

*Oikeusministeriön
tasa-arvosuunnitelma
2008 – 2010*

*Oikeusministeriön
tasa-arvosuunnitelma
2008 – 2010*



ISSN 1458-6436

ISBN 978-952-466-553-7 (nid.)

ISBN 978-952-466-889-7 (PDF)

Oikeusministeriö

Helsinki 2009

KUVAILULEHTI

OIKEUSMINISTERIÖ

Julkaisun päivämäärä
1.6.2009

Tekijät (toimielimestä: toimielimen nimi, puheenjohtaja, sihteeri)		Julkaisun laji Suunnitelma	
Tasa-arvotyöryhmä Olli Muttilainen (puheenjohtaja) Soile Sikström (sihteeri)		Toimeksiantaja Oikeusministeriö	
		Toimielimen asettamispäivä 1.4.2008	
Julkaisun nimi Oikeusministeriön tasa-arvosuunnitelma 2008 – 2010			
Julkaisun osat Tasa-arvosuunnitelma Liitteet (Tasa-arvotyöryhmän asettamispäätös, Tilastollinen tasa-arvoselvitys, Tasa-arvokyselyn tuloksia, Rekrytointiprosessi tasa-arvon näkökulmasta)			
Tiivistelmä Tämä on oikeusministeriön tasa-arvosuunnitelma vuosille 2008 – 2010. Suunnitelma on pääosin samansisältöinen kuin vuosille 2006 – 2007 tehty suunnitelma. Aikaisemmin määriteltyjä toimenpiteitä jatketaan edelleen, mutta niitä on täsmennetty. Lisäksi kiinnitetään huomiota sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiseen lainvalmistelussa, talousarvioesityksen valmistelussa sekä hankkeiden toteuttamisessa. Suunnitelma on laadittu tasa-arvolain velvoitteen mukaisesti. Tasa-arvolain tavoitteena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen tarjoaa hyvät lähtökohdat edistää tasa-arvoa tulevaisuudessa yhä kokonaisvaltaisemmin. Tasa-arvosuunnitelman tarkoituksena on paitsi koota yhteen oikeusministeriön tavoitteet ja konkreettiset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ministeriössä myös edesauttaa sitä, että tasa-arvosta tulisi osa työpaikan sekä muodollisia toimintatapoja että arkipäiväisiä käytäntöjä. Tammikuussa 2006 toteutetulla tasa-arvokyselyllä (liite 3) kartoitettiin oikeusministeriön työntekijöiden tasa-arvoon liittyviä kokemuksia ja sitä, miten tasa-arvoisena työyhteisö koetaan. Tilastollisella tasa-arvoselvityksellä (liite 2) arvioidaan tasa-arvon nykytilanne ministeriössä sekä tunnistetaan ne mies- ja naistyöntekijöiden asemaa koskevat alueet, joilla on eniten parantamista ja joissa kehittämistyötä tulee tehdä. Tasa-arvotyöryhmä raportoi tasa-arvotyön tuloksista ja uusista tavoitteista oikeusministeriön yhteistoimintakokouksessa sekä ministeriön johdolle. Suunnitelman päivittämisessä käytetään kulloisenkin vuoden syyskuun 30. päivän henkilöstötietoja. Arviointia varten tilastaselvitys päivitettiin sovittuun mukaisesti ja tilastojen perusteella arvioitiin tasa-arvosuunnitelman toteutumista tasa-arvotyöryhmässä 28.1.2008.			
Avainsanat: (asiasanat) Tasa-arvo, sukupuoli, henkilöstöpolitiikka			
Muut tiedot (Oskari- ja HARE-numero, muu viitenumero) OM 2/012/2009			
Sarjan nimi ja numero Oikeusministeriön toiminta ja hallinto 2009:14		ISSN 1458-6436	ISBN 978-952-466-553-7 (nid.) 978-952-466-889-7 (PDF)
Kokonaissivumäärä 38	Kieli suomi	Hinta	Luottamuksellisuus julkinen
Jakaja Oikeusministeriö		Kustantaja Oikeusministeriö	

OIKEUSMINISTERIÖN TASA-ARVOSUUNNITELMA

Oikeusministeriön tasa-arvosuunnitelma vahvistetaan otettavaksi käyttöön.

Helsingissä 21.4.2009

Kansliapäällikkö


Tiina Astola

Henkilöstösuunnittelija


Soile Sikström

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	11
2	JOHDON SITOUTUMINEN TASA-ARVON EDISTÄMISEEN.....	12
3	TAVOITTEET JA TOIMENPITEET.....	12
3.1	SUKUPUOLINÄKÖKULMAN VALTAVIRTAISTAMINEN.....	12
3.2	HENKILÖSTÖPOLIITTISET TAVOITTEET.....	13
3.2.1	Rekrytointi.....	13
3.2.2	Uralla eteneminen ja työtehtävien monipuolistaminen.....	14
3.2.3	Samapalkkaisuus.....	15
3.2.4	Seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäiseminen.....	16
4	KÄSITTEITÄ.....	17
5	LÄHTEET.....	18
6	LIITTEET.....	18
	LIITE 1 Tasa-arvotyöryhmän asettamispäätös.....	19
	LIITE 2 Tilastollinen tasa-arvoselvitys.....	22
	LIITE 3 Tasa-arvokyselyn tuloksia.....	30
	LIITE 4 Rekrytointiprosessi tasa-arvon näkökulmasta.....	34

1 JOHDANTO

Tämä on oikeusministeriön tasa-arvosuunnitelma vuosille 2008 – 2010. Suunnitelma on pääosin samansisältöinen kuin vuosille 2006 – 2007 tehty suunnitelma. Aikaisemmin määriteltyjä toimenpiteitä jatketaan edelleen, mutta niitä on täsmennetty. Lisäksi kiinnitetään huomiota sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiseen lainvalmistelussa, talousarvioesityksen valmistelussa sekä hankkeiden toteuttamisessa. Suunnitelma on laadittu tasa-arvolain velvoitteen mukaisesti. Tasa-arvolain tavoitteena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen tarjoaa hyvät lähtökohdat edistää tasa-arvoa tulevaisuudessa yhä konkavisvaltaisemmin.

Tasa-arvotyö alkoi oikeusministeriössä marraskuussa 2005 ja jatkuu edelleen toiminnallisena tasa-arvotyönä (liite 1). Toiminnallinen tasa-arvotyöryhmä on asetettu 1.4.2008. Tammikuussa 2006 toteutetulla tasa-arvokyselyllä (liite 3) kartoitettiin oikeusministeriön työntekijöiden tasa-arvoon liittyviä kokemuksia ja sitä, miten tasa-arvoisena työyhteisö koetaan. Tilastollisella tasa-arvoselvityksellä (liite 2) arvioidaan tasa-arvon nykytilanne ministeriössä sekä tunnustetaan ne mies- ja naistyöntekijöiden asemaa koskevat alueet, joilla on eniten parantamista ja joissa kehittämistyötä tulee tehdä.

Tasa-arvo on yksi valtionhallinnon yhteisistä arvoista. Arvon selkeys ja ymmärrettävyys riippuu paljolti siitä, miten se onnistutaan viemään käytäntöön. Tasa-arvosuunnitelman tarkoituksena on paitsi koota yhteen oikeusministeriön tavoitteet ja konkreettiset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ministeriössä myös edesauttaa sitä, että tasa-arvosta tulisi osa työpaikan sekä muodollisia toimintatapoja että arkipäiväisiä käytäntöjä. Tämä edellyttää tavoitteiden ja toimenpiteiden lisäksi myös todellista asennemuutosta, joka voidaan aikaansaada vain, mikäli sukupuolinäkökulma otetaan läpäisyperiaatteella osaksi kaikkea toiminnan suunnittelua, toteutusta ja arviointia. Sukupuolten välisen tasa-arvon valtavirtaistaminen edellyttää sekä johdon että käytännön työstä vastaavien henkilöiden sitoutumista tavoitteeseen pitkällä tähtäimellä.

Perinteisen käsityksen mukaan tasa-arvo edellyttää naisten ja miesten samanlaisuutta. Nykyaikaisempaa on ajatella, että naiset ja miehet ovat yksilöitä ja siksi erilaisia, mutta kuitenkin samanarvoisia. Sukupuolistereotyyppioista on aika luopua. Tasa-arvoisessa työpaikassa tehdään yhdessä työtä, viihdytään ja voidaan hyvin. Sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen onkin olennainen osa työpaikan hyvää henkilöstöpolitiikkaa. Sen sijaan, että tasa-arvo ja sen edistäminen koetaan työnantajan velvollisuutena, on se syytä nähdä toteutuessaan valtina, jolla luodaan positiivista kuvaa myös työyhteisömme ulkopuolelle.

Tasa-arvotyöryhmä raportoi tasa-arvotyön tuloksista ja uusista tavoitteista oikeusministeriön yhteistoimintakokouksessa sekä ministeriön johdolle. Suunnitelman päivittämisessä käytetään kulloisenkin vuoden syyskuun 30. päivän henkilöstötietoja. Arviointia varten tilastaselvitys päivitettiin sovitun mukaisesti ja tilastojen perusteella arvioitiin tasa-arvosuunnitelman toteutumista tasa-arvotyöryhmässä 28.1.2008.

2 JOHDON SITOUTUMINEN TASA-ARVON EDISTÄMISEEN

Tasa-arvosuunnitelma on käsitelty yhteistoimintakokouksessa 19.3.2009. Oikeusministeriön johto on käsitellyt tasa-arvosuunnitelman osastopäällikköpalaverissa 7.4.2009 ja sitoutunut omalta osaltaan sen toteuttamiseen.

3 TAVOITTEET JA TOIMENPITEET

Hallituksen tasa-arvo-ohjelman 2008 – 2011 yhdeksi painopistealueeksi on valittu sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen joka tarkoittaa, että kaikkia päätöksiä ja toimenpiteitä arvioidaan siten, että saadaan selville niiden vaikutuksen naisiin ja miehiin. Käytännössä tämä oikeusministeriössä koskee huomion kiinnittämistä talousarvion laadintaan, lainvalmisteluprosessiin sekä toteutettaviin hankkeisiin.

Henkilöstöpoliittisesti tasa-arvosuunnitelmassa keskitytään kolmeen tasa-arvon kannalta erityisen tärkeäksi nähtyyn osa-alueeseen; 1) *rekrytointiin*, 2) *uralla etenemiseen ja työtehtävien monipuolistamiseen sekä* 3) *samapalkkaisuuteen*. Valinnat perustuvat tasa-arvosuunnitelman pohjaksi tehtyyn tilastollisen selvitykseen (liite 2) sekä toteutettuun tasa-arvokyselyyn (liite 3). Selvitysten mukaan naiset sijoittuvat keskimäärin palkkauksellisesti alemmille tehtävän vaatavuustasoille ja virkoihin on edelleen nimitetty useammin miehiä, vaikka enemmistö hakijoista oli naisia. Valittuihin osa-alueisiin liittyvien tavoitteiden ja toimenpiteiden lisäksi tasa-arvotyöryhmä on määritellyt periaatteet seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseksi.

3.1 Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen

Oikeusministeriön tavoite

Päätöksiä ja toimenpiteitä arvioidaan jo alkuvaiheessa siten, että saadaan selville niiden vaikutukset naisiin ja miehiin.

Toimenpiteet

- Osallistutaan talousarvioehdotuksen valmisteluprosessiin
- Tarkastellaan säädöshankkeita yleisesti sekä valitaan tarkempaan tarkasteluun 1-2 säädöshanketta
- Valitaan toimintasuunnitelmasta sukupuolivaikutusten arviointia vaativat hankkeet
- Vahvistetaan tasa-arvo osaamista ja tasa-arvonäkökulman huomioonottamista järjestämällä koulutuksia sekä osallistumalla ulkopuolisiin koulutuksiin

Vastuuhenkilöt

- tasa-arvotyöryhmä

Aikataulu

- talousarvioprosessi keväisin
- säädös- ym. hankkeiden tarkastelu kaksi kertaa vuodessa sekä tarkempi tarkastelu 1-2 osalta

3.2 Henkilöstöpoliittiset tavoitteet

3.2.1 Rekrytointi

Oikeusministeriön tavoite

Pyritään valitsemaan eri työtehtäviin tasapuolisesti sekä naisia että miehiä.

Toimenpiteet

- Tasa-arvonäkökulma otetaan huomioon rekrytointiprosessin kaikissa eri vaiheissa (ks. prosessikuvaus Tasa-arvosuunnitelman liite 4). Määriteltyjä periaatteita noudatetaan myös rekrytoitaessa sijaisia ja harjoittelijoita sekä käytettäessä rekrytoinnissa ulkopuolisia konsultteja.
- Rekrytointiprosessiin osallistuvia varten on valmisteltu ohje virkojen ja muiden palvelussuhteiden täyttämistä. Ohje tuli voimaan 1.4.2007 ja siinä todetaan mm. että hakijoita kohdellaan virkamieslain 6 §:n 1 momentin mukaan tasapuolisesti kaikissa virantäytön vaiheissa.
- Rekrytointiin liittyvää dokumentointia ja tilastointia kehitetään edelleen siten, että tietoja hakijoista saadaan myös sukupuolittain eriteltynä. Nimitysmuistioiden kirjoittamista ohjeistetaan, jotta muistioista saataisiin paremmin tietoa seurantaan ja esimerkiksi haastatteluihin pyydettyjen sukupuolijakaumasta.

Vastuuhenkilöt

- hallintojohtaja
- henkilöstöpäällikkö
- osastojen ja yksiköiden päälliköt
- muut rekrytointiprosessiin osallistuvat henkilöt

Aikataulu

- rekrytointiperiaatteita ja ohjeistusta noudatetaan jatkuvasti rekrytointiprosessissa
- nimitysmuistioiden kirjoittaminen ohjeistetaan vuoden 2009 aikana

Seuranta

- tasa-arvotyöryhmän vuosittainen tilastaselvitys

Mittarit

- hakijoiden ja haastatteluun valittujen sukupuolijakauma nimitysmuistioista
- rekrytointikäytäntöjen muutoksen seuranta tilastojen perusteella (liite 2, kuvio 6)
- miesten ja naisten sijoittuminen tehtäviin (liite 2, kuvio 5)

3.2.2 Uralla eteneminen ja työtehtävien monipuolistaminen

Oikeusministeriön tavoite

Miehillä ja naisilla on yhtäläiset mahdollisuudet edetä uralla.

Toimenpiteet

- Kehityskeskustelussa keskustellaan henkilön halukkuudesta ja mahdollisuuksista osallistua koulutukseen ja edetä uralla. Kannustetaan naisia hakeutumaan esimies-tehtäviin.
- Esimiehet varmistavat, että naisilla ja miehillä sekä eri ikäryhmiin kuuluvilla on tasapuoliset mahdollisuudet osallistua lisä- ja täydennyskoulutukseen. Myös pitkän työuran tehneitä kannustetaan ylläpitämään ja kehittämään osaamistaan.
- Kerätään järjestelmällisesti tietoa miesten ja naisten osallistumisesta työnantajan järjestämään koulutukseen sekä erityisesti esimieskoulutukseen osallistumisesta ja halukkuudesta sukupuolen mukaan. Esimiehet vastuutetaan kertomaan osallistumisestaan koulutukseen sekä koulutuksen sisällöstä omassa yksikössään tai vastuualueella.
- Erilaisia työryhmiä, toimikuntia yms. perustettaessa varmistetaan, että kiintiösääntöä (40/60) noudatetaan. Miehillä ja naisilla annetaan tasapuolinen mahdollisuus osallistua erityyppisiin työryhmiin ja toimikuntiin ja näin tuetaan osaamisen kehittymistä.
- Työnantaja huolehtii siitä, että jokaisella on tieto tarjolla olevista kouluttautumismahdollisuuksista. Tiedottamisessa hyödynnetään useita eri kanavia, kuten intranetiä, sähköpostia, yksiköiden ja osastojen koulutusyhdyshenkilöitä.
- Uudelle työntekijälle nimetään perehdyttäjä, joka huolehtii työntekijän ohjaamisesta myös varsinaisen perehdytysjakson jälkeen. Perehdyttäjällä on hyvä olla laaja-alaista kokemusta ja ymmärrystä uuden työntekijän tulevista työtehtävistä sekä hänen tulee olla tietoinen oikeusministeriön toimintatapojen tasa-arvonäkökulmasta.
- Esimiehet rohkaisevat alaisiaan työtehtävien monipuolistamiseen ja ulkoiseen sekä sisäiseen työkiertoon. Menettelytavoista, jotka tukevat tätä tavoitetta ja joita noudatetaan esimerkiksi haluttaessa ruuhkatilanteissa jakaa tehtäviä useamman kesken, tulee erikseen sopia. Lisäksi tulee miettiä, kuinka eri informaatiokanavia voidaan hyödyntää tehtävistä tiedottamisessa.
- Päivitetään tehtävänkuvalomakkeet tehtävänkuvien muuttuessa.
- Henkilöstöjohtamisen toimin varmistetaan, etteivät perhevapaiden pitäminen ja työ- ja perhe-elämän tasapainon ylläpitäminen vaikuta uralla etenemiseen.

Vastuuhenkilöt

- esimiehet ja alaiset
- koulutusyhdyshenkilöt
- henkilöstöpäällikkö

Aikataulu

- jatkuva, vähintään kerran vuodessa tavoite- ja kehityskeskustelujen yhteydessä

Seuranta

- vuosittaiset kehityskeskustelut
- työtyytyväisyysbarometri
- henkilöstötilinpäätös
- tasa-arvotyöryhmän vuosittainen tilastaselvitys
- tasa-arvokysely

Mittarit

- miesten ja naisten osallistuminen työnantajan järjestämään koulutukseen
- työtyytyväisyysbarometrin kysymys kehityskeskustelujen käymisestä ja tyytyväisyydestä käytyihin keskusteluihin
- työtyytyväisyysbarometriin lisättävä kysymys koulutukseen osallistumisesta ja tasa-arvon kokemuksesta (liite 3, kuvio 12)
- miesten ja naisten sijoittuminen johto- ja esimiestehtäviin (liite 2, kuvio 5)

3.2.3 Samapalkkaisuus***Oikeusministeriön tavoite***

Samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka ja henkilön tehtävistä suoriutumista arvioidaan yhdenmukaisin perustein. Palkitseminen toteutetaan yhdenmukaisin kriteerein.

Toimenpiteet

- Palkkausjärjestelmästä ja soveltamisohjeista viestitään selkeästi ja säännöllisesti siten, että tieto on kaikkien saatavilla.
- Järjestetään esimiehille koulutusta suoritusarviointiin sekä sukupuolivaikutusten huomioonottamiseen liittyen.
- Kehitetään uuden palkkausjärjestelmän tilastoseurantaa edelleen siten, että palkka-kehitystä voidaan tarkastella sukupuolen mukaan.

Vastuuhenkilöt

- ministeriön johto
- henkilöstöpäällikkö
- VES-ryhmä
- esimiehet

Aikataulu

- jatkuva viestintä
- valtavirtaistamiskoulutus syksyllä 2008

Seuranta:

- VES-ryhmässä tehtävä vuosittainen seuranta
- työtyytyväisyysbarometrin palkkausta koskeva osio

Mittarit

- kokonaispalkkasumman jakautuminen naisten ja miesten kesken (liite 2, kuvio 7)
- naisten ja miesten sijoittuminen eri vaatavuustasoille (liite 2, kuvio 8)
- henkilökohtainen suoritusosa sukupuolen mukaan (liite 2, kuvio 9)

3.2.4 Seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäiseminen***Oikeusministeriön tavoite:***

Tavoitteena on, ettei seksuaaliseen ja sukupuoleen perustuvaa häirintää esiinny lainkaan. Periaate on, että sukupuolista häirintää ei hyväksytä ja sitä ennaltaehkäistään.

Toimenpiteet:

- oikeusministeriössä on laadittu menettelyohjeet häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi ja käsittelemiseksi.

Vastuuhenkilöt:

- esimiehet
- jokainen omalta osaltaan
- työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu sekä työsuojelutoimikunta

Aikataulu:

- jatkuvaa

Seuranta:

- valitukset
- vuosittainen seuranta osastoilta/yksiköiltä saatujen tietojen perusteella
- työsuojelutarkastus
- tasa-arvokysely

4 KÄSITTEITÄ

Sukupuolten välinen tasa-arvo

Sukupuolten välisellä tasa-arvolla tarkoitetaan sitä, että ihmiset voivat kehittää kykyjään ja tehdä valintoja ilman sukupuolesta johtuvia tiukkoja rajoituksia ja että naisten ja miesten erilaiset käyttäytymistavat, pyrkimykset ja tarpeet ovat yhtä arvostettuja ja samassa asemassa.

Tasa-arvosuunnittelu

Tasa-arvosuunnittelu on toimintaa, jolla pyritään tasa-arvon edistämiseen tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Vuoden 1995 tasa-arvolaisissa käsitellään tasa-arvosuunnittelua pykälissä 9 § 4 (positiiviset erityistoimet), 14 § (syrjivän ilmoittelun kieltäminen, positiiviset erityistoimet) sekä pykälässä 6a. Sen mukaan työnantajan, jolla on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, on sisällytettävä vuosittain laadittavaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan toimenpiteet naisten ja miesten tasa-arvon toteutumisen jouduttamiseksi työpaikoilla. Tällaisen tasa-arvosuunnitelman voi tehdä myös erillisenä.

Sukupuolten välisen tasa-arvon valtavirtaistaminen

Sukupuolten välisen tasa-arvon valtavirtaistaminen on muutosstrategia, jolla tarkoitetaan politiikkaprosessien uudelleen organisoimista, kehittämistä ja arvioimista siten, että eri alojen toimijat edistävät tasa-arvoa kaikilla tasoilla, kaikissa vaiheissa ja erityisesti työelämän ja arjen käytännöissä. Valtavirtaistamista kutsutaan myös läpäisyperiaatteeksi, joka kuvastaa valtavirtaistamisen luonnetta kaikki tasot läpäisevänä toimintana. Tasa-arvon edistäminen ei näin ollen ole oma erillinen osionsa päätöksenteossa, vaan sen tulee sisältyä kaikkeen toimintaan kaikilla tasoilla.

Sukupuoleen perustuva häirintä

Ei-toivottua ja yksipuolista. Sukupuolinen huomio on häirintää tai ahdistelua ainakin silloin, jos sitä jatketaan, vaikka kohteeksi joutunut on ilmaissut pitävänsä sitä loukkavana tai vastenmielisenä. Lähtökohtana on henkilön oma kokemus. Ahdistelu herättää kohteessa kielteisiä tunteita. Juuri tämä erottaa häirinnän työpaikan normaalista, ystävällisestä kanssakäymisestä. Sukupuolinen häirintä tai ahdistelu luetaan sukupuoleen perustuvaksi syrjinnäksi, joka on kielletty tasa-arvolailla.

Tilastot sukupuolten välisen aseman tunnistamiseksi

Tilastoja, joissa esitetään sukupuolten mukaan eriteltyjä tilastoja sekä pyritään tarjoamaan tietoja, joiden perusteella voidaan muodostaa kuva sukupuolten asemasta ja siihen liittyvistä erityiskysymyksistä. Tilastojen osalta sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen tarkoittaa, että kaikki henkilöitä koskeva tilastotieto kerätään sekä mahdollisuuksien mukaan esitetään ja analysoidaan sukupuolen mukaan.

Lähde: <http://www.eurofem.net/valtavirtaan/sanasto.html#2>

5 LÄHTEET

Kirjalliset lähteet:

Haarni, I. (2005). Käsikirja tasa-arvosuunnitelman laatimiseksi. Tasa-arvo todeksi -toimintamallista teoiksi -hanke. <www.businessandsociety.net/tasa-arvotodeksi/>

Horelli, L. & Saari, M. (toim.) (2001). Tasa-arvoa valtavirtaan. <<http://www.eurofem.net/valtavirtaan/sanasto.html#2>>

Huhta, L. , Kolehmainen, S., Lavikka, R., Leinonen, M., Rissanen, T., Uosukainen, K. & Ylöstalo, H. (2005). Tasa-arvosta lisäarvoa. Käsikirja työpaikkojen tasa-arvotyöhön. Vastapaino.

Tasa-arvosuunnittelun miksi, mitä, miten? Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki 2005.

Menettelyohjeet häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi ja käsittelemiseksi oikeusministeriössä

6 LIITTEET

LIITE 1 Tasa-arvotyöryhmän asettamispäätös

LIITE 2 Tilastollinen tasa-arvoselvitys

LIITE 3 Tasa-arvokyselyn tuloksia

LIITE 4 Rekrytointiprosessi tasa-arvon näkökulmasta

LIITE 1**ASETTAMISPÄÄTÖS**

6.6.2008 03/021/2008

TASA-ARVOTYÖRYHMÄ

Asettaminen Oikeusministeriö asettaa tasa-arvotyöryhmän, jonka tehtävänä on jatkaa 15.11.2005 asetetun (OM 8/021/2005) tasa-arvotyöryhmän työtä sekä toteuttaa nk. toiminnallisen tasa-arvotyöryhmän tehtävät.

Toimikausi 1.4.2008 - 31.12.2009

Tausta Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) tuli Suomessa voimaan vuonna 1987. Lain tavoitteena on ollut edistää naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutumista ja estää sukupuoleen perustuva syrjintä kaikilla yhteiskuntaelämän aloilla. Erityisesti lailla on pyritty parantamaan naisten asemaa työelämässä.

Vuonna 1995 tasa-arvolakiin liitettiin velvoite tasa-arvon suunnitelmallisesta ja tavoitteellisesta edistämisestä työpaikoilla. Kesällä 2005 tehdyllä kokonaisuudistuksella pyrittiin puuttumaan lain soveltamiskäytännössä ilmenneisiin ongelmiin sekä pantiin täytäntöön muutettu Euroopan unionin tasa-arvodirektiivi. Lisäksi lakiuudistuksessa huomioitiin pääministeri Matti Vanhasen I hallituksen hallitusohjelman tasa-arvoa koskevat kirjaukset.

Uudistettu tasa-arvolaki tiukensi entisestään työnantajia koskevia velvoitteita edellyttäen, että työnantajat edistävät sukupuolten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että jokaisen työnantajan, jonka palveluksessa on vähintään 30 työntekijää, on nykyisin laadittava tasa-arvosuunnitelma tai muulla tavoin kirjattava työpaikan tasa-arvoa edistävät toimenpiteet. Suunnitelman laiminlyöneeseen työnantajaan voidaan kohdistaa sanktioita.

Matti Vanhasen II hallituksen ohjelman mukaan: ” *Hallitus varmistaa, että sukupuolinäkökulma valtavirtaistetaan lainvalmistelussa, talousarvioprosessissa sekä muissa merkittävisissä hankkeissa jo toiminnan alkuvaiheissa. Ministeriöissä järjestetään koulutusta asian edistämiseksi.* ”

Tehtävä

1. Työryhmän tehtävänä on seurata tasa-arvolain edellyttämän oikeusministeriön tasa-arvosuunnitelman toteutumista ministeriössä. Työryhmän tehtävänä on tarvittaessa vuosittain päivittää oikeusministeriön tasa-arvosuunnitelmaa. Tasa-arvonäkökulma käsittää tässä yhteydessä naisten ja miesten välisen tasa-arvon. Työryhmän tulee työssään lisäksi kiinnittää huomiota eri ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuuden toteutumiseen oikeusministeriössä.

2. Työryhmän tehtävänä on myös tukea ja seurata sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista ministeriön toiminnoissa. Työryhmä tukee hallituksen tasa-arvo-ohjelman toimeenpanoa ministeriössä.

Organisointi

Puheenjohtaja:

Muttalainen Olli, hallintojohtaja, hallintoyksikkö / OM

Jäsenet:

Piispa Minna, erikoissuunnittelija, kriminaalipoliittinen osasto / OM

Heino Tuija, Oikeushallinnon Henkilökunta OHK ry (varajäsen Kallio Tiina)

Immonen Leo, erityisasiantuntija, Rikosseuraamusvirasto (varajäsen Oresmaa, Marko, ylitarkastaja)

Jauhiainen Jyrki, lainsäädäntöneuvos, lainvalmisteluosasto / OM

Apajalahti-Laine Arja, henkilöstöpäällikkö, hallintoyksikkö / OM

Nurmilaukas Eila, työsuojeluvaltuutettu, hallintoyksikkö / OM

Virta Eila, osastosihteeri, kansainvälinen yksikkö / OM

Puusaari Hille, tiedottaja, viestintäyksikkö / OM

Risla Mika, hallitussihteeri, oikeushallinto-osasto / OM (varajäsen Plathin Martta, erityisasiantuntija)

Selenius Rauno, pääluottamusmies, JUKO

Wakeham-Hartonen Maria, suunnittelija, hallintoyksikkö / OM (varajäsen Korkiakoski Jaana)

Sokalahti, Riitta, JHL ry.

Työryhmän sihteerinä toimii hallintoyksikön henkilöstöasioiden vastuualueen henkilöstösuunnittelija Soile Sikström, joka on myös työryhmän jäsen.

Työryhmä voi ottaa myös muita sihteereitä.

Työryhmä voi kuulla asiantuntijoita.

Kansliapäällikkö

Tiina Astola

Hallitusneuvos

Markku Kuusela

JAKELU

Työryhmän puheenjohtaja, jäsenet ja sihteeri

TIEDOKSI

Sisäinen tiedotus

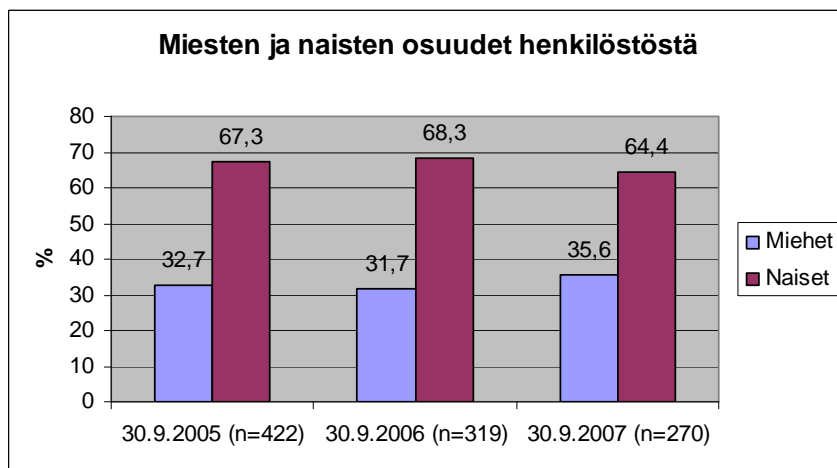
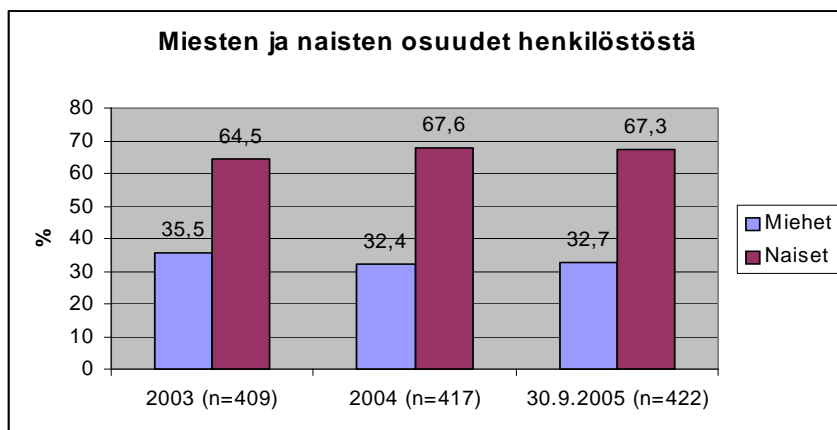
LIITE 2

Tilastaselvitys

Tilastollinen esiselvitys toteutettiin joulukuussa 2005 ja sitä täydennettiin kevään 2006 aikana. Selvityksessä käytetyt luvut perustuvat 30.9.2005 tilanteeseen lukuun ottamatta palkkausta koskevia graafeja 8 ja 9, jotka perustuvat 19.12.2005 tilanteeseen.

Päivitys tehtiin 30.9.2007 tilanteen mukaan.

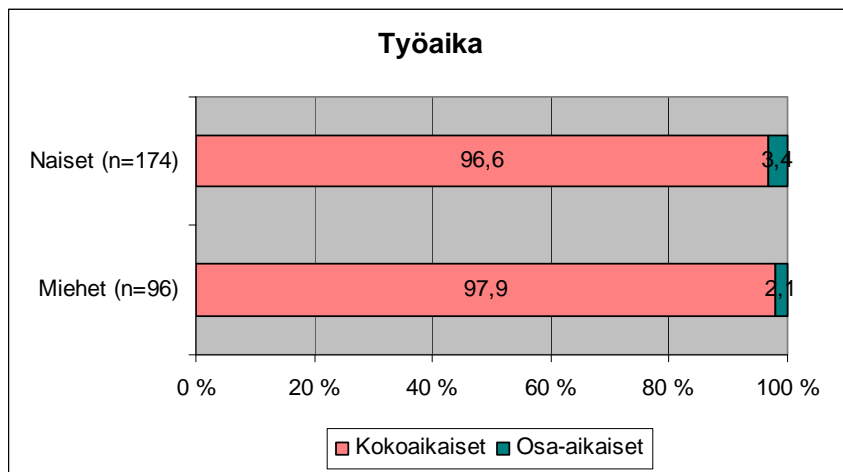
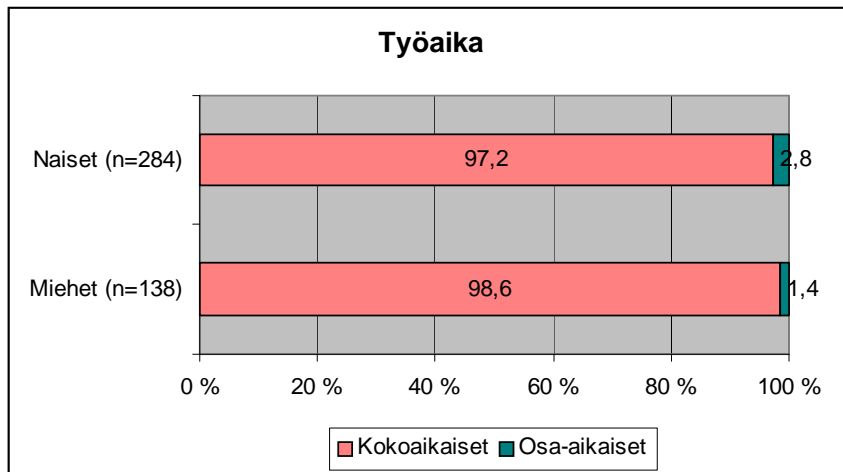
Henkilöstön rakenne (kuviot 1-5)



Kuvio 1. Miesten ja naisten osuudet henkilöstöstä

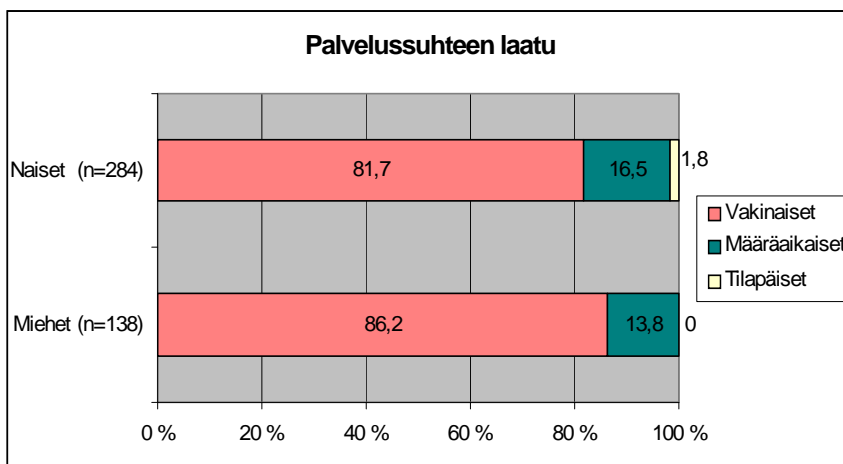
30.9.2005 oikeusministeriössä työskenteli 422 henkilöä, joista 284 oli naisia ja 138 miehiä. Kaksi kolmasosaa ministeriön henkilöstöstä on siis naisia. Miesten ja naisten suhteelliset osuudet ministeriön henkilöstöstä ovat pysyneet viimeisen kolmen vuoden aikana lähestulkoon muuttumattomina.

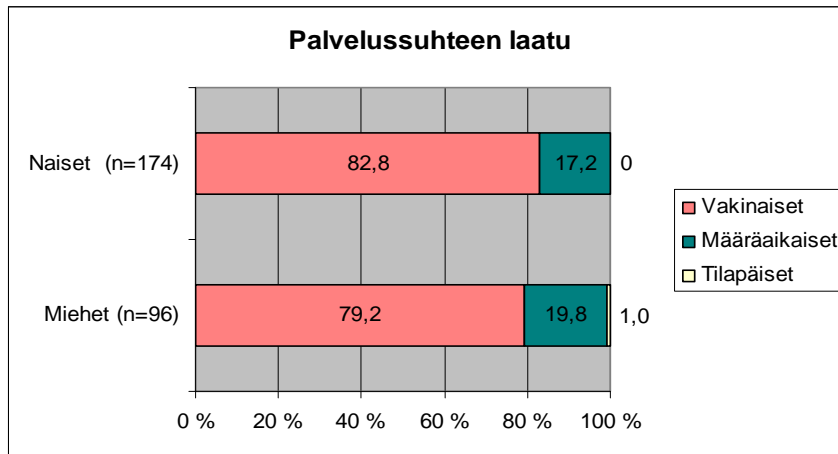
30.9.2007 oikeusministeriössä työskenteli 270 henkilöä, joista 174 oli naisia ja 96 miehiä. Noin 64,5 % ministeriön henkilöstöstä on naisia. Ministeriön henkilöstöstä naisten osuus verrattuna miehiin on viimeisen tilanteen mukaan hieman vähentynyt.



Kuvio 2. Kokoaikaiset ja osa-aikaiset sukupuolen mukaan

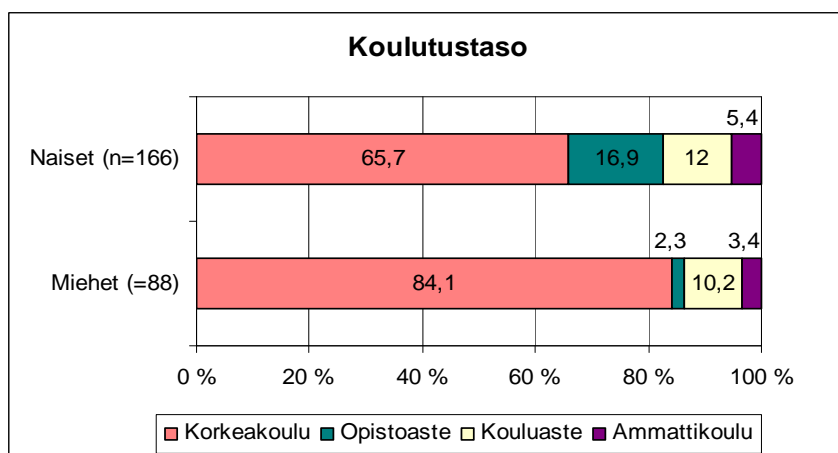
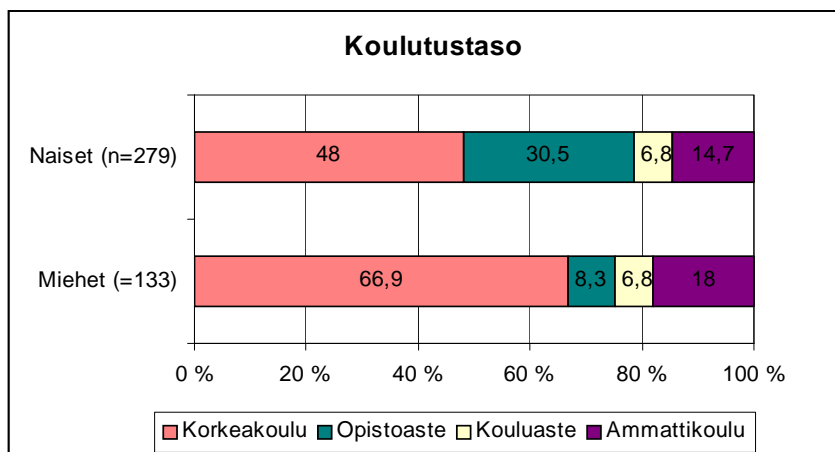
Vuonna 2005 kahdeksasta osa-aikaisesta henkilöstä 4 on osa-aikaeläkkeellä, 2 henkilöä on osa-aikaisena, 1 henkilö on määräajaksi palkattuna osa-aikatyöhön ja 1 henkilö on sivutoimisena työsopimussuhteessa. Osa-aikaisista 5 on naisia ja työsopimussuhteinen on myös nainen. Osa-aikaisten osuus on pysynyt lähes samana vuonna 2007.





Kuvio 3. Palvelussuhteen laatu sukupuolen mukaan

Määräaikaisuus on hieman yleisempää miehillä kuin naisilla vuonna 2007. Miesten määräaikaisuus on yleistynyt vuodesta 2005.

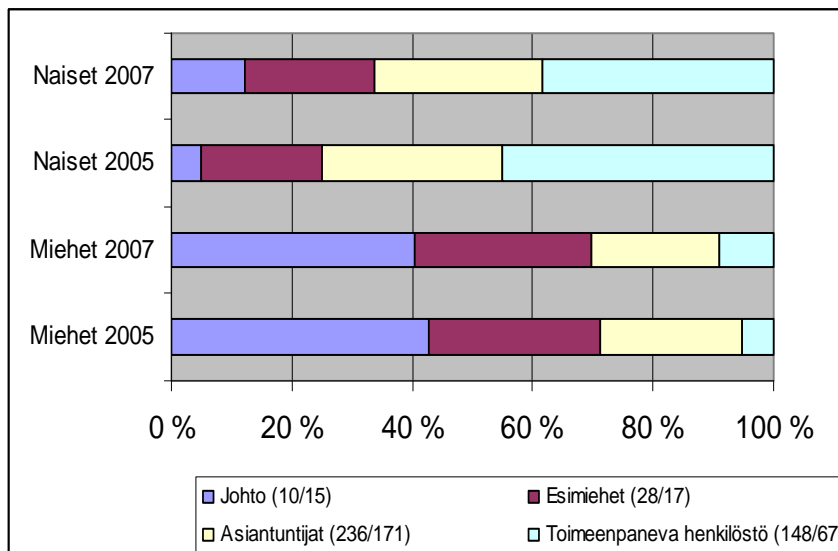


Kuvio 4. Koulutustaso sukupuolen mukaan

Koulutuksessa on sukupuolen mukaan ero, joka heijastelee ministeriön tehtävärakennetta (vuonna 2005). Naisista selvästi suuremmalla osalla kuin miehiä on opistoasteen kou-

lutus. Talous- ja henkilöstöhallinnon tukitehtävien siirtäminen oikeushallinnon palvelukeskukseen on vaikuttanut siten, että naisten suhteellinen osuus oikeusministeriössä on vähentynyt sekä koulutusrakenne on muuttunut.

Koulutusasteen mukaiset erot ovat tasoittuneet vuodesta 2005. Korkeakoulutason tutkinnon suorittaneiden osuus henkilöstöstä on kasvanut em. palvelukeskusmuutoksesta johtuen.

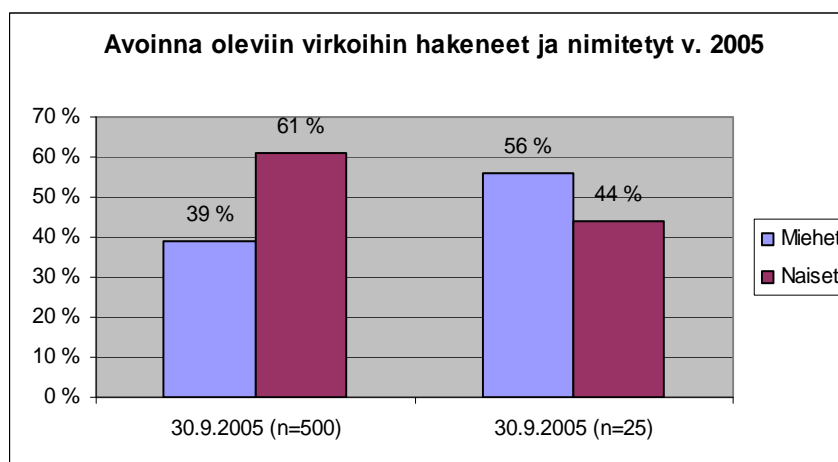


Kuvio 5. Miesten ja naisten sijoittuminen eri tehtäviin v. 2005 ja 2007

Esimies- ja asiantuntijatehtävissä molemmat sukupuolet ovat melko tasapuolisesti edustettuina vuonna 2005. Oikeusministeriön johto on miesvaltainen. Oikeusministeriön toimeenpaneva henkilöstö sen sijaan koostuu pääsääntöisesti naisista.

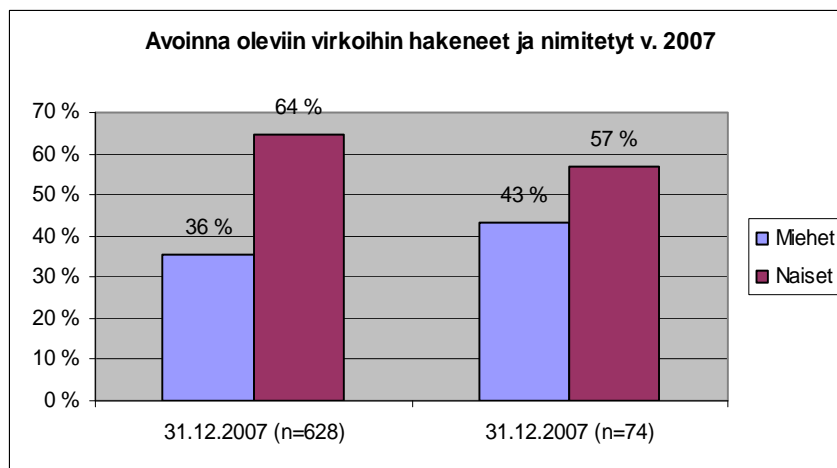
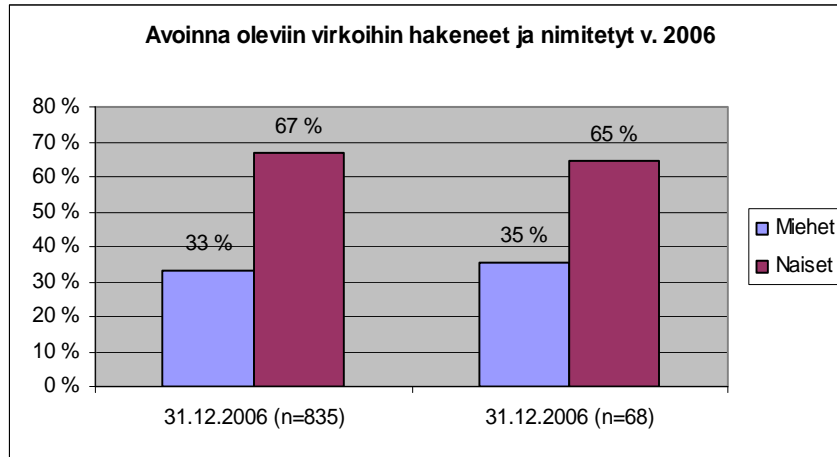
Naisten osuus johdossa on kasvanut vuonna 2007.

Rekrytointikäytäntö (kuvi 6)



Kuvio 6. Avoinna oleviin virkoihin hakeneet ja nimitetyt sukupuolen mukaan

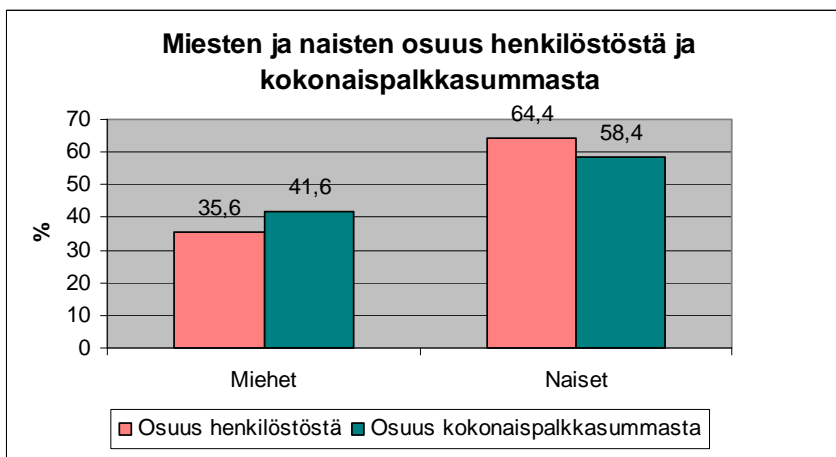
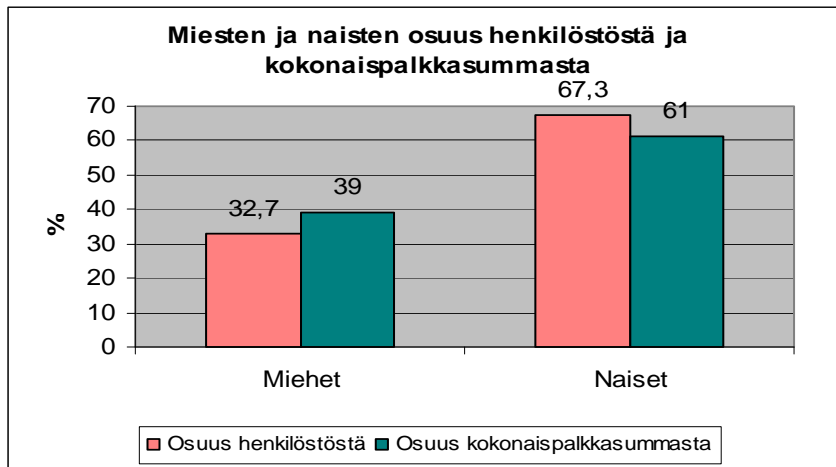
Vuonna 2005 (tilanne 30.9.2005) avoinna oleviin virkoihin hakeneista 61,2 % oli naisia. Virkoihin kuitenkin nimitettiin useammin mies kuin nainen. Kuviossa 6 ei ole mukana palvelukeskuksen rekrytointeja.



Kuvio 6. Avoinnna oleviin virkoihin hakeneet ja nimitetyt sukupuolen mukaan

Vuonna 2006 (tilanne 31.12.2006) avoinna oleviin virkoihin hakeneista 67,1 % oli naisia ja vuonna 2007 (tilanne 31.12.2007) 64,5 %. Virkoihin nimitettiin useammin nainen kuin mies, mutta suhteessa hakijoihin miehiä nimitettiin enemmän kuin naisia sekä vuonna 2006 että 2007.

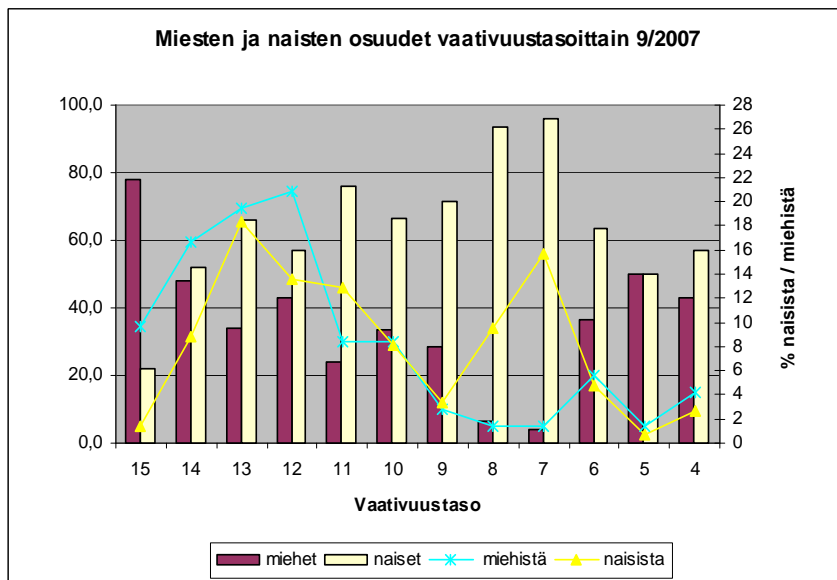
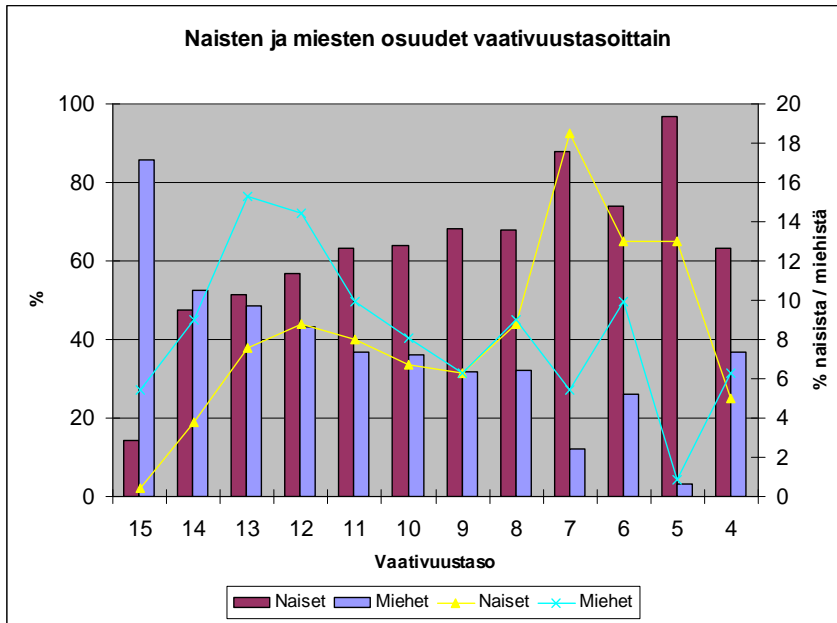
Palkkaus ja palkkarakenne (kuviot 7- 9)



Kuvio 7. Miesten ja naisten osuus henkilöstöstä ja kokonaispalkkasummasta

Vuonna 2005 miesten palkkojen osuus kokonaispalkkasummasta on suurempi kuin miesten osuus henkilöstöstä. Tämä selittyy osittain naisten sijoittumisella matalapalkkaisempaan toimeenpanevaan henkilöstöön ja osittain miesten sijoittumisella organisaation ylemmille tasoille. Miesten palkkojen osuus kokonaispalkkasummasta on suurempi kuin miesten osuus henkilöstöstä. Tämä selittyy osittain naisten sijoittumisella matalapalkkaisempaan toimeenpanevaan henkilöstöön ja osittain miesten sijoittumisella.

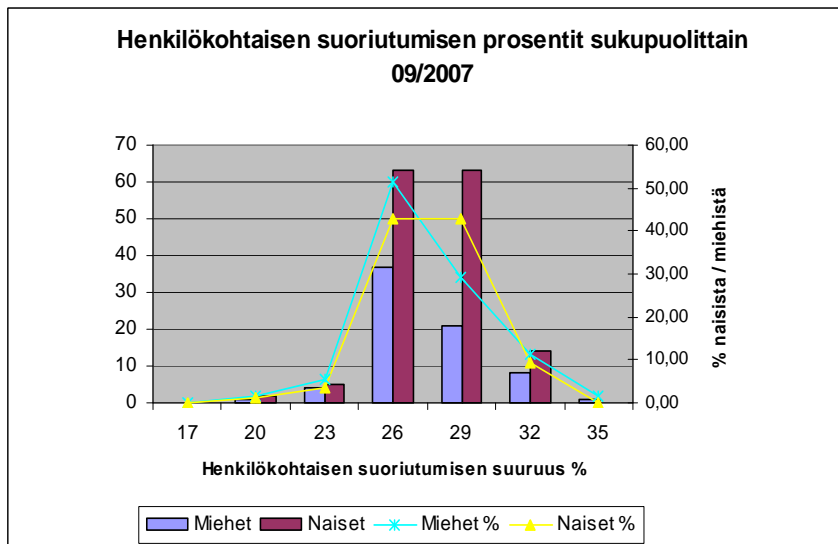
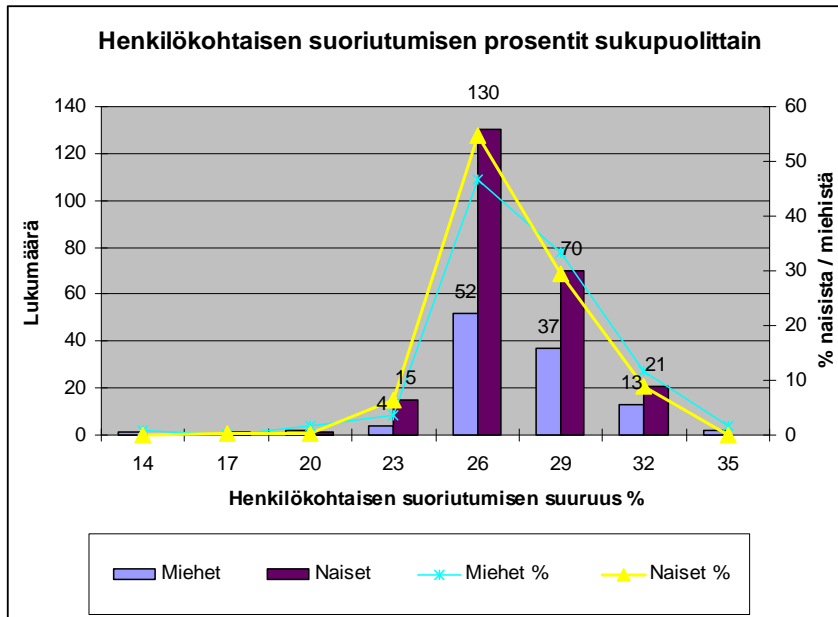
Miesten osuus kokonaispalkkasummasta on kasvanut edelleen vuonna 2007. Osittain selittyy sillä, että myös miesten osuus henkilöstöstä on noussut.



Kuvio 8. Naisten ja miesten osuudet vaatavuustasoittain

Kuviossa on esitetty pylväissä vaatavuustasoille sijoittuneet sukupuolen mukaan. Viivakuvi kertoo naisten ja miesten osuudet eri vaatavuustasoilla suhteutettuina naisten ja miesten kokonaismääriin. Kuvioista on nähtävissä, että miesten suhteellinen osuus kasvaa siirryttäessä ylemmille vaatavuustasoille.

Vaativuustasoille 12 ja 13 sijoittuneiden osuudet henkilöstössä ovat nousseet vuodesta 2006. Erityisesti naisten osuus näillä vaatavuustasoilla on kasvanut. Osittain tämä johtuu siitä, että vaatavuustasolle 6 sijoittuneiden osuus on laskenut. Miehistä 67 % sijoittuu vaatavuustasoilla 12-15, kun naisista näille sijoittuu 42 % vuonna 2007 (vastaavat luvut vuonna 2006 olivat miehillä noin 44% ja naisilla 21 %).



Kuvio 9. Henkilökohtaisen suoriutumisen prosentit sukupuolittain

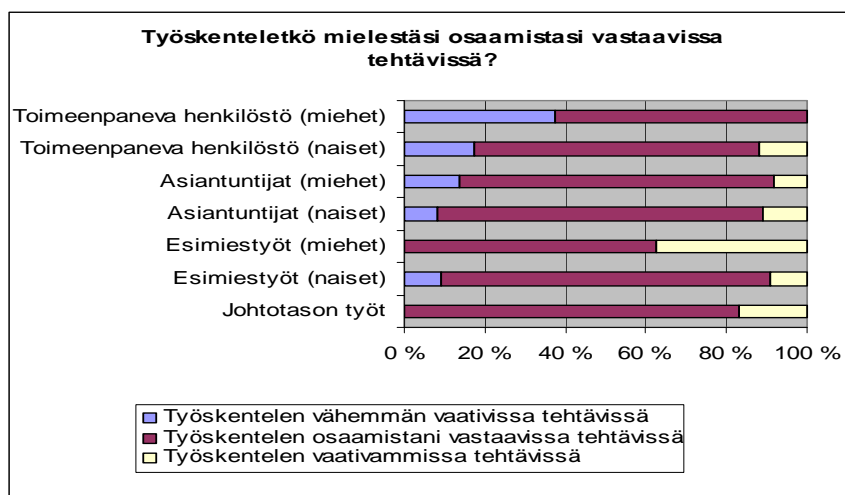
Kuviossa on esitetty pylväissä miesten ja naisten lukumäärät henkilökohtaisen suoriutumisen prosenttiluokissa. Viivakuviota kertoo miesten ja naisten osuudet henkilökohtaisen suoriutumisen prosenttiluokissa suhteutettuina naisten ja miesten kokonaismääriin. 47 % prosentilla miehistä ja 55 % naisista on 26 prosentin suuruinen henkilökohtaisen palkan osuus vuonna 2006. Vastaavat luvut vuonna 2007 olivat 51 % miehistä ja 42 % naisista.

LIITE 3

Oikeusministeriön tasa-arvokysely

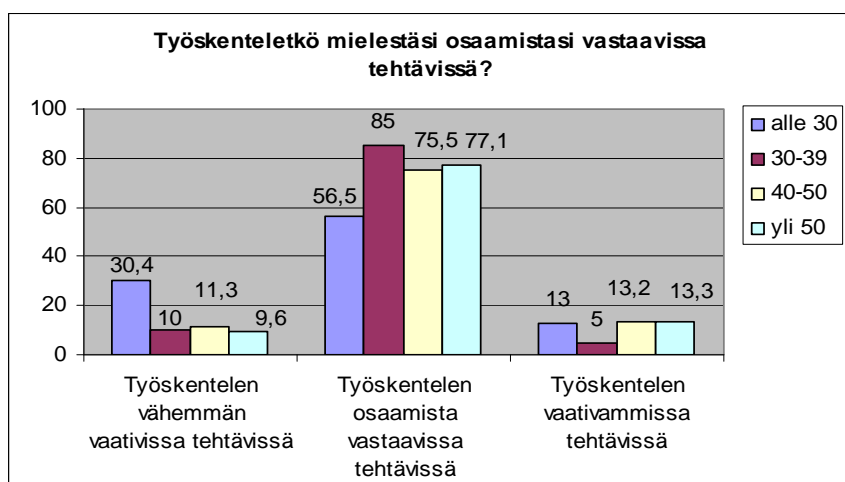
Oikeusministeriön tasa-arvokysely toteutettiin 9.-20.1.2006. Kyselyyn vastasi 199 henkilöä, eli 47,2 % oikeusministeriön henkilöstöstä. Vastaajista 70,9 % oli naisia ja 29,1 % miehiä.

Urakehitys ja työtehtävien monipuolistaminen (kuviot 10–13)



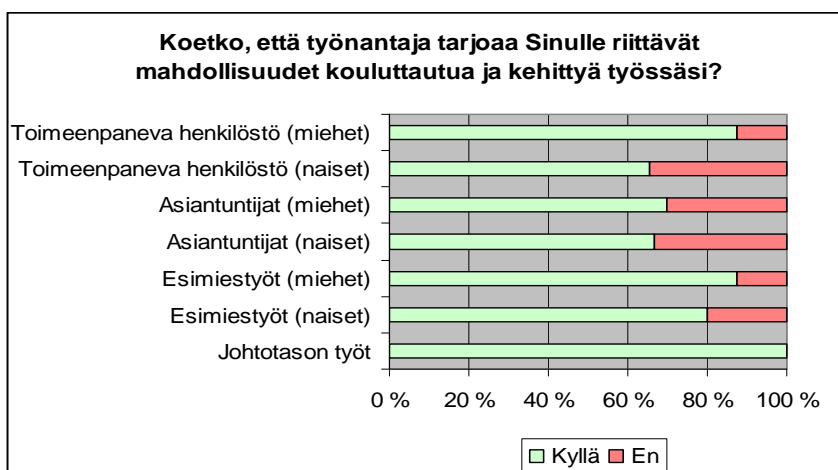
Kuvio 10. Koettu työtehtävien vaativuus henkilöstöryhmittäin ja sukupuolen mukaan

Toimeenpaneveissa tehtävissä työskentelevät kokevat muita henkilöstöryhmiä useammin työskentelevänsä osaamistaan vähemmän vaativissa tehtävissä. Toisaalta lähes 40 % esimiestehtävissä työskentelevistä miehistä kokee työtehtävänsä osaamistaan vaativammiksi.



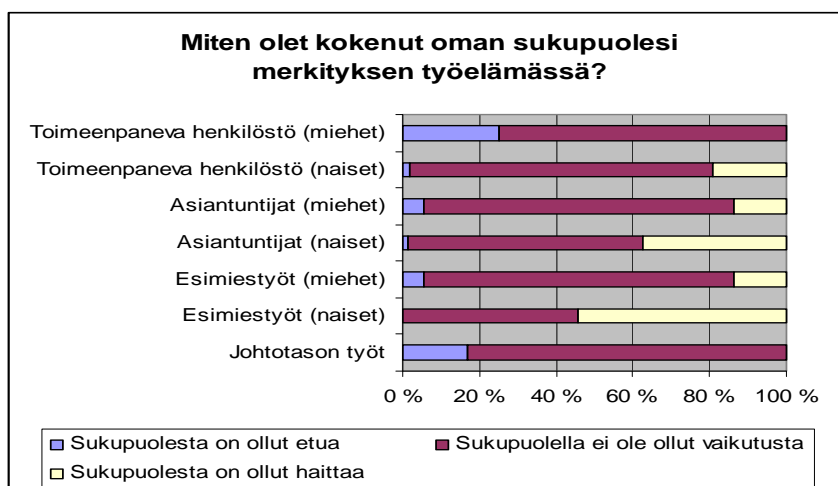
Kuvio 11. Koettu työtehtävien vaativuus ikäryhmittäin

Kuvion mukaan nuoret näyttäisivät kaipaavan lisää haasteita, sillä alle 30-vuotiaista lähes kolmasosa kokee työskentelevänsä osaamistaan vähemmän vaativissa tehtävissä.



Kuvio 12. Kouluttautumismahdollisuudet henkilöstöryhmittäin ja sukupuolen mukaan

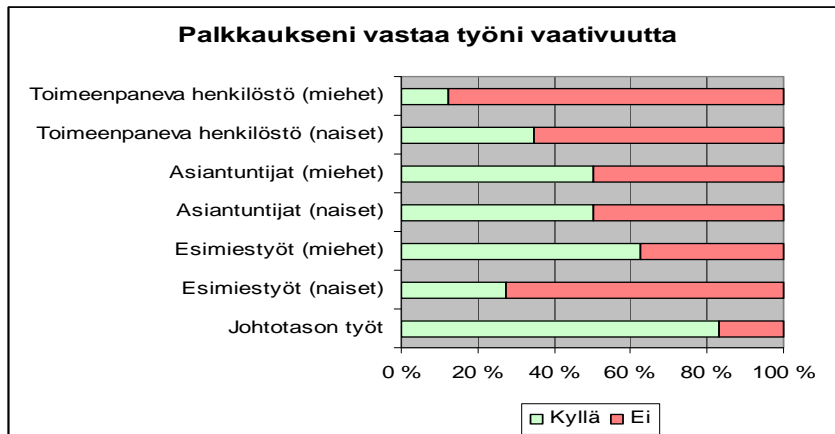
Kuviosta nähdään, että erityisesti toimeenpaneuvissa tehtävissä ja asiantuntijatehtävissä työskentelevät naiset kokevat, että heillä olisi tarjolla olevia mahdollisuuksia enemmän haluja kouluttautua ja kehittyä työssään.



Kuvio 13. Sukupuolen merkitys työelämässä

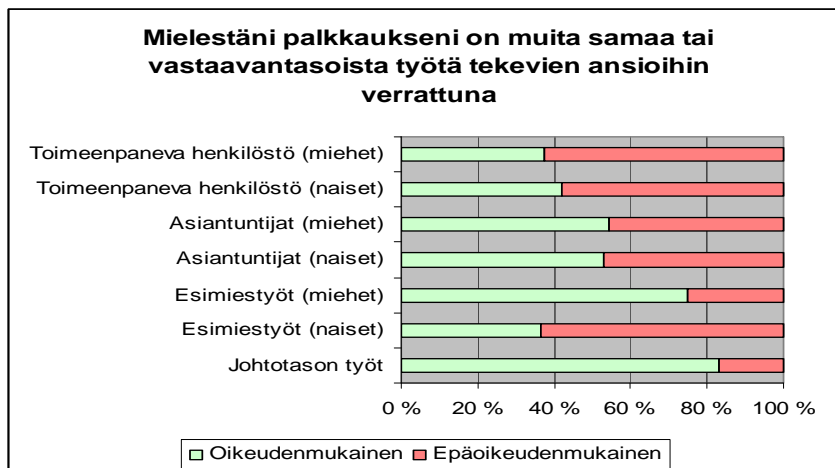
Esimiestehtävissä olevista naisista yli puolet ja asiantuntijatyötä tekevistä naisista kolmasosa kokee omasta sukupuolesta olleen haittaa työelämässä.

Palkkaus (kuviot 14–15)



Kuvio 14. Kokemus palkkauksen ja työn vaativuuden vastaavuudesta

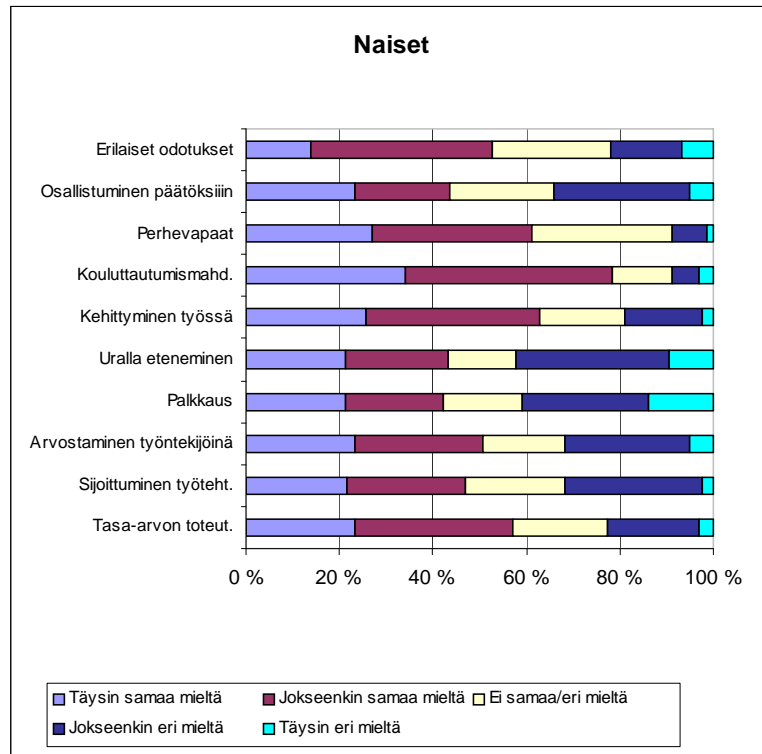
Erityisesti toimeenpaneuvissa tehtävissä olevat miehet sekä esimiestehtävissä olevat naiset kokevat, ettei heidän palkkauksensa vastaa työn vaativuutta.



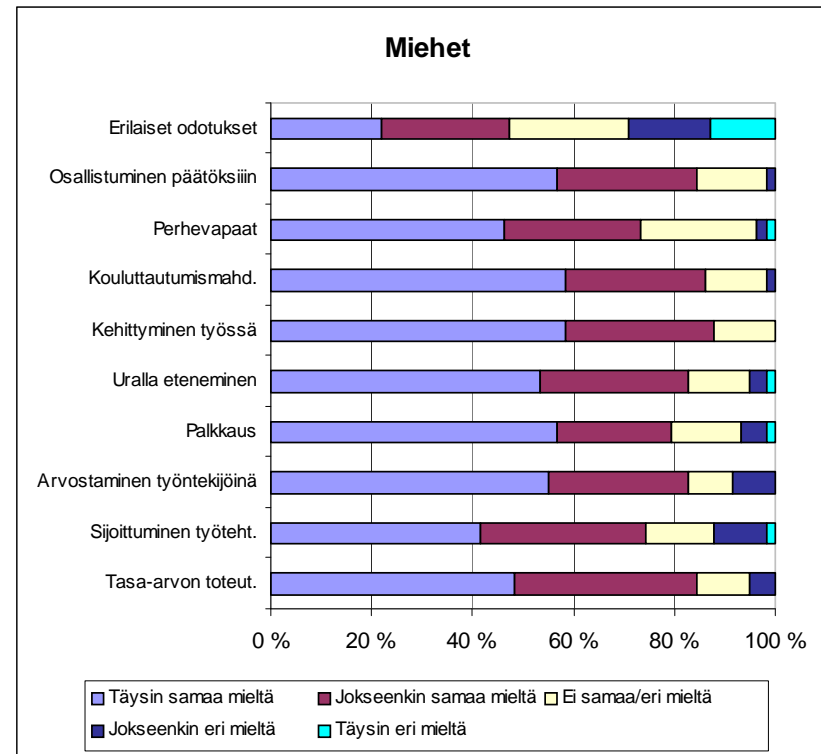
Kuvio 15. Kokemus palkkauksen oikeudenmukaisuudesta

Esimiestehtävissä olevilla naisilla on muita useammin tunne epäoikeudenmukaisesta palkkauksesta.

Tasa-arvo ja arvomaailma (kuviot 16–17)



Kuvio 16. Naisten kokemuksia tasa-arvosta



Kuvio 17. Miesten kokemuksia tasa-arvosta

- 1) Naisten ja miesten tasa-arvo toteutuu työpaikallani hyvin
- 2) Naiset ja miehet ovat sijoittuneet tasapuolisesti eri tehtäviin
- 3) Naisia ja miehiä arvostetaan työntekijöinä samalla tavalla
- 4) Naisten ja miesten palkkaus on tasa-arvoinen
- 5) Naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet edetä uralla
- 6) Naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet kehittyä työssä
- 7) Naisilla ja miehillä on yhtä hyvät kouluttautumismahdollisuudet
- 8) Naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet perhevapaiden käyttöön
- 9) Naiset ja miehet osallistuvat yhtäläisellä päätöksentekoon
- 10) Naisiin ja miehiin kohdistuu erilaisia odotuksia

LIITE 4

Rekrytointiprosessi tasa-arvon näkökulmasta

Tehtävänkuvan määrittely	Tehtävä hakuun	Hakemusten käsittely	Haastattelu	Nimitysmuistio
<p>Tehtävänkuvan määrittelyä siten, että se houkuttelee hakijoiksi sekä miehiä että naisia.</p> <p>Esimerkkejä:</p> <ul style="list-style-type: none"> esimiesten rekrytoinnissa korostetaan vuorovaikutustaitojen, organisoitavuuden ja henkilöjohtamisen tärkeyttä toimeenpaneissa tehtävissä tehtävänkuvien laajentaminen siten, että ne olisivat kiinnostavia myös miehille (esim. itsenäisiä materiaalihankintoihin liittyviä tehtäviä) 	<p>Mikäli avoinna oleva tehtävä kuuluu tehtäväryhmään, jossa sukupuolijakauma on nykyisellään kovin yksipuolinen, voidaan työpaikkailmoitukseen lisätä teksti:</p> <p>”Hakijoiksi toivotaan sekä miehiä että naisia.”</p> <p>Työpaikkailmoituksessa kerrotaan seikoista, joilla helpotetaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista, mm. liukuvan työajan mahdollisuudesta.</p>	<p>Huolehditaan siitä, että valintakriteerit ovat kaikkien valintaprosessiin osallistuvien tiedossa ja että niitä noudatetaan johdonmukaisesti ja tasa-arvoisesti.</p>	<p>Haastattelijoina sekä miehiä että naisia</p> <p>Samalla tavoin jäsennellyt haastattelut sekä mies- että naishakijoille</p> <p>Varmistetaan, että haastattelijoiden on tarvittava ohjeistus käytössään (tieto sukupuolta syrjivistä kysymyksistä).</p> <p>Sekä mies- että naishakijoille kerrotaan tasa-arvoisesti oikeusministeriön tavoitteista ja työsuhteen ehdoista ja eduista</p>	<p>Tasa-arvonäkökulman huomioiminen nimitysmuistiota laadittaessa tasa-arvoain edellyttämällä tavalla.</p> <p>Kirjataan:</p> <ul style="list-style-type: none"> hakijoiden sukupuolijakauma haastatteluun valittujen sukupuolijakauma

Sarjan aiemmat julkaisut vuonna 2009

1. Oikeusministeriön toiminta- ja taloussuunnitelma 2010 - 2013
2. Oikeusministeriön päihdeohjelma
3. Tilastot kertyvät... Tilastot kertovat. Oikeushallintotilastoja vuodelta 2008. Ulosottoimi
4. Oikeusministeriön yhdenvertaisuussuunnitelma
5. OpenOffice.org versio 3. Asennuskäsikirja
6. Oikeusministeriön säädöshankkeet 1.2.2009
7. Oikeusaputoimistojen toimintakertomus vuodelta 2008
8. Tilivirasto 150:n (oikeusministeriö) tilinpäätös vuodelta 2008
9. Käräjäoikeuksien työtilastoja vuodelta 2008
10. Kuluttajariitalautakunta. Toimintakertomus
11. Kansalaisyhteiskuntapolitiikan neuvottelukunnan toimintasuunnitelma 2008 – 2011
12. Konsumentklagonämnden. Verksamhetsberättelse 2008
13. Rättshjälpsbyråernas verksamhetsberättelse 2008



OIKEUSMINISTERIÖ
JUSTITIEMINISTERIET

PL 25
00023 VALTIONEUVOSTO
puh. (09) 160 03
www.om.fi

PB 25
00023 STATSRÅDET
tfn (09) 160 03
www.jm.fi