8 Sosiaali- ja terveysministeriön toimintasuunnitelma vuodelle 2009. (Vain verkossa) ISBN
978-952-00-2776-6 (PDF)
 - 9 Salme Kallinen-Kräkin . Kaste-ohjelman valtakunnallinen toimeenpanosuunnitelma vuosille 2008-2011.
(Moniste)
ISBN 978-952-00-2777-3 (nid.) ISBN 978-952-00-2778-0 (PDF)
 - 10 Sosiaaliturvan uudistamiskomitean (SATA) ehdotus sosiaaliturvan kokonaisuudistuksen keskeisistä
linjauksista. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2779-7 (nid.) ISBN 978-952-00-2780-3 (PDF)
 - 11 Katja Uosukainen, Hanna-Leena Autio, Minna Leinonen. Tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset
Suomessa 2008. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2781-0 (nid.) ISBN 978-952-00-2782-7 (PDF)
 - 12 Mikko Wennberg, Olli Oosi, Kaisa Alavuotunki, Sirpa Juutinen, Henrik Pekkala. Sosiaalialan
kehittämishankkeen arviointi. Loppuraportti: Tulosten ja vaikutusten arviointi.
ISBN 978-952-00-2793-3 (nid.) ISBN 978-952-00-2794-0 (PDF)
 - 13 Selvitys ensihoidon ja sairaankuljetuksen kehittämisestä. Sairaankuljetuksen ja ensihoidon kehittämisen
ohjausryhmän loppuraportti. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2795-7 (PDF)
 - 14 Tuottava, tulokellinen ja laadukas työsuojeluvalvonta 2015. Työsuojeluhallinnon resurssityöryhmän
raportti. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2796-4 (nid.) ISBN 978-952-00-2797-1 (PDF)

- 15 Tupakkapoliittisia lakimuutoksia ja toimia valmistelevan työryhmän loppu- ja väliraportit. Ehdotukset tupakkalain ja tupakkaverolain muutoksiksi. ISBN 978-952-00-2806-0 (nid.) ISBN 978-952-00-2807-7 (PDF)
- 16 Sanna Parrila. Perhepäivähoitohenkilöstön osaamisen kehittäminen. PERHOKE-hankkeen loppuraportti. (Moniste) ISBN 978-952-00-2808-4 (nid.) ISBN 978-952-00 2809-1 (PDF)
- 17 Vaihtoehtohoitojen sääntelytarve. Vaihtoehtohoitoja koskevan lainsäädännön tarpeita selvittäneen työryhmän raportti. (Vain verkossa) ISBN 978-952-00-2810-7 (PDF)
- 18 Kosteusvauriot työpaikoilla. Kosteusvauriotyöryhmän muistio. (Moniste) ISBN 978-952-00-2811-4 (nid.) ISBN 978-952-00-2812-1 (PDF)
- 19 Hannu Jokiluoma, Hannele Jurvelius. Työsuojelupiirien tuottavuusryhmän loppuraportti. (Moniste) ISBN 978-952-00-2813-8 (nid.) ISBN 978-952-00-2814-5 (PDF)
- 20 Plan för mentalvårds- och missbruksarbete. Förslag av arbetsgruppen Mieli 2009 för att utveckla mentalvårds- och missbruksarbete fram till år 2015. (Endast på webben) ISBN 978-952-00-2819-0 (PDF)
- 21 Huumausainepolitiikan kertomus v. 2008 valtioneuvostolle. (Vain verkossa) ISBN 978-952-00-2820-6 (PDF)
- 22 Toivo Niskanen, Hannu Kallio, Paula Naumanen, Jouni Lehtelä, Mika Lauhamo, Jorma Lappalainen, Jarmo Sillanpää, Erkki Nykyri, Antti Zitting, Matti Hakkola. Riskinarviointia koskevien työturvallisuus- ja työterveyssäännösten vaikuttavuus. ISBN 978-952-00-2821-3 (nid.) ISBN 978-952-00-2822-0 (PDF)
- 23 Salme Kallinen-Kräkin. Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämisohjelma Kaste 2008-2011. Hankeavustusopas. (Vain verkossa) ISBN 978-952-00-2823-7 (PDF)
- 24 Neuvonta- ja palveluverkosto ikääntyneiden hyvinvoinnin ja terveyden edistäjänä. (Vain verkossa) ISBN 978-952-00-2833-6 (PDF)
- 25 Simone Ghislandi, Joni Hokkanen, Aki Kangasharju, Ismo Linnosmaa, Matteo Galizzi, Marisa Miraldo, Hannu Valtonen. Reference pricing in Finnish pharmaceutical markets. Pre-policy evaluation. (Vain verkossa) ISBN 978-952-00-2835-0 (PDF)
- 26 Nationella utvecklingsprogrammet för social- och hälsovården (KASTE) 2008-2011. Handbok om projektunderstöd. (Vain verkossa) ISBN 978-952-00-2836-7 (PDF)
- 27 Göran Bondjers, Paulien Bongers, Marilyn Fingerhut, Timo Kauppinen, Stavroula Leka, Paul Schulte, Vappu Taipale, Hannu Uusitalo. Meeting future needs of Finnish working life through a healthy workforce. 2009 international evaluation of the Finnish Institute of Occupational Health. ISBN 978-952-00-2837-4 (pb) ISBN 978-952-00-2838-1 (PDF)

-
- 28 Varhaiskasvatuksen uudistamisen linjauksia. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2847-3 (nid.) ISBN 978-952-00-2848-0 (PDF)
 - 29 Esitys varhaiskasvatusalan koulutuksen valtakunnalliseksi arvioimiseksi.
Varhaiskasvatuksen koulutusten arvioinnin valmisteluryhmän raportti.
(Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2851-0 (PDF)
 - 30 Lasten seksuaalisen hyväksikäytön selvittäminen. Työryhmän muistio.
(Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2852-7 (PDF)
 - 31 Oikeuslääkinnän organisointia Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksessa selvittävän
työryhmän väliraportti. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2853-4 (PDF)
 - 32 Arvo Myllymäki. Eläketurvakeskusta koskevan sääntelyn uudistamistarpeiden
selvittäminen. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2859-6 (nid.) ISBN 978-952-00-2860-2 (PDF)
 - 33 Evankelis-luterilaisen kirkon eläkejärjestelmän uudistamistyöryhmän mietintö.
(Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2861-9 (PDF)
 - 34 Oppilas- ja opiskelijahuoltotyöryhmän toimenpide-ehdotukset. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2868-8 (PDF)
 - 35 Poronhoitajien sijaisapukokeilu. Poronhoitajien sijaisapukokeilua valmistelleen
työryhmän muistio. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2869-5 (PDF)
 - 36 Rådgivnings- och servicenätverk för att främja äldre personers välfärd och hälsa.
En förkortad version av rapporten. (Endast på webben)
ISBN 978-952-00-2875-6 (PDF)
 - 37 Tavoitteena tasa-arvo. Keskustelua rajat ylittävästä prostituutiosta. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2882-4 (nid.) ISBN 978-952-00-2883-1 (PDF)
 - 38 Potilasturvallisuuden edistämisen ohjausryhmä ja työvaliokunnat edistävät
potilasturvallisuutta. Ohjausryhmän raportti. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2884-8 (PDF)
 - 39 Yrittäjien sosiaaliturvan kehittäminen. Yrittäjät 2009 -työryhmän muistio.
(Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2885-5 (PDF)
 - 40 Sosiaali- ja terveydenhuollon hallinnonalan laboratoriotoimintaa selvittävän
työryhmän raportti. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2886-2 (PDF)
 - 41 Traumaattisten tilanteiden psykososiaalinen tuki ja palvelut. Työryhmän muistio.
(Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2889-3 (PDF)

-
- 42 Suomen kansainvälisten lapseksiottamisasioiden lautakunta. Toimintakertomus 2008. Nämnden för internationella adoptionsärenden i Finland. Verksamhetsberättelse 2008. The National Board of Inter-Country Adoption Affairs. Annual Report 2008. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2890-9 (nid.)
ISBN 978-952-00-2891-6 (PDF) (fin)
ISBN 978-952-00-2892-3 (PDF) (swe)
ISBN 978-952-00-2893-0 (PDF) (eng)
- 43 Sukupuolisilmäläsit käyttöön! Loppuraportti.
ISBN 978-952-00-2870-1 (nid.) ISBN 978-952-00-2871-8 (PDF)
- 44 Joukkoruokailun kehittäminen Suomessa. Joukkoruokailun seuranta- ja kehittämistyöryhmän toimenpidesuositus. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2894-7 (PDF)
- 45 Kaisa Jaakkola, Pekka Huuhtanen, Irja Kandolin. Psykososiaalisten työolojen kehitys vuosina 1997-2008.
ISBN 978-952-00-2895-4 (nid.) ISBN 978-952-00-2896-1 (PDF)
- 46 Toimiva terveyskeskus. Toimeenpanosuunnitelma. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2899-2 (PDF)
- 47 Nuorten terveystapatutkimus 2009. Nuorten tupakkatuotteiden ja päihteiden käyttö 1977-2009. (Vain verkossa) ISBN 978-952-00-2902-9 (PDF)
- 48 Suomen romanipoliittinen ohjelma. Työryhmän esitys. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2911-1 (nid.) ISBN 978-952-00-2912-8 (PDF)
- 49 Opiskeluterveydenhuollon kustannukset ja järjestämistapaehdotukset. Työryhmämuistio. (Vain verkossa) ISBN 978-952-00-2917-3 (PDF)
- 50 Taina Riski. Naisiin kohdistuva väkivalta ja tasa-arvopolitiikka. Tasa-arvoselonteon taustaselvitys.
ISBN 978-952-00-2930-2 (nid.) ISBN 978-952-00-2931-9 (PDF)
- 51 Kristiina Brunila. Sukupuolten tasa-arvo korkeakoulutuksessa ja tutkimuksessa.
ISBN 978-952-00-2932-6 (nid.) ISBN 978-952-00-2933-3 (PDF)
- 52 Heli Kuusi, Ritva Jakku-Sihvonen, Marika Koramo. Koulutus ja sukupuolten tasa-arvo. ISBN 978-952-00-2934-0 (nid.) ISBN 978-952-00-2935-7 (PDF)
- 53 Raija Julkunen. Työelämän tasa-arvopolitiikka. ISBN 978-952-00-2924-1 (nid.) ISBN 978-952-00-2925-8 (PDF)
- 54 Anne-Maria Holli, Marjo Rantala. Tasa-arvoviranomaisten institutionaalinen asema. ISBN 978-952-00-2926-5 (nid.) ISBN 978-952-00-2927-2 (PDF)
- 55 Johanna Lammi-Taskula, Minna Salmi, Sanna Parrukoski. Työ, perhe ja tasa-arvo. ISBN 978-952-00-2928-9 (nid.) ISBN 978-952-00-2929-6 (PDF)
- 56 Sosiaali- ja terveysministeriön toiminta- ja taloussuunnitelma vuosille 2011-2014. (Vain verkossa) ISBN 978-952-00-2940-1 (PDF)
- 57

- 58 Lasten ja nuorten tupakoimattomuuden edistäminen – yhteinen vastuumme
ISBN 978-952-00-2905-0 (nid.) ISBN 978-952-00-2906-7 (PDF)
- 59 Terveysthuollon laitosturvallisuuden kehittäminen. Työryhmämuistio.
(Vain verkossa) ISBN 978-952-00-2948-7 (PDF)
- 60 Vakiintumisen vuodet. Sosiaalialan osaamiskeskustoiminnan neuvottelukunnan
toimintakausi 2006-2009. (Vain verkossa) ISBN 978-952-00-2949-4 (PDF)
- 61 Rauno Ihalainen, Pekka Rissanen. Kuntoutuslaitos selvitys 2009. Kuntoutuslaitosten
tila ja selvitysmiesten ehdotukset kuntoutuslaitostoiminnan kehittämiseksi. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2950-0 (nid.) ISBN 978-952-00-2951-7 (PDF)
- 62 Sosiaaliturvan uudistamiskomitean (SATA) ehdotukset sosiaaliturvan uudistamiseksi.
(Moniste)
ISBN 978-952-00-2952-4 (nid.) ISBN 978-952-00-2953-1 (PDF)
- 63 Simo Pokki. Päivähoitopalvelun valinnanvapauden lisääminen kuntarajat ylittämällä.
Selvityshenkilön raportti. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2954-8 (PDF)
- 64 Politiskt program för romerna i Finland. (Endast på webben)
ISBN 978-952-00-2966-1 (PDF)
- 65 Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2008-2011. Seurantareportti syyskuu 2009.
(Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2967-8 (PDF)
- 66 Regeringens jämställdhetsprogram 2008-2011. Uppföljningsrapport hösten 2009.
(Endast på webben)
ISBN 978-952-00-2968-5 (PDF)

