

LIITE 1 Yhdenvertaisuuslaki

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

LIITE 2 Tasa-arvolaki

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141329>

Jakelussa mainituille

## **TYÖRYHMÄN ASETTAMINEN; OIKEUSMINISTERIÖN HALLINNONALAN YHDENVERTAISUUSUUNNITELMIEN UUDISTAMINEN JA TOIMEENPANON SEURAAMINEN**

### Asettaminen

Oikeusministeriö on päättänyt asettaa työryhmän ministeriön yhdenvertaisuussuunnitelman uudistamiseksi. Uuden yhdenvertaisuussuunnitelman tulee vastata yhdenvertaisuuslain vaatimuksia. Lisäksi työryhmän tulee laatia esitys hallinnonalan virastojen yhdenvertaisuussuunnittelun tukemiseksi.

### Taustaa

Uusi yhdenvertaisuuslainsäädäntö valmisteltiin oikeusministeriön johdolla. Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) tuli voimaan 1.1.2015. Samassa yhteydessä siirrettiin sisäministeriössä valtioneuvostotason yhdenvertaisuustyön yhteensovittamisesta vastaava henkilöstö oikeusministeriöön ja perustettiin kaksi uutta itsenäistä valvontaviranomaista, yhdenvertaisuusvaltuutettu ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta, oikeusministeriön yhteyteen.

Aiemman yhdenvertaisuuslain (21/2004) mukaan viranomaisten tuli laatia etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi yhdenvertaisuussuunnitelma, jossa määritellään ne toimenpiteet, joiden avulla viranomainen edistää yhdenvertaisuutta toiminnassaan sekä hallinto- ja toimintatavoissaan. Sisäministeriön tehtävänä oli tukea viranomaisten yhdenvertaisuussuunnittelua ja antaa ”Yleiset suositukset yhdenvertaisuussuunnitelman sisällöiksi”.

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

Viranomaisena oikeusministeriön on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista sekä toimintansa että työnantajaroolinsa osalta ja laadittava suunnitelma sen edistämiseksi kaikkien yhdenvertaisuuslaissa kiellettyjen syrjintäperusteiden osalta, joita ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen ja muu henkilöön liittyvä vastaava syy. Yhdenvertaisuussuunnitelman ulkopuolelle jäävät kielletyistä syrjintäperusteista sukupuoli ml. sukupuolivähemmistöt, joiden kohdalla tapahtuva tasa-arvoinen kohtelu sisältyy tasa-arvosuunnitelmaan.

## Tehtävät

Työryhmän tehtävänä on laatia oikeusministeriölle uusi yhdenvertaisuussuunnitelma. Tarkoituksena on osastojen ja yksiköiden näkökulmasta hahmottaa yhdenvertaisuuden toteutumista niiden toiminnassa ja ministeriössä työnantajana. Yhdenvertaisuussuunnitelma rakentuisi osastojen ja yksiköiden valitsemien painopistealueiden ympärille ja sen laatimisen yhteydessä kuultaisiin syrjinnän vaarassa olevia ryhmiä edustavien tahojen, hallinnonalan virastojen ja muiden asiantuntijoiden näkemyksiä.

Toiseksi työryhmän tehtävänä on laatia suunnitelma siitä, kuinka oikeusministeriön hallinnonalan yhdenvertaisuussuunnittelua tuetaan ja miten yhdenvertaisuustilanteen kehittymistä seurataan koko hallinnonalalla.

Suunnitelmaa laatiessaan työryhmä kerää tietoa ja laatii arvion ministeriön yhdenvertaisuustilanteesta suunnitelman pohjaksi. Toiminnan yhdenvertaisuutta arvioitaessa työryhmä kartoittaa eri järjestöjen ja hallinnonalan virastojen näkemyksiä. Yhdenvertaisuuden toteutumista ministeriössä työpaikkana arvioidaan mm. henkilöstön rekrytointiin, henkilöstökoulutukseen, uralla etenemiseen, suoritusarviointiin ja palkkaukseen, työhyvinvointiin ja mahdollisiin häirintä- ja syrjintäkokemuksiin liittyen.

Lopuksi työryhmän tehtävänä on laatia ehdotus yhdenvertaisuussuunnitelmasta tiedottamiseksi ministeriön sisällä ja ulkoisesti sekä tehdä esitys siitä, miten suunnitelman toimeenpanoa seurataan ja millaisia mahdollisia rakenteita oikeusministeriössä perustetaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioiden edistämiseksi.

## Työryhmän kokoonpano

*Puheenjohtaja*

Kansliapäällikkö Tiina Astola

*Jäsenet*

Lainsäädäntöneuvos Timo Makkonen, LAVO

Varajäsen: lainsäädäntöneuvos Sonya Walkila, LAVO

Hallitussihteeri Mika Rislä, OHO

Varajäsen: hallitussihteeri Satu-Maaria Natunen, OHO

Erikoissuunnittelija Markus Alanko, KPO

Varajäsen: erikoissuunnittelija Elina Ruuskanen, KPO

Johtaja Johanna Suurpää, DKY

Varajäsen: neuvotteleva virkamies Niklas Wilhelmsson, DKY

Hallitussihteeri Ulla Westermarck, HALY

Varajäsen: hallitussihteeri Anne Rautiainen, HALY

Henkilöstön edustaja Paula Kattelus, Pardia

Varajäsen: henkilöstön edustaja Jukka Oksanen, JHL

*Sihteerit*

Erytisasiantuntija Sinikka Keskinen, DKY

Ylitarkastaja Nexhat Beqiri, DKY

Työryhmä kuulee eri ikä- ja väestöryhmiä edustavia tahoja ja edustajia oikeusministeriön hallinnonalan virastoista.

## Toimikausi

Työryhmän toimikausi on 22.5.2015–31.12.2015.

## Kustannukset

Työryhmä työskentelee virkatyönä. Työryhmän kustannukset maksetaan momentilta 25.01.011

Oikeusministeri

Anna-Maja Henriksson

Erytisasiantuntija

Panu Artemjeff

## LISÄYS TYÖRYHMÄN ASETTAMISPÄÄTÖKSEEN; YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOSUUNNITTELU

### Asettaminen

Oikeusministeriö asetti 22.5.2015 työryhmän ministeriön yhdenvertaisuussuunnitelman uudistamiseksi. Työryhmän työn edetessä on käynyt ilmi, että koska myös ministeriön tasa-arvosuunnitelma vaatii uudistamista, on tarkoituksenmukaista laatia yhdistetty yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma vuosille 2016–2017. Tällä lisäyksellä työryhmän tehtäviä laajennetaan niin, että yhdenvertaisuussuunnitelman sijaan sen tehtävänä on laatia oikeusministeriölle yhdistetty yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma.

### Taustaa

Oikeusministeriön tasa-arvosuunnitelma oli laadittu vuosille 2012–2015 niin, että siinä ministeriön tasa-arvotyö oli kohdennettu sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiseen hallituksen tasa-arvo-ohjelman mukaisesti. Henkilöstöpoliittisia tasa-arvotavoitteita, kuten rekrytointia ja työtehtävien monipuolistamista, käsitellään erikseen oikeusministeriön henkilöstösuunnitelmassa sekä samapalkkaisuutta vuosikertomuksessa tai muun henkilöstöraportoinnin yhteydessä. Tasa-arvo-ohjelman toimeenpano oli rajoitettu Kataisen/Stubbin hallituskauteen.

Tasa-arvolaki (laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, 609/1986) uudistui vuoden 2015 alusta ja koskee nyt myös syrjintää sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Viranomaisten, koulutuksen järjestäjien ja muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen sekä työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tämä velvoite tulee ottaa huomioon tasa-arvosuunnitelmia valmisteltaessa ja tasa-arvoa edistävistä toimenpiteistä päätettäessä.

## Työryhmän kokoonpano

Työryhmän kokoonpanoa täydennetään tasa-arvoasioiden osalta.

## Toimikausi

Työryhmän tehtävien laajentumisen johdosta sen toimikautta pidennetään kahdella (2) kuukaudella jatkumaan 29.2.2016 saakka.

Oikeus- ja työministeri

Jari Lindström

Erityisasiantuntija

Panu Artemjeff



# Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden arvioiminen oikeusministeriössä

Raportti



# Sisällys

<b>YLEISET HAVAINNOT</b>	2
OIKEUSMINISTERIÖN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSPOLITIikka	2
<b>SYRJINNÄN EHKÄISEMINEN</b>	4
SYRJINTÄKOKEMUKSET JA HAVAINNOT	4
ASENTEET JA ILMAPIIRI	6
SYRJINTÄÄN PUUTTUMINEN	7
<b>YHDENVERTAISUUDEN JA TASA-ARVON EDISTÄMINEN</b>	8
TYÖNANTAJAN EDISTÄMISTOIMET	8
TASA-ARVOSELVITYS JA PALKKAKARTOITUS	13
VIRANOMAISTOIMINTA	21
ERI RYHMÄT JA SUKUPUOLET	25

# Yleiset havainnot

## Oikeusministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspolitiikka

Oikeusministeriö on tehnyt suunnitelmallista tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistyötä useiden vuosien ajan. Ministeriö laati ensimmäisen yhdenvertaisuussuunnitelman vuonna 2009 ja tasa-arvosuunnitelmia on vuoteen 2015 mennessä laadittu kaikkiaan kolme. (ensimmäinen vuosille 2006–2007 sekä suunnitelmat vuosille 2008–2010 ja 2012–2015) Perus- ja ihmisoikeuksien toteuttaminen sekä oikeusjärjestelmän yhdenvertaisuus ovat oikeusministeriön hallinnonalan keskeisiä yhteiskunnallisia vaikuttavuustavoitteita.

Ensimmäinen yhdenvertaisuussuunnitelma tarkasteli ministeriön tehtäviä, arvoja ja yhdenvertaisuuden hyötyjä oikeusministeriön näkökulmasta ja sisälsi 19 eri ryhmiä koskevaa toimenpidettä. Suunnitelman toimeenpanon seurantaraportti käsiteltiin osastopäällikkökokouksessa 1.4.2014. Ministeriön kolmas tasa-arvosuunnitelma asetti tavoitteita ja toimenpiteitä talouden suunnittelun, lainvalmisteluprosessin, erilaisten hankkeiden ja ohjelmien sekä tulosohjauksen kehittämisen osalta tasa-arvon edistämiseksi sekä toiminnassa että työpaikalla. Tasa-arvosuunnitelman arviointiraportti käsiteltiin joulukuussa 2015. Ministeriön tasa-arvotyöryhmä on koordinoanut tasa-arvo-

politiikan valmistelua ja seurantaan ja raportoinut siitä oikeusministeriön yhteistoimintakokoukselle sekä ministeriön johdolle. Yhdenvertaisuuskysymysten käsittelyyn ei tällä hetkellä ole erillistä rakennetta. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelun yhteydessä on tehty erilliset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyt. Yhdistetyn tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun myötä olisi johdonmukaista siirtyä yhteisen kyselyn malliin.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien lisäksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysymyksiä käsitellään tai sivutaan oikeusministeriön toimintastrategiassa, toiminta- ja taloussuunnitelmassa, henkilöstöstrategiassa, henkilöstösuunnitelmassa, perehdyttämisohjeessa, menettelyohjeessa häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemisestä ja käsittelemisestä, työsuojelun toimintaohjelmassa, työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa sekä useissa oikeusministeriön valmistelemissa toimintaohjelmissa, strategioissa ja ohjeissa kuten kansalliskielistrategiassa, demokraatiapolitiisessa selonteossa, säädösehdotusten vaikutusten arviointi ohjeissa, lainkirjoittajan oppaassa, kuuleminen säädösvalmistelussa ohjeessa ja tulosohjausasiakirjoissa.

## **Tavoitteet**

- **Yhteisen rakenteen luominen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymysten valmistelun, toimeenpanon ja seurannan toteuttamiseksi oikeusministeriössä**
- **Yhdistetään ja kehitetään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevia tiedonkeruumenetelmiä**

# Syrjinnän ehkäiseminen

## Syrjintäkokemukset ja havainnot

Syrjintää, sukupuolista häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua on kartoitettu yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyillä ja niitä koskevaa tietoa on saatavilla myös valtion tyytyväisyyden tutkimusjärjestelmän avulla (VMBaro). Syksyn 2015 yhdenvertaisuuskyselyn vastaajista suurin osa katsoi, että yhdenvertaisuus toteutuu työpaikalla eri-ikäisten ja eri ryhmiin kuuluvien kohdalla melko hyvin. Vastaajista suurin osa ei ollut havainnut (75 %) eikä kokenut (82 %) mahdollista syrjintää. Vastaajista 25 % oli havainnut mahdollista syrjintää ja sen oli kerrottu koskeneen eniten ikää, seuraavina perusteista (järjestyksessä) mielipide, sukupuoli, terveydentila, alkuperä, kansalaisuus, kieli, perhesuhteet, uskonto ja ammattiyhdistystoiminta. Vastaajista 18 % oli itse kokenut mahdollista syrjintää ja sen oli kerrottu koskeneen eniten ikää (n. puolet – nuorta ja korkeaa ikää), seuraavina perusteista (järjestyksessä) muu henkilöön liittyvää syy (sukupuolta ym.), mielipide, terveydentila ja kieli.

VMBaro (2015) -tyytyväisyyskyselyssä tarkasteltiin oikeudenmukaista kohtelua. 83 % oikeusministeriön kyselyyn vastanneista oli joko tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä työtovereiden taholta saamaansa kohtelun oikeudenmukaisuuteen. 74 % vastaajista oli niin ikään tyytyväinen tai erittäin tyytyväinen esimieskohtelun oikeudenmukaisuuteen. Tyytymättömiä tai erittäin tyytymättömiä esimiesten kohtelun oikeudenmukaisuuteen oli noin 9 % vastaajista.

Vuonna 2013 toteutettu tasa-arvokysely kartoitti muun muassa häirinnän kokemuksia. 7 % vastaajista oli kokenut sukupuoleen perustuvaa häirintää viimeisen kahden vuoden aikana. Sukupuoleen perustuvaa eriarvoista kohtelua oli koettu enemmän. Naiset kokivat eriarvoisuutta palkkauksen ja ammattitaidon arvostuksessa ja miehet urakehityksessä, palkkauksessa, työtilojen ja työvälineiden jaossa sekä ammattitaidon arvostuksessa. Häirintää oli koettu toisten työntekijöiden taholta.

**TAULUKKO 1. Onko joku nykyisessä työpaikassasi viimeisten kahden vuoden (2012 – 2013) aikana?**

<b>VASTAAJIEN MÄÄRÄ: 93</b>	<b>KYLLÄ</b>	<b>EI</b>	<b>YHTEENSÄ</b>	<b>KESKIIARVO</b>
<b>1</b> esittänyt vartaloosi tai seksuaalisuuteesi kohdistuvia ikäviä huomautuksia	2	91	93	1,98
<b>2</b> puhunut kaksimielisyyksiä tai härskejä juttuja, jotka koet loukkaaviksi	3	90	93	1,97
<b>3</b> pitänyt esillä kuvia tai muuta materiaalia, jotka olet kokenut loukkaavaksi	0	93	93	2
<b>4</b> lähettänyt sinulle epäasiallista postia, sähköpostia tai soitellut puhelimella ahdistavalla tavalla	2	91	93	1,98
<b>5</b> lähennellyt tai kosketellut sinua fyysisesti epämiellyttävällä / ahdistavalla tavalla	0	93	93	2
<b>6</b> ehdottanut seksiä siten, että olet kokenut sen häiritseväksi	0	92	92	2
<b>Yhteensä</b>	<b>7</b>	<b>550</b>	<b>557</b>	<b>1,99</b>

## Asenteet ja ilmapiiri

Yhdenvertaisuuskyselyssä kysyttiin tukeeko työyhteisön ilmapiiri sitä, että työntekijät voivat halutessaan yhdenvertaisesti ilmaista kuulumistaan eri ryhmiin (katso taulukko 4). Kysymyksen vastauksista käy ilmi, että 39 % vastaajista ei osannut sanoa, millainen ilmapiiri seksuaalivähemmistöjä kohtaan ministeriössä on sekä se, että uskonnollisiin ryhmiin ja poliittisiin puolueisiin kuulumiseen nähtiin kohdistuvan eniten kielteisiä asenteita. VMBaro -työtyytyväisyyskysely tarkasteli sisäistä yhteistyötä ja työilmapiiriä työyhteisössä. 74 % vuoden 2015 kyselyyn vastanneista oli tyytyväinen tai erittäin tyytyväinen oikeusministeriön työilmapiiriin ja yhteistyöhän. 7 % vastaajista ilmaisi olevansa tyytymä-

tön. Lisäksi 15 % vastaajista oli joko tyytymättömiä (12 %) tai erittäin tyytymättömiä (2,5 %) työyhteisön avoimuuteen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa.

Asenteisiin ja ilmapiiriin liittyviä kysymyksiä sivuttiin myös osastojen ja yksiköiden sisäisissä arvioinneissa. Tietoisuuden lisäämistä eri väestöryhmistä ja yhdenvertaisuuden edistämisestä pidettiin tärkeänä asenteisiin vaikuttamisen keinona. Yhdenvertaisuuteen liittyviä sisältöjä toivottiin mukaan perehdyttämisaineistoihin ja erilaisia syrjinnän vastaisia kampanjoita pidettiin tärkeänä myös ministeriön sisällä. Epäoikeudenmukaisuudentunteita synnyttäviin kysymyksiin, kuten työtehtävien jakamiseen ja palkkaukseen, kaivattiin lisää avoimuutta.

### **TAULUKKO 2. Tukeeko työyhteisön ilmapiiri sitä, että työntekijät voivat halutessaan yhdenvertaisesti ilmaista kuulumistaan eri ryhmiin?**

	<b>KYLLÄ</b>	<b>EI</b>	<b>EN OSAA SANOA</b>
seksuaalivähemmistöön	56 (53 %)	8 (8 %)	41 (39 %)
uskonnolliseen tai uskonnottomaan ryhmään	66 (62 %)	10 (9 %)	30 (28 %)
eri kielelliseen ryhmään	92 (88 %)	3 (3 %)	10 (10 %)
etniseen vähemmistöön	75 (71 %)	2 (2 %)	29 (27 %)
ammattiyhdistysliikkeeseen	69 (65 %)	1 (1 %)	36 (34 %)
poliittiseen puolueeseen	47 (44 %)	12 (11 %)	47 (44 %)

## Syrjintään puuttuminen

Syrjintään puuttumista ja sen kehittämistä on käsitelty sekä osana oikeusministeriön työsuojelutyötä että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua. Oikeusministeriön työsuojelun toimintaohjelma laaditaan kahdeksi vuodeksi kerrallaan (työturvallisuuslain 9 §:n perusteella) yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön kanssa. Oikeusministeriön työsuojelun toimintaohjelma vuosille 2013–2015 hyväksyttiin 15.12.2014 ja se sisältää työsuojeluun liittyvät vastuut ja tehtävät ministeriössä. Ohjelman mukaan työnantajan tulee huolehtia siitä, että havaittuihin työturvallisuutta vaarantaviin puutteisiin, toimintatapoihin ja epäkohtiin puututaan niiden edellyttämällä tavalla ja kiireellisyysdellä. Pääsääntöisesti kiireellisyysjärjestyksen arvioi työsuojelun yhteistoimintaorganisaatio. Tarvittavien toimenpiteiden toteuttamisesta ja kiireellisyysjärjestyksestä päättää työnantaja.

Menettelyohjeet häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemisestä ja käsittelemisestä uudistettiin 21.12.2010. (OM 12/116/2010, katso liite 16). Ohje määrittelee muun muassa toimintatavat, tehtävät ja vas-

tuut tilanteissa joissa työntekijä kokee epäasiallista kohtelua. Lisäksi ensimmäisen yhdenvertaisuussuunnitelman yhteydessä laadittiin erillinen ohje syrjintätapausten selvittämiseksi sekä lista toimijoista joihin syrjintää kokenut voi olla yhteydessä asian eteenpäin viemiseksi. Toimijalista on laki- ja organisaatiomuu-  
tosten seurauksena joiltain osin vanhentunut. Ministeriöllä on myös menettelyohjeet väkivallan, sen uhan ja muiden vaaratilanteiden ehkäisemisestä ja käsittelemisestä. Ohje ei käsittele väkivallan taustalla olevia mahdollisia vihamotiiveja.

Yhdenvertaisuuskyselyssä selvitettiin työntekijöiden kokemuksia syrjintään puuttumisesta. Kyselyn tulosten mukaan noin puolet mahdollista syrjintää havainneista ja kokeneista katsoi, että siihen ei ollut puututtu riittävästi. Tasa-arvokyselyn yhteydessä kysyttiin myös sitä, kenen kanssa häirintää kokeneet olivat asiasta keskustelleet. Häirinnästä oli keskusteltu useimmiten perheenjäsenen tai ystävän kanssa ja seuraavaksi eniten työtoverin tai esimiehen kanssa. Kukaan häirintää kokeneista ei katsonut, että häirintä jatkuisi edelleen.

### Tavoitteet

- **Syrjinnän, häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun kokemusten vähentäminen**
- **Tietoisuuden lisääminen syrjimättömyydestä ja eri vähemmistöryhmien yhdenvertaisuuskysymyksistä oikeusministeriön työpaikoilla**
- **Syrjimättömän ja avoimen ilmapiirin edistäminen**
- **Syrjintää ja häirintää koskevan ilmoituskynnyksen alentaminen ja puuttumisen tehostaminen**

# Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen

## Työnantajan edistämistoimet

Oikeusministeriön henkilöstöpolitiikkaa tehdään henkilöstösuunnitelman ja hallinnonalan henkilöstöstrategian mukaisesti. Henkilöstöä koskevat tavoitteet ja tärkeimmät toimenpiteet on kirjattu myös ministeriön toiminnan ja talouden suunnitelmaan. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmien uusiminen on yksi suunnittelukauden 2016–2019 tavoitteista. Henkilöstösuunnittelun taustalla on henkilöstöperiaatteet joissa linjataan henkilöstön määrää, hankintaa, johtamista, hyvää henkilöstöpolitiikkaa, osaamista, motivointia ja kannustamista, johtamisen ja esimiestyön kehittämistä sekä yhteistyötä ja tiedonkulkua koskevia periaatteita.

Ministeriössä on kehitetty varhaisen tuen mallia jolla huolehditaan virkamiehen hyvinvoinnista ja tuetaan hänen työntekoaan. Työhyvinvoinnin riskitekijät pyritään tunnistamaan ajoissa. Virastojen ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnassa noudatetaan valtion yhteistoimintalain mukaisia menettelytapoja.

Yhdenvertaisuuslain 7 §:n mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuu-

ja tehtäessä. Työpaikan yhdenvertaisuuskysymyksiä nousi esiin useiden arviointimenetelmien yhteydessä. Yhdenvertaisuuskyselyssä pyydettiin arvioimaan työpaikan yhdenvertaisuutta eri-ikäisten ja eri vähemmistöryhmiin kuuluvien osalta (Katso taulukot 3 ja 4).

Suurin osa vastaajista katsoi, että eri-ikäisten yhdenvertaisuus toteutuu työpaikan eri osa-alueille joko melko hyvin tai tyydyttävästi. Eri-ikäisten yhdenvertaisuutteen liittyviä haasteita liitettiin **työtehtävien jakamiseen, palkkaukseen, henkilöstötoiminnan suunnitteluun ja henkilöstön rekrytointiin**. Havaintojen taustalla voi olla esimerkiksi työntekijöiden työsuhteiden epävarmuuteen (määräaikaiset työsuhteet) ja iäkkäämpien henkilöiden uusiin tehtäviin siirtymiseen liittyvät ongelmat. Eri vähemmistöihin kuuluvien työntekijöiden yhdenvertaisuustilanne nähtiin hiukan parempana. 15 % vastaajista katsoi kuitenkin, että johdon ja esimiesten rekrytoinnissa vähemmistötaustaisten hakijoiden yhdenvertaisuus toteutuu melko heikosti.

**Rekrytoinnin periaatteita** tarkastellaan oikeusministeriössä osana henkilöstösuunnittelua. Uuden henkilöstön rekrytoinnissa noudatetaan valtionhallinnon yhteisiä menettelytapoja sekä oikeusministeriön omia ohjeita. Oikeusministeriö 15.5.2015 antama oh-



**TAULUKKO 3. Eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu työpaikalla**

	<b>1 erittäin heikosti</b>	<b>2 melko heikosti</b>	<b>3 tydyttävästi</b>	<b>4 melko hyvin</b>	<b>5 erittäin hyvin</b>
					<b>keskiarvo 3,5</b>
henkilöstön rekrytoinnissa	0	14 (13 %)	31 (29 %)	44 (42 %)	17 (16 %)
johdon ja esimiesten rekrytoinnissa	3 (3 %)	5 (5 %)	40 (38 %)	46 (44 %)	10 (10 %)
Palkkauksessa	9 (9 %)	17 (16 %)	33 (31 %)	37 (35 %)	9 (9 %)
työtehtävien jakamisessa	5 (5 %)	19 (18 %)	29 (28 %)	41 (39 %)	11 (10 %)
uralla etenemisessä	5 (5 %)	13 (12 %)	32 (30 %)	45 (43 %)	10 (10 %)
henkilöstötoiminnan suunnittelussa	6 (6 %)	15 (14 %)	32 (31 %)	42 (40 %)	9 (9 %)
koulutus- ja opiskelu- mahdollisuuksissa	1 (1 %)	5 (5 %)	30 (28 %)	47 (44 %)	23 (22 %)
sosiaalisessa kanssakäymisessä	1 (1 %)	5 (5 %)	25 (24 %)	52 (49 %)	23 (22 %)

**TAULUKKO 4. Toteutuuko yhdenvertaisuus niiden työntekijöiden kohdalla, jotka kuuluvat uskonnolliseen, etniseen, kielelliseen, seksuaaliseen tai muuhun vähemmistöön?**

	<b>1 erittäin heikosti</b>	<b>2 melko heikosti</b>	<b>3 tyyydyttävästi</b>	<b>4 melko hyvin</b>	<b>5 erittäin hyvin</b>
					<b>keskiarvo 3,7</b>
henkilöstön rekrytoinnissa	1 (1 %)	9 (10 %)	26 (29 %)	37 (42 %)	16 (18 %)
johdon ja esimiesten rekrytoinnissa	3 (3 %)	13 (15 %)	28 (32 %)	28 (32 %)	16 (18 %)
Palkkauksessa	2 (2 %)	5 (6 %)	34 (38 %)	31 (35 %)	17 (19 %)
työtehtävien jakamisessa	2 (2 %)	5 (6 %)	30 (34 %)	36 (42 %)	15 (17 %)
uralla etenemisessä	2 (2 %)	9 (10 %)	29 (33 %)	33 (37 %)	16 (18 %)
henkilöstötoiminnan suunnittelussa	2 (2 %)	7 (8 %)	30 (34 %)	34 (38 %)	16 (18 %)
koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa	2 (2 %)	1 (1 %)	30 (33 %)	41 (46 %)	16 (18 %)
sosiaalisessa kanssakäymisessä	0	2 (2 %)	26 (29 %)	44 (49 %)	18 (20 %)

je linjaa rekrytoinnin periaatteista oikeusministeriön hallinnonalalla<sup>1</sup>. Virkavalinnassa otetaan huomioon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökohdat. Säädettyjen kelpoisuusvaatimusten lisäksi voidaan edellyttää muita lisävalmiuksia ja henkilökohtaisia ominaisuuksia jotka edesauttavat virkatehtävien menestyksellistä hoitamista. Nämä virkatehtävien hoidon vaatimat lisävalmiudet ja henkilökohtaiset ominaisuudet mainitaan viran hakuilmoituksessa ja niiden täytyminen otetaan nimitysharkinnassa huomioon. Hakijoiden tasapuolisesta kohtelusta säädetään valtion virkamieslain 6 §:n 1 momentissa. Säännöksessä kielletään viranomaista asettamasta ketään perusteettomasti eri asemaan toisiin hakijoihin nähden yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolaisissa määriteltyjen kiellettyjen syrjintäperusteiden osalta. Kiellettyinä syrjintänä ei kuitenkaan kyseisten lakien sekä valtiovarainministeriön virantäyttöohjeen mukaan pidetä väliaikaiseen suunnitelmaan perustuvaa menettelyä, jolla pyritään aliedustettuun ryhmän kuuluvien määrän lisäämiseen työpaikalla. Virkaan nimitettäessä ei kuitenkaan voida tasa-arvo- tai yhdenvertaisuussuunnitelmaan vedoten poiketa perustuslain 125 §:n nimitysperusteista. Oikeusministeriön henkilöstöhankinnan periaatteena on se, että kahdesta samantasoisesta loppuvertailuun yltäneestä hakijasta voidaan tietoisesti valita henkilö, joka parhaiten tasoittaa kyseisen osaston tai erillisyyksikön henkilöstöjakaamaa. Valinta tulee perustella nimitysmuistiossa.

**1 Ohje perustuu valtioneuvoston periaatepäätökseen valtion henkilöstön aseman järjestämisestä organisaation muutostilanteissa (VM 201/00.00.02/2019), ohjeeseen virantäytössä noudatettavista periaatteista (VM 1/01/2009) sekä suositukseen rekrytointi-ilmoittelua koskevista uudistuksista (VM/937/00.00.01/2010).**

Yhdenvertaisuussuunnitelman seurantakysely nos- ti esiin monia työpaikan yhdenvertaisuuteen liittyviä asioita. Oikeusministeriön kehityskeskusteluohje kannustaa esimiehiä ottamaan puheeksi työntekijöiden yksilölliset valmiudet, jaksamisen, työkyvyn, eläkeiän lähestymisen jne. Kehityskeskustelua pidettiin hyvänä välineenä myös yhdenvertaisuuden edistämässä. Lisäksi ikäjohtamista ja laajemmin moninaisuuden johtamista sekä kohtuullisia mukautuksia koskevan tietoisuuden lisäämistä pidettiin tärkeinä kehittämiskohteina.

Oikeusministeriön henkilöstön **ammattillisen osaamisen kehittämistä** koskeva suunnitelma (OM 1/115/2014) käsittelee osaamiseen liittyviä riskejä, koko henkilöstöä koskevia linjauksia sekä eri tehtäväryhmiä, osastoja ja yksiköitä koskevia kehittämisalueita. Koulutusten järjestämisen ja tarjonnan lähtökohtana on osaamisen kehittäminen koko työuran ajan. Sisäisten koulutusten järjestäminen siirtyi maaliskuussa 2015 valtioneuvoston hallintoyksikön tehtäväksi. Ministeriön henkilöstöä on sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan yhteydessä pyydetty arvioimaan osaamisen kehittämistä. Suurin osa henkilöstöstä piti osaamisen kehittämisen tilannetta melko hyvänä tai hyvänä. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumiseen liittyviä ongelmia ei noussut esiin osaamisen kehittämisen osalta.

**Työolojen** kehittäminen on osa ministeriön työhyvinvointi- ja työsuojelutyötä. Työergonomiaa selvitetään ja parannetaan valtioneuvostossa työterveyshuollon tukemana sekä ennaltaehkäisevästi, että korjaavasti ongelmien ilmetessä. Virkamiehille on hankittu työtehtäviä ja työoloja helpottavia apuvälineitä, erilaisia kalusteita ja lisälaitteita. Lisäksi oikeusministeriön työpaikoilla on suoritettu tilojen esteettömyyskartoituksia viimeksi vuonna 2011. Sen tulokset käsiteltiin työsuojelutoimikunnassa sekä osastopäällikkökokouksessa.

Yhdenvertaisuuskyselyssä kartoitettiin henkilöstön

näkemyksiä **yhdenvertaisuuden edistämisen keinoista** ja tärkeydestä oikeusministeriössä.

Suurin osan vastaajista piti eri-ikäisten ja eri vähemmistöryhmien yhdenvertaisuuden edistämistä joko melko tai erittäin tarpeellisenä. Yhdenvertaisuuden edistämisen keinoina mainittiin esimerkiksi positiiviset erityistoimet rekrytoinnissa, yhdenvertaisuusnäkökulmien nostaminen työpaikkailmoituksiin, kohtuulliset mukautukset, ikäsyrrjinnän torjunta, työkykyä alentavien seikkojen parempi huomioiminen sekä syrjivään ja loukkaavaan keskusteluun puuttuminen.

#### **TAULUKKO 5. Miten tarpeellisiksi koet seuraavien osa-alueiden kehittämisen?**

	<b>1 täysin tarpeeton</b>	<b>2 tarpeeton</b>	<b>3 ei tarpeeton mutta ei tarpeellinenkaan</b>	<b>4 melko tarpeellinen</b>	<b>5 erittäin tarpeellinen</b>
eri-ikäisten yhdenvertaisuus (102 vas.)	3 (3 %)	6 (6 %)	26 (25 %)	43 (42 %)	24 (24 %)
vähemmistöjen yhdenvertaisuus (100 vas.)	3 (3 %)	9 (9 %)	35 (35 %)	30 (30 %)	23 (23 %)

## Tasa-arvoselvitys ja palkkakartoitus

### TAUSTA-AINEISTO

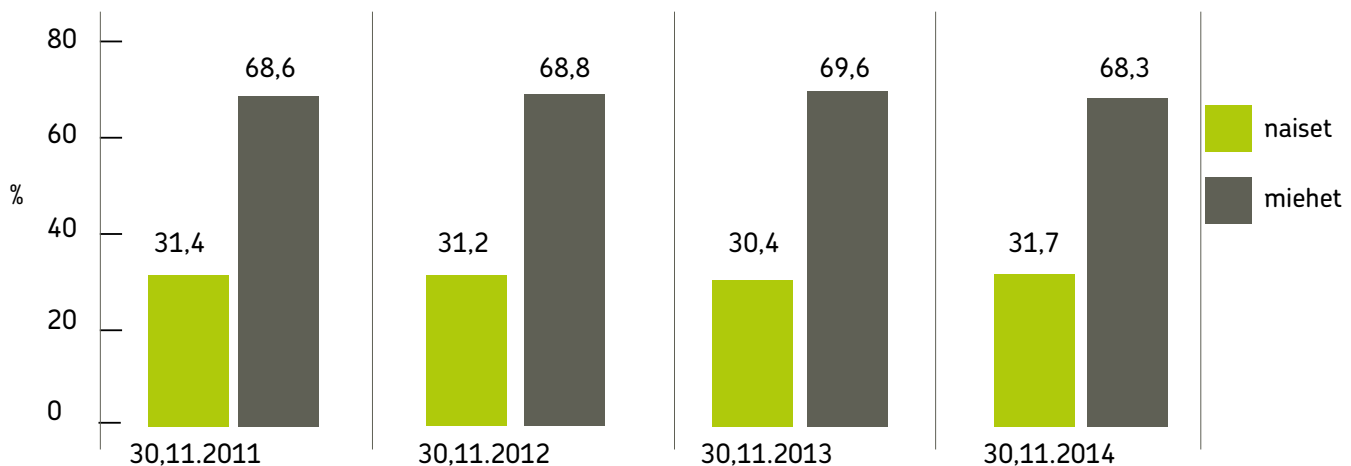
Tasa-arvosuunnitelman tulee tasa-arvolain 6 a §:n mukaan pitää sisällään muun muassa selvitys työpai-kan tasa-arvotilanteesta. Sen osana tulee olla eritte-ly naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin se-ikä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palk-kaeroista. Tätä selvitystä laadittaessa on käytetty jou-lukuun 2015 tietoja. Palkkausta koskevat tiedot on kerätty Tahti-järjestelmästä, jolloin henkilömäärässä on mukana kokoaikaiset ja täyttä palkkaa saavat pal-velussuhteet. Osa tiedoista on lisäksi kerätty oikeus-ministeriön henkilöstörekistereistä. Ansiokäsite si-sältää lomarahaa, joka on tasoitettu kuukaunitasolle.

Ansiotuloja koskevassa laskennassa ei ole mukana harjoittelijoita, oppisopimussuhteisia, palkattomia ja osa-aikaisia palvelussuhteita, osalta kuukautta palk-kaa saaneita eikä niitä, joiden tehtäväkohtainen palk-ka on maksettu kyseisen kuukauden aikana säännöl-listä kuukausipalkkaa suurempana tai pienempänä. Tahti-järjestelmä ei myöskään näytä alle kolmen hen-kilön tietoja, vaan nämä arvot on piilotettu \* merkin-nällä. Vaativuustasotarkastelussa on mukana oikeus-ministeriön palkkausjärjestelmän kuuluvat henkilöt. Tehtävät on luokiteltu johto-, esimies-, asiantuntija se-ikä toimeenpanotehtäviin.

### HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

Joulukuussa 2015 oikeusministeriön palveluksessa työskenteli yhteensä 244 virkamiestä. Heistä 71,3 % oli naisia ja 28,7 % oli miehiä. Naisia työskentelee mi-

**TAULUKKO 6: Miesten ja naisten osuuden henkilöstöstä vuosina 2011-2014**



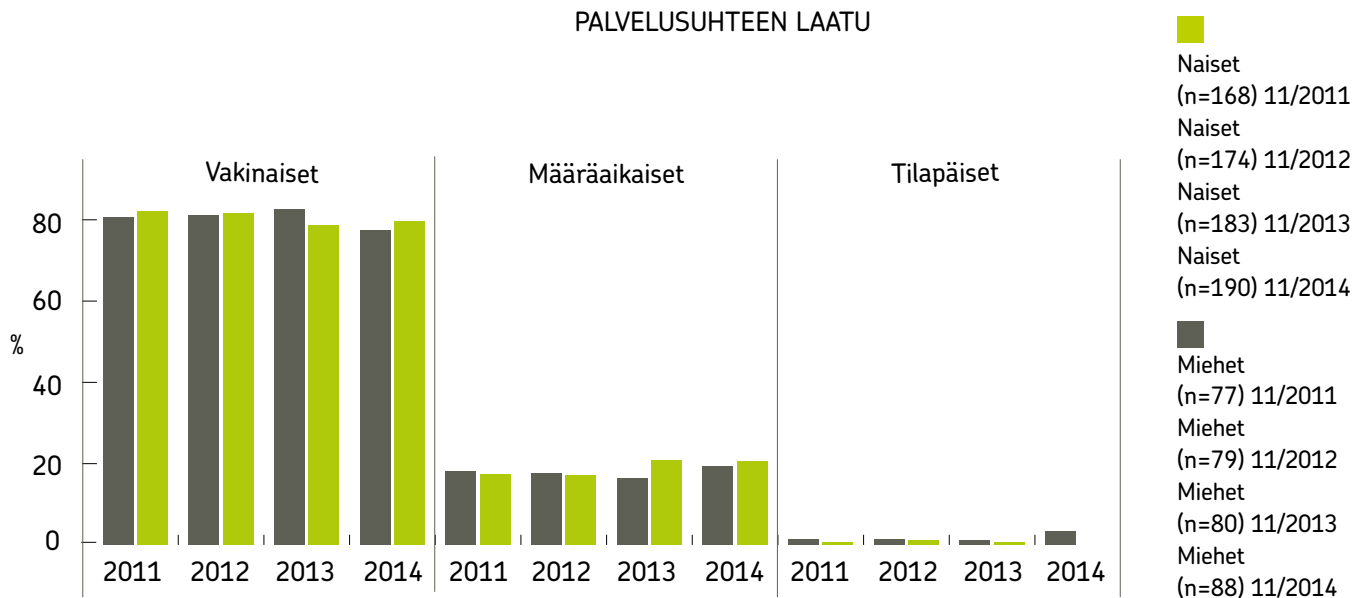
nisteriössä yhteensä 174 ja miehiä 70. Oikeusministeriön henkilöstön kokonaismäärän pienenemiseen on vuonna 2015 vaikuttanut joidenkin tehtävien ja henkilöiden siirtyminen valtioneuvoston hallintoyksikköön

Naisten suurin ikäluokka ministeriössä on 55–64-vuotiaat. Tähän ikäluokkaan kuuluu 54 naista eli 22,1 % koko henkilöstöstä. Tähän ikäluokkaan kuuluu lisäksi 14 miestä. Miehiässä vastaavasti suurin ikäluokka on 45–54-vuotiaat. Miehiä on tässä ikäluokassa yhteensä 27. Miesten ja naisten yhteinen suurin ikäluokka on 45–54-vuotiaat. Tähän ikäluokkaan kuuluu 72 henkilöä eli 29,5 % koko henkilöstön määrästä. Henkilös-

törakenteen muusta monimuotoisuudesta ei ole saatavilla tietoja. Vaikka henkilöstössä on jonkin verran esimerkiksi eri etnisiin, kielellisiin ja seksuaalivähemmistöihin kuuluvia henkilöitä, on henkilöstä verrattain homogeeninen.

Oikeusministeriö on asiantuntijaorganisaatio. Ministeriön kaikista virkamiehistä 146 eli 59,8 % kuuluu asiantuntijoiden henkilöstöryhmään. Heistä naisia on 98 ja miehiä 48. Seuraavaksi suurin henkilöstöryhmä ministeriössä on toimistohenkilöstö, johon kuuluu 54 naista ja 5 miestä. Ministeriön johtohenkilöstöön kuuluu 13 miestä ja 10 naista

**TAULUKKO 7: Vakinaiset, määräaikaiset ja tilapäiset sukupuolittain vuosina 2011–2014**



## **PALKKAKARTOITUS**

Tasa-arvolain mukaan palkkakartoitus on tasa-arvosuunnitelman pakollinen osa. Tasa-arvolain mukaan palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Palkkakartoituksen avulla pyritään siis varmistamaan, ettei palkkaus ole ristiriidassa tasa-arvolaisissa olevien palkkausta koskevien syrjäntäkieltojen kanssa. Mikäli tarkastelussa tulee esille selkeitä eroja, työnantajan on selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita.

### **Oikeusministeriön palkkausjärjestelmä**

Oikeusministeriön palkkausjärjestelmässä palkkaus muodostuu tehtävien vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta sekä henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta. Suurin osa oikeusministeriössä työskentelevistä henkilöistä kuuluu tämän palkkausjärjestelmän piiriin.

Tehtäväkohtainen palkanosa määräytyy tehtävän vaatavuustason perusteella. Vaativuuden arviointitekijöitä ovat tehtävän luonne, vastuu ja ratkaisut, itsenäisyys, vuorovaikutus, ammatilliset tiedot ja kokemus, työympäristö sekä tehtävän vaikuttavuus. Tehtävien vaatavuusarviointi perustuu kirjalliseen tehtäväkuvaukseen sekä virkaehtosopimuksessa sovittuun arviointijärjestelmään. Tehtävän vaativuutta ja vaatavuustasoa tarkastellaan työntekijän ja hänen esimiehensä välisissä kehityskeskusteluissa ja esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella ehdotuksen vaatavuustasosta arviointi- ja kehittämisryhmälle.

Tehtäväkohtaisen palkan lisäksi maksetaan henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvaa henkilökohtaista palkanosaa, joka voi olla enimmillään 50 prosenttia tehtäväkohtaisesta palkanosasta. Työsuorituksen arviointitekijät ovat tuloksellisuus, yhteistyötaidot, ammattitaito sekä vastuuntunto. Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi perustuu virkaehtosopimuksessa sovittuun arviointijärjestelmään. Myös henkilökohtaista työsuoritusta tarkastellaan henkilön ja hänen esimiehensä välissä vuotuisissa kehityskeskusteluissa. Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella ehdotuksen työsuorituksen arvioinniksi, jonka työnantaja hyväksyy.

Oikeusministeriössä toimivan arviointi- ja kehittämisryhmän tehtävänä on käsitellä sille virkaehtosopimuksen mukaan kuuluvat tehtävien vaatavuusarviointit sekä niihin liittyvät erimielisyydet. Arviointiryhmän jäsenet edustavat tasaluvuin sekä työnantajaa että työntekijäjärjestöjä. Arviointiryhmän tehtävänä on lisäksi huolehtia tehtävien vaatavuuden arvioinnin yhdenmukaisuudesta sekä kehittää arviointijärjestelmän toimivuutta.

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

Samapalkkaisuus tarkoittaa, että samasta ja samanarvoisesta työstä samalla työnantajalla maksetaan yhtä suuri palkka sukupuolesta riippumatta. Samapalkkaisuusperiaatteesta säädetään tasa-arvolaisissa ja sen noudattaminen on työnantajan velvollisuus. Samapalkkaisuutta mitataan valtiosektorilla samapalkkaisuusindeksin avulla. Samapalkkaisuusindeksi mittaa

**TAULUKKO 8: Tehtäväkohtainen ja henkilökohtainen palkanosa keskimäärin vaativuustasoin**

Vaativuus- taso	Tehtäväkohtainen palkanosa keskimäärin €/kk		Henkilökohtainen palkanosa keskimäärin €/kk		Samapalkkaisuus- indeksi, %	Lukumäärä	
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset		Miehet	Naiset
VT 5	-	*	-	*	-		*
VT 8	*	*	*	*	*	*	*
VT 9	-	2258,3	-	643,6	-		6
VT10	-	2375,8	-	570,2	-		3
VT11	-	2502,1	-	760,9	-		17
VT12	*	2628,1	*	876,0	*	*	9
VT13	*	2761,9	*	856,2	*	*	6
VT14	*	*	*	*	*	*	*
VT15	3100,1	3100,1	744,0	775,0	100,8	3	3
VT16	3295,7	3295,7	791,0	876,7	105,5	3	5
VT17	3497,4	3497,4	830,6	953,0	105,5	4	12
VT18	*	3775,9	*	931,4	*	*	9
VT19	4079,5	4079,5	1203,4	1213,6	101,8	6	8
VT20	4323,5	4323,5	1026,8	1273,8	104,6	4	13
VT21	4585,8	4585,8	1151,0	1384,9	104,1	10	15
VT22	4863,5	4863,5	1556,3	1422,6	97,9	4	12
VT23	5163,9	5163,9	1549,2	1458,8	99,3	6	8
VT24	5488,0	5488,0	1701,3	1783,6	101,1	6	6
VT25	-	5826,4	-	1806,2	-		3
VT26	6175,7	*	1764,5	*	*	7	*

\* Alle 3 henkilön tietoja kuvaava arvot on piilotettu \*-merkinnällä. Jos vaativuustasossa ei ole yhtään henkilöä, tieto on merkitty viivalla (-).



naisten ansioiden keskimääräistä osuutta miesten ansiosta samalla vaativuustasolla ja toimintayksikössä. Samapalkkaisuusindeksi näyttää, montako prosenttia samassa vaativuustasossa toimivan naisen euro on miehen euroon verrattuna.

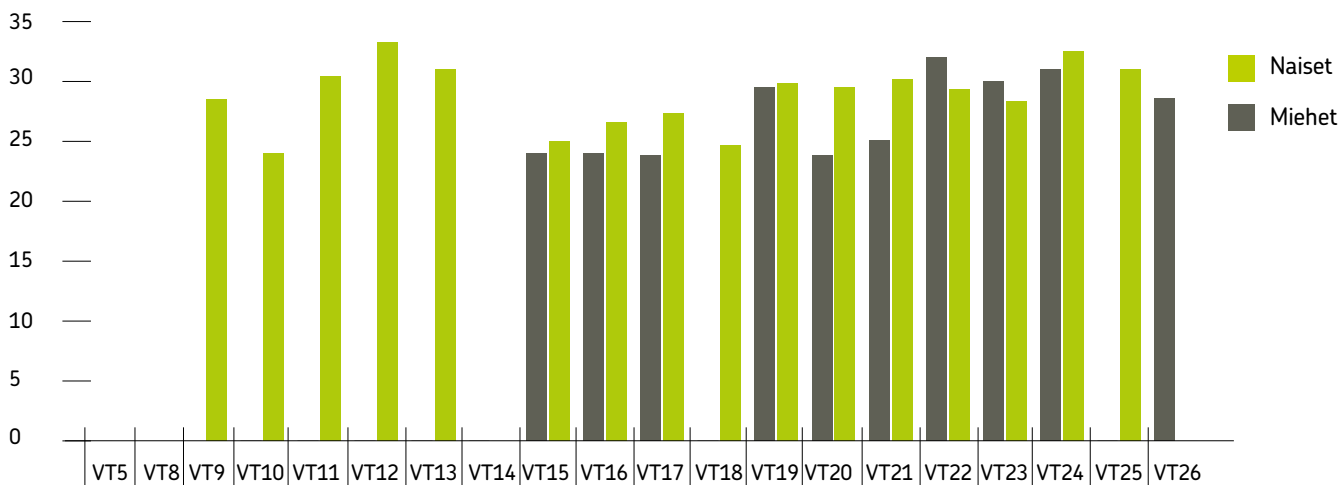
Taulukossa 8 on kuvattu oikeusministeriön palkkausjärjestelmän rakenne vaativuustasoittain eriteltynä tehtäväkohtaiseen palkanosaan ja henkilökohtaiseen palkanosaan.

Oikeusministeriö on asiantuntijaorganisaatio, jossa reilusti yli puolet palkkausjärjestelmään kuuluvasta henkilöstöstä sijoittuu vaativuustasoille VT 17–26. Oikeusministeriössä yleisimmät nimikkeet asiantuntijatehtävissä ovat lainsäädäntöneuvos, neuvotteleva virkamies sekä erityisasiantuntija.

Määrällisesti eniten naisia on vaativuustasolla VT 11, jonka mukaista palkkaa saa yhteensä 17 henkilöä, joista kaikki ovat naisia. Yleisimmät nimikkeet tällä vaativuustasolla ovat osastosihteeri ja toimistosihteeri. Määrällisesti eniten miehiä on vaativuustasolla VT 21, jonka mukaista palkkaa saa yhteensä 10 miestä. Yleisimmät nimikkeet tällä vaativuustasolla ovat lainsäädäntöneuvos, neuvotteleva virkamies ja erityisasiantuntija. Oikeusministeriön henkilöstörakenteessa miehet sijoittuvat valtaosin asiantuntijatehtäviin ja toimeenpanevissa tehtävissä työskentelee pääasiallisesti naisia. Asiantuntijatehtävissä työskentelee yhteensä 98 naista ja 48 miestä.

Edellä mainittu henkilöstörakenne ilmaisee toisaalta sitä yleistä kehitystä, jossa ammatillinen segregatio oikeustoimen alalla valtiosektorilla kasvaa eli naisten

**TAULUKKO 9: Henkilökohtainen palkanosa keskimäärin sukupuolittain**



suhteellinen osuus henkilöstöstä kasvaa ja toisaalta myös sitä valtiosektorille tyypillistä piirrettä, jossa vaativuustasoltaan alemmissa ja vähemmän vaativissa tehtävissä työskentelee keskimäärin useammin naisia kuin miehiä.

Tehtäväkohtaista palkanosaa tarkasteltaessa ei ole havaittavissa eroja miesten ja naisten välillä ja kokonaispalkan erot johtuvat henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta palkanosasta. Samapalkkaisuusindeksiä tarkasteltaessa voidaan havaita, että erot ovat naisten ja miesten välillä suhteellisen pieniä. Kuitenkin vaativuustasoilla VT16-17 sekä VT 20–21 samapalkkaisuusindeksi nousee yli sadan prosentin 4-5 prosenttiyksiköllä. Näillä vaativuustasoilla työskentelee useampia pitkän virkaiän omaavia naisia. Tulevaisuudessa voisi olla tarpeellista seurata ja tilastoida arvointiryhmässä esimiesten esittämiä vaativuustason korotuksia sukupuolittain.

**Muut tasa-arvon toteutumista kuvaavat aineistot**  
Vuoden 2015 VMBarometrissä tarkasteltiin tasa-arvon toteutumista oikeusministeriön työyhteisössä. 70 % vastaajista oli joko tyytyväinen tai erittäin tyytyväinen sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen oi-

keusministeriössä. Myös vuonna 2013 toteutetun tasa-arvokyselyn mukaan suurin osa vastaajista koki, että tasa-arvo miesten ja naisten välillä toteutuu hyvin (Katso taulukko 10). Epätasa-arvoa koettiin sijoittumisessa eri tehtäviin ja urakehitysmahdollisuuksissa. Lisäksi naisiin ja miehiin koettiin kohdistuvan erilaisia odotuksia.

Tasa-arvokyselyllä kartoitettiin myös työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyviä asioita. Suuri osa vastaajista koki, että äitiys-, isyys-, vanhempain-, hoito- tai osittaisella hoitovapaalla jäämiseen suhtauduttiin työpaikalla joko myönteisesti tai neutraalisti. Kriittisimmät havainnot työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisessa liittyivät miesten mahdollisuuksiin jäädä vanhempainvapaalle, jonka kesto on 1 - 7 kuukautta sekä pienten lasten vanhempien mahdollisuuksiin olla osittaisella hoitovapaalla eli lyhennää työaikaansa, kunnes lapsen toinen kouluvuosi päättyy. Myös hallinnonalan kuulemistilaisuudessa kiinnitettiin huomiota sukupuoleen liittyviin kysymyksiin. Miestyöntekijöiden alhaista lukumäärää pidettiin ongelmana joissakin oikeushallinnon työtehtävissä, kuten huoltajuuksien käsittelyssä.

**TAULUKKO 10. Arvioi tasa-arvoon liittyviä kokemuksiasi omassa osastossasi / erillisyksikössäsi?**

Vastaajien määrä: 91	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Melko eri mieltä	Täysin eri mieltä	Yhteensä	Keski-arvo
naisten ja miesten tasa-arvo toteutuu työpaikallani hyvin	28	32	9	16	5	90	2,31
naiset ja miehet ovat sijoittuneet tasapuolisesti eri tehtäviin	23	27	11	22	8	91	2,62
naisia ja miehiä arvostetaan työntekijöinä samalla tavalla	31	26	10	19	4	90	2,32
naisten ja miesten palkkaus on tasa-arvoinen	25	19	15	24	7	90	2,66
naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet edetä uralla	29	21	15	19	6	90	2,47
naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet kehittyä työssään	33	28	12	11	6	90	2,21
naisilla ja miehillä on yhtä hyvät kouluttautumismahdollisuudet	38	31	10	6	5	90	1,99
naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet perhevapaiden käyttöön	29	30	18	8	4	89	2,19
naiset ja miehet osallistuvat yhtälailla päätöksentekoon	30	27	12	14	6	89	2,31
naisiin ja miehiin kohdistuu erilaisia odotuksia	15	24	24	14	13	90	2,84
<b>Yhteensä</b>	<b>281</b>	<b>265</b>	<b>136</b>	<b>153</b>	<b>64</b>	<b>899</b>	<b>2,39</b>

## TAVOITTEET

- Monimuotoisuuden lisääminen henkilöstöpolitiikalla
- Monimuotoisuuden johtamisen kehittäminen
- Tietoisuuden lisääminen kohtuullisten mukautusten käytöstä
- Työtilojen ja toimintatapojen esteettömyyden ja saavutettavuuden lisääminen
- Tasa-arvoinen palkkaus toteutuu
- Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista tuetaan

## Viranomaistoiminta

Oikeusministeriön tehtävänä on luoda oikeuspolitiikan linjoja, kehittää säädöspolitiikkaa ja ohjata hallinnonalaansa. Ministeriön pysyvä perustehtävä on määritelty lainsäädännössä<sup>2</sup>. Osasto- ja yksikkökohtaiset tulostavoitteet ja toimenpiteet määritellään toiminnan ja talouden suunnittelua koskevassa strategiassa (2016–2019). Oikeusministeriön tavoitteena on avoin, aktiivinen ja turvallinen yhteiskunta, jossa jokainen voi luottaa oikeuksiensa toteutumiseen. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat vahvasti mukana ministeriön yhteiskunnallisissa vaikuttavuustavoitteissa joita ovat esimerkiksi perus- ja ihmisoikeuksien toteutuminen, kansalaisten osallistuminen ja julkisen hallinnon avoimuus, oikeusjärjestelmän yhdenvertaisuus, lainsäädännön selkeys, heikomman osa-puolen suojasta huolehtiminen ja sähköisen asiointin ja palveluiden asiakaslähtöisyys. Tavoitteisiin pääsemiseksi ministeriön osastot ja yksiköt toteuttavat erilaisia viranomaistehtäviä jotka vaihtelevat osasto- ja yksikkökohtaisten toimialojen mukaisesti. Tiedottaminen ja viestintä, neuvonta- ja palveluohjaus, sekä kansalaisyhteiskunnan osallistaminen ovat esimerkkejä kaikille osastoille ja erillisyksiköille yhteisistä toiminnan muodoista.

Oikeusministeriön toiminnan yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa on arvioitu usealla arviointimenetelmällä. Osastojen ja yksiköiden sisäisissä arvioinneissa

kiinnitettiin huomiota sekä kaikille yhteisiin, että toimialakohtaisiin toiminnan muotoihin. Yhdenvertaisuutta tulisi osasto- ja yksikkökohtaisten arviointien mukaan edistää erityisesti osallistavien käytäntöjen, viestinnän ja esteettömyyden edistämisen keinoin. Oikeusministeriö on kehittänyt kansalaisten osallistumista tukevia kanavia osana demokratiapolitiikkaa. Osallistumisympäristöhankkeessa tuotettuja sähköisiä demokratiapalveluja (kansalaisaloite.fi, kuntalaisaloite.fi, lausuntopalvelu.fi, nuortenidea.fi, vaalit.fi, demokratia.fi ja otakantaa.fi) kehitetään edelleen ja niiden käyttö on lisääntynyt. Ministeriön valmistelema valtioneuvoston uudistettu kuulemisohje<sup>3</sup> valmistui myös helmikuussa 2016.

Myös viranomaiskielen selkeyttä pidettiin tärkeänä osastojen ja yksiköiden sisäisissä arvioinneissa. Säädösvalmistelun vaikutusten arviointia tulisi vastaajien mukaan kehittää edelleen. Tasa-arvoaikutusten arviointiin on saatu koulutusta viime vuosina. Viestintäyksikkö teetti joulukuussa 2015 Annapura oy:llä ministeriön verkkosivuja koskeneen esteettömyyskartoituksen. Kartoituksessa ilmeni useita kohteita verkkosivujen esteettömyyden parantamiseksi jotka tulisi ottaa huomioon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteissa (katso liite 8). Kansalaisjärjestökuulemisessa kiinnitettiin huomioita tuomioistuinten pitkien käsittelyaikojen aiheuttamaan epäoikeuden-

<sup>2</sup> Katso valtioneuvoston asetus oikeusministeriöstä: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030543> sekä oikeusministeriön asetus ministeriön työjärjestyksestä: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120110>

<sup>3</sup> Katso <http://kuulemisopas.finlex.fi/>

mukaisuuden tunteeseen, esteettömyys- ja saavutettavuuskysymyksiin oikeushallinnon palveluissa sekä syrjinnän vastaisen neuvonnan puutteisiin.

Oikeusministeriö on selvittänyt kielilainsäädännön toimeenpanon toteutumista ministeriön osastoilla ja yksiköissä sekä hallinnonalalla. Tilannetta on seurattu säännöllisesti myös osana valtioneuvoston kielikertomuksen ja kansalliskielistrategian valmistelua. Kielilainsäädäntö otetaan huomioon ministeriön viestinnässä ja viestintä tapahtuu **molemmilla kansalliskielillä**. Tavoite on osoittautunut haastavaksi sosiaalisen median kohdalla, jossa viestintä edellyttää reaaliaikaisuutta. Osasto- ja yksikkökohtaisissa arvioinneissa kiinnitettiin huomioita myös **saamenkielisten ja viittomakielisten** palveluiden lisäämiseen. Demokratia-, kieli- ja perusoikeusasioiden yksikön tehtävänä on tukea viittomakielilain toimeenpanoa.

Sisäisissä arvioinneissa kiinnitettiin huomioita **tilojen ja toimintojen esteettömyyteen**. Tilojen esteettömyys on huomioitu Etelä-Esplanadin remontin yhteydessä ja tilanne tulee tältä osin paranemaan ministeriön toiminnan siirtyessä remontoituihin tiloihin elokuussa 2016. Toimintatapojen esteettömyyttä voitaisiin kehittää eri tavoin kuten lisäämällä esteettömyysmerkinnät kokoustilojen varausjärjestelmään, lisäämällä videoneuvotteluyhteyden käyttöä, huomioimalla esteettömyys ja saavutettavuus tietojärjestelmähankinnoissa jne. Kansalaisjärjestöjen kuulemistilaisuudessa nostettiin esiin se, että tuomioistuinten esteettömyyskysymykset ovat tärkeitä oikeusturvan ja oikeuslaitoksen henkilökunnan yhdenvertaisuuden näkökulmista.

Osasto- ja erillisyyksikkökohtaisina kehittämiskohteina mainittiin taulukossa 12 esitetyt tavoitteet. Kehittämiskohteiden tunnistamisen katsottiin paranevan suunnitelman toimeenpanon aikana ja mahdollisuutta lisätä uusia tavoitteita prosessin aikana pidettiin tärkeänä.

Oikeusministeriö on edellyttänyt tulosohjauksessaan joiltakin hallinnonalan laitoksilta ja virastoilta yhdenvertaisuussuunnitelmia. Hallinnonalan kuulemistilaisuudessa asiaa pidettiin hyvänä. Oikeusministeriöltä toivottiin yhtenäistä ohjeistusta ja koulutusta hallinnonalan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun tukemiseksi sekä tulosohjaukseen liitettäviä kannustimia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön motivoimiseksi.

Oikeusministeriö vastaa oikeushallinnon osaamisen ylläpitämisestä ja kehittämisestä tarjoamalla muun muassa täydennyskoulutusta. Tehtävä kuuluu ministeriön oikeushallinto-osaston koulutusyksikölle ja sitä toteutetaan vuosittain tehtävän koulutussuunnitelman pohjalta. Vuonna 2016 on tarkoitus järjestää yhteensä 190 koulutuspäivää ja koulutuksen sisällöissä korostuvat turvapaikka-asiat, rakenneuudistukset ja kehittämishankkeet, digitalisaation tuomat uudet työskentelytavat sekä lisääntyvä kansainvälinen toiminta. Koulutuksen järjestämiseen liittyvinä yhdenvertaisuuskysymyksinä on tunnistettu muun muassa ruotsin- ja saamenkielisen koulutuksen muotojen kehittäminen, eri henkilöstöryhmien yhdenvertaisten osallistumismahdollisuudet tukeminen sekä koulutusmuotojen esteettömyyden ja saavutettavuuden lisääminen.

**TAULUKKO 11. Osasto- ja erillisyksikkökohtaiset tavoitteet toiminnan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi**

<b>Demokratia-, kieli- ja perusoikeusasioiden yksikkö</b>	<p>Esteettömyyden ja saavutettavuuden varmistaminen vaaliviestinnässä</p> <p>Hyvien väestösuhteiden edistämistä koskevan politiikan kehittäminen ETNO:n toiminnassa</p> <p>Syrjinnän seurantajärjestelmän kehittäminen</p>
<b>Hallintoyksikkö</b>	-
<b>Johto ja tuki</b>	Monimuotoisuuden johtamisen kehittäminen
<b>Kriminaalipoliittinen osasto</b>	Vähemmistöjen osallisuuden vahvistaminen rikoksentorjuntaohjelman valmistelussa ja toimeenpanossa
<b>Lainvalmisteluosasto</b>	Sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arvioinnin lisääminen säädösvalmistelussa
<b>Oikeushallinto-osasto</b>	Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon huomioiminen koulutussuunnittelussa
<b>Sisäisen tarkastuksen yksikkö</b>	-
<b>Talouslyksikkö</b>	<p>Esteettömyyden huomioiminen hallinnonalan taloushallinnon koulutusten järjestelyissä</p> <p>Määräraha- ja tulosohjauksen kehittäminen yhdenvertaisuuden edistämisen tukemiseksi</p> <p>Oikeushallinnon työympäristö- ja toimitilakonseptin päivittäminen yhdenvertaisuuden näkökulmasta (TALY)</p>
<b>Tietohallintoyksikkö</b>	-
<b>Viestintäyksikkö</b>	Verkkosivujen esteettömyyden parantaminen

Yhdenvertaisuuslain muutoksen myötä oikeusministeriön vastuulle on myös siirtynyt yhdenvertaisuuslain toimeenpanoon liittyvä viranomaistehtävä jota hoidetaan ministeriön demokratia-, kieli- ja perusoikeusyksikössä. Tehtävään liittyvinä tavoitteina on muun muassa yhdenvertaisuussuunnittelun, yhdenvertaisuusvaikutusten arvioinnin sekä syrjinnän seurannan kehittäminen sekä syrjinnän vastaisten tie-

dotuskampanjoiden suunnittelu ja toteuttaminen yhdessä muiden ministeriöiden ja kansalaisjärjestöjen kanssa. Oikeusministeriö julkaisi tammikuussa 2016 yhdenvertaisuuden arviointia koskevan sähköisen työkalun<sup>4</sup>, jonka on tarkoitus helpottaa muita toimijoita yhdenvertaisuuslain edellyttämien edistämistoimien tekemisessä.

4 Katso <http://yhdenvertaisuus.finlex.fi/>

## Tavoitteet

- Osallistavien käytäntöjen systemaattinen käyttö lainsäädännön ja toiminnan valmistelussa
- Ministeriön viestintä tavoittaa kaikki väestöryhmät
- Säädosvalmistelussa tehdään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arviointia
- Osastot ja yksiköt tunnistavat toimintansa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksiä ja toteuttavat niihin liittyviä edistämistoimenpiteitä
- Kansalliskielten yhdenvertaisuus toteutuu
- Viittomakielistä ja saamenkielistä palvelua lisätään
- Ministeriö tukee hallinnonalan virastoja ja laitoksia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laatimisessa
- Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo toteutuvat ministeriön järjestämissä koulutuksissa
- Oikeusministeriö kehittää yhdenvertaisuuspolitiikan sisältöjä ja syrjinnän seurantaa yhdessä muiden viranomaisten ja kansalaisjärjestöjen kanssa



## Eri ryhmät ja sukupuolet

Oikeusministeriön toiminnassa on paljon eri ryhmiin ja sukupuoliin liittyviä toimenpiteitä (katso taulukko 13) ja erilaisia ryhmäkohtaisia havaintoja nousi esiin useiden arviointimenetelmien yhteydessä. Valmis-teilla olevat laki- ja kehittämishankkeet on kerätty ministeriön nettisivuille ja lakihankkeita koskevaan raporttiin (OM 4/O14/2015). Osastojen ja yksiköiden sisäisissä arvioinneissa katsottiin, että eri vähemmistöryhmiä edustavia järjestöjä kuullaan pääsääntöisesti politiikan ja lainsäädännön valmistelussa. Osallistumisoikeuksien yhdenvertaista toteutumista on edistetty erityisesti Poliittiset oikeudet kaikille - hankkeessa jossa tarkasteltiin muun muassa vammaisten henkilöiden äänestämisen helpottamista, selkokielistä vaalitiedottamista, maahanmuuttajien osallistumisoikeuksien ja -mahdollisuuksien parantamista, sähköisen osallistumisen esteiden kartoittamista ja vähentämistä sekä lasten ja nuorten osallistumisoikeuksien edistämistä. Vuonna 2015 oikeusministeriö käynnisti valtioneuvostoa koskevan kuulemisohjeen uudistamisen ja uusi ohje julkaistiin helmikuussa 2016. Ministeriön kriminaalipoliittisen osaston koordinoima rikoksantorjuntaneuvosto valmistelee parhaillaan rikoksantorjuntaohjelmaa eri puolella Suomea järjestettävissä työpajoissa, joissa pohditaan asukkaiden ja järjestöjen roolia rikoksantorjuntatyössä sekä sitä, miten erilaiset väestöryh-mät saadaan mukaan.

**Naisiin kohdistuvan väkivallan** ehkäiseminen on tärkeä osa oikeusministeriön rikoksantorjuntatyötä.

Haavoittuvassa asemassa olevat ryhmät kuten naiset ja erityisesti etnisiin vähemmistöihin kuuluvat naiset ovat olleet keskeinen kohderyhmä rikoksen torjunnan valtionavustuksia saaneissa hankkeissa. Myös roma-nitaustaisten naisvankien asemaa on tuettu kehittä-mishankkeilla.

**Vammaisten henkilöiden** yhdenvertaisuuden edistä-miseen liittyviä toimenpiteitä on tehty eri osas-toilla ja yksiköissä. Vammaisten henkilöiden osal-listumisen esteisiin on kiinnitetty erityishuomioita demokratia, kieli- ja perusoikeusasioiden yksikön de-mokratiapolitiikan kehittämishankkeissa. Sähköisen osallistumisen esteitä on kartoitettu muun muassa Poliittiset oikeudet kaikille -hankkeessa. Vammais-ten yhdenvertaisuus on ollut tärkeä teema myös vaa-lien yhteydessä ja esimerkiksi vuoden 2015 eduskun-tavaaleihin tuotettiin viittomakielistä vaaliviestintää. Kriminaalipoliittinen osasto on ollut mukana kehit-tämässä kunnille suunnattua turvallisuuskyselyä jol-la kerätään tietoa muun muassa esteellisyyden vai-kutuksista vammaisten henkilöiden turvallisuuden kokemuksiin. Lisäksi vammaisten henkilöiden yh-denvertaisuuden edistäminen on tärkeä osa-alue oi-keusministeriön yhdenvertaisuus- ja syrjimättömyys-työn sisällöissä ja työtä tehdään tiiviissä yhteistyössä vammaisia ryhmiä edustavien kansalaisjärjestöjen kanssa.

**Eri ikäryhmien** osallistumista on tuettu erilaisin me-netelmin. Oikeusministeriö ylläpitää valtakunnallista nuortenideat.fi -vaikuttamispalvelua, joka kuuluu sähköisiin demokratiapalveluihin. Palvelun avulla

nuoret voivat helposti tehdä ehdotuksia, osallistua ja vaikuttaa heitä koskeviin asioihin. Nuortenideat.fi -palvelun rahoituksesta vastaa opetus- ja kulttuuriministeriö. Nuoret ovat olleet kohderyhmänä myös vaaliviestinnän kehittämisessä. Vuoden 2015 eduskuntavaaleissa lähetettiin kaikille ensimmäistä kertaa äänestäville nuorille kirje koskien äänestämistä vaaleissa. Lisäksi kriminaalipoliittisen osaston jakamalla rikoksen torjunnan valtionavustuksilla on tuettu muun muassa ikääntyneiden taloudellisen hyväksikäytön ehkäisyyn suunniteltuja hankkeita.

**Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä** koskevia kysymyksiä on tarkasteltu erityisesti demokratia-, kieli- ja perusoikeusyksikössä ja lainvalmisteluosastolla. Oikeusministeriön koordinoima ryhmä kartoitti vuonna 2013 HLBTI -ryhmien perus- ja ihmisoikeuksiin liittyviä ongelmia Suomessa. Lisäksi demokratia, kieli- ja perusoikeusasioiden yksikkö on osallistunut eurooppalaisen hallitusten väliseen HLBTI -verkoston toimintaan sekä ollut mukana homofobian vastaisen päivän eurooppalaisissa seminaareissa.

**Maahanmuuttaja ja eri etnisiin ryhmiin** liittyviä toimintoja on toteutettu eri osastoilla ja yksiköissä. Demokratia, kieli- ja perusoikeusasioiden yksikkö koordinoi etnisten suhteiden neuvottelukunnan (ETNO) toimintaa. ETNO on valtioneuvoston asettama asiantuntijaelin jonka tarkoitus on maahanmuuttajien ja etnisten vähemmistöjen, viranomaisten, poliittisten puolueiden ja kansalaisjärjestöjen välisen vuoropuhelun edistäminen. Valtioneuvosto asetti ETNO:n nelivuotiskaudeksi helmikuussa 2016. Keskeisintä ET-

NO:n toiminnassa on hyvien etnisten suhteiden tukeminen, joka toteutuu edistämällä eri väestöryhmien yhteistyötä ja myönteistä vuorovaikutusta, ryhmien välisiä myönteisiä asenteita, yhdenvertaisia osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksia sekä henkilöiden turvallisuuden kokemuksia. Lisäksi oikeusministeriö pyrkii edistämään maahanmuuttajien ja etnisten ryhmien osallistumista demokraattiseen päätöksentekoon vaalien ja muiden vaikuttamiskanavien kautta. Erityistä huomiota on kiinnitetty vaalitietoisuuden lisäämiseen esimerkiksi lähettämällä uusille kansalaisille kirje eduskuntavaaleista. Maahanmuuttajakysymykset ovat olleet painopisteenä myös rikosentorjuntaneuvoston työssä. Erilaisia maahanmuuttajaryhmille suunnattuja rikosentorjuntahankkeita on rahoitettu viime vuosina useita ja yhteistyö eri ryhmiä edustavien (kuten irakilaiset, somalit, kurdit jne.) maahanmuuttajajärjestöjen kanssa on vakiintunutta.

**Eri kieliryhmille** suunnattua viestintää on tehty erityisesti osana vaaliviestintää. Vuoden 2015 eduskuntavaaleissa vaalitietoa julkaistiin yhteensä 25 eri kielellä mukaan lukien viittomakieli sekä selkokieli. Samassa yhteydessä tuotettiin myös selko- ja viittomakieliset videot eduskuntavaaleista. Kielivalikoimaa tullaan edelleen laajentamaan tulevien vaalien yhteydessä.

**Saamelaiden** asemaan alkuperäiskansana on tuettu oikeusministeriön toiminnassa lisäämällä saamelaiskäräjien ja saamelaiden osallistumista mm. laajoilla kuulemisilla ja tiedotustilaisuuksilla. Saamelaiskäräjälain neuvotteluvaiheeseen on kiinnitetty

huomiota sekä ministeriön omissa että muiden ministeriöiden hankkeissa. Saamelaisiin kohdistuvista hankkeista on tiedotettu kolmella saamen kielellä. Vuonna 2015 oikeusministeriö järjesti ensimmäisen saamelaisasioiden neuvottelupäivän jonka tarkoituksena oli kehittää valtioneuvoston ja saamelaiskäräjien välistä yhteistyötä.

**Romanipolitiikkaan** liittyviä kysymyksiä on käsitelty erityisesti osana syrjimättömyys- ja yhdenvertaisuustyötä. Demokratia, kieli- ja perusoikeusasioiden yksikkö ylläpitää romanit.fi – portaalia yhdessä romaniasioiden neuvottelukunnan kanssa ja tuottaa tietoa romaneihin kohdistuvasta syrjinnästä osana

syrjinnän seuranta järjestelmää. Yhteistyö romanijärjestöjen kanssa on ollut tiivistä ja syrjinnän vastaisissa hankkeissa on koulutettu romanijärjestöjä. Työtä pyritään jatkamaan Euroopan komission REC -rahoitusohjelman puitteissa.

Suunnittelutyöryhmän työskentelyssä kiinnitettiin huomiota myös siihen, jääkö arvioinnin ulkopuolelle väestöryhmiä joiden yhdenvertaisuuskysymyksiä ei jostain syystä tunnisteta. Yhdenvertaisuuden- ja tasa-arvon arvioinnin menetelmiä tulisi tältä osin kehittää esimerkiksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman seurannan yhteydessä.

**TAULUKKO 12. Esimerkkejä eri ryhmiä koskevista lakihankkeista ja toimenpiteistä oikeusministeriössä viime vuosilta**

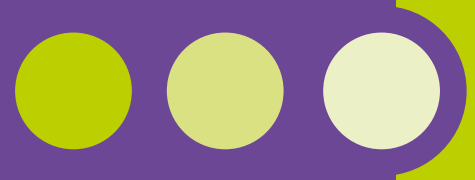
<p><b>Sukupuoli</b></p>	<p>Isyyslain uudistaminen</p> <p>Äitiyttä koskevan sääntelyn valmistelu</p> <p>Lapsen huoltoa ja tapaamisoikeutta koskevan lainsäädännön uudistus</p> <p>Listayhtiöiden hallitusten ja hallintoneuvostojen sukupuolikiintiöt –direktiivi</p> <p>Seksikaupan kohteena olevan henkilön hyväksikäyttö -lakihanke</p>
<p><b>Ikä</b></p>	<p>Direktiivi yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta</p> <p>Ehdotus EU:n direktiiviksi epäiltyjen ja syytettyjen lasten prosessuaalisista oikeussuojatakeista rikosoikeudellisissa menettelyissä</p> <p>Poliittiset oikeudet kaikille hanke: Lasten ja nuorten osallistumisoikeuksien kartoittaminen ja edistäminen alahanke</p> <p>Poliittiset oikeudet kaikille hanke: Sähköisen osallistumisen esteiden kartoittaminen ja vähentäminen alahanke</p>
<p><b>Alkuperä ja kansalaisuus</b></p>	<p>Etnisten suhteiden neuvottelukunnan asettaminen ja toiminta</p> <p>Saamelaiskäräjistä annetun lain tarkistaminen</p> <p>Saamelaisten oikeudet alkuperäiskansana osallistua kotiseutualueellaan erityisesti maankäyttöä koskevaan päätöksentekoon -hanke</p> <p>Ahvenanmaan itsehallintolain uudistaminen</p> <p>Kansainväliset perintöasiat lakihanke</p> <p>Kansainvälisten parisuhteiden varallisuussuhteita koskevat asetukset</p> <p>Poliittiset oikeudet kaikille hanke: Maahanmuuttajien osallistumisoikeuksien ja -mahdollisuuksien parantaminen alahanke</p> <p>TRUST – hanke hyvien väestösuhteiden edistämiseksi alue- ja paikallistasolla</p>

<b>Kieli</b>	<p>Kansalliskielistrategian toimeenpano ja kansalliskieliverkoston toiminta</p> <p>Saamenkielilain uudistustarpeiden selvittäminen</p> <p>Viittomakielilain toteutumisen seuranta ja viittomakielen yhteistyöryhmä</p> <p>Hallitusohjelman mukainen kielenopetuskokeilu OM:n toimialaan liittyviltä osin</p> <p>Valtioneuvoston kielikertomus ja kielibarometri</p> <p>Kieliasianneuvottelukunnan toiminta</p> <p>Suomenruotsalaisen viittomakielen kokonaistilannetta koskeva selvitys</p> <p>Oikeusministeriön selvitys romanien kielellisistä oikeuksista (2014)</p> <p>Poliittiset oikeudet kaikille hanke: Selkokielineen vaalitiedottaminen</p>
<b>Uskonto ja vakaumus</b>	<p>Etnisten suhteiden neuvottelukunnan uskonnollisen ja kulttuurisen vuoropuhelun työryhmä</p> <p>Direktiivi yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta</p>
<b>Mielipide</b>	<p>Osallistumisympäristö-hanke</p>
<b>Poliittinen toiminta</b>	<p>Vaali- ja puolerahoituslainsäädännön tarkistaminen</p> <p>Perustuslain 25 §:n tarkistaminen</p> <p>Poliittiset oikeudet kaikille hanke: ETYJ:n vaaliarviointivaltuuskunnan loppuraportissa esittämien suositusten huomioiminen puolueiden osalta ja seurantakokouksen järjestäminen -alahanke</p> <p>Osallistumisympäristöhanke</p> <p>Demokratiaselonteot ja demokraatiaindikaattorit</p> <p>Kansalaisyhteiskuntapolitiikan neuvottelukunnan (KANE) toiminta</p>
<b>Ammatti-yhdistystoiminta</b>	
<b>Perhesuhteet</b>	<p>Kansainvälisten parisuhteiden varallisuussuhteita koskevat asetukset</p> <p>Perinnönjaon peräyttämistä koskeva sääntely</p> <p>Nimilainsäädännön uudistaminen</p>

<b>Terveydentila</b>	
<b>Vammaisuus</b>	Direktiivi yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta Poliittiset oikeudet kaikille hanke: Vammaisten henkilöiden äänestämisen helpottaminen
<b>Seksuaalinen suuntautuminen</b>	Tasa-arvoisen avioliittolain säädösmuutosten valmistelu Raportti HLBTI -henkilöiden perusoikeuksien toteutumisesta (ihmisoikeustoimintaohjelma) Hallitusten väliseen HLBTI -verkostoon osallistuminen Direktiivi yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta
<b>Sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu</b>	Raportti HLBTI -henkilöiden perusoikeuksien toteutumisesta (ihmisoikeustoimintaohjelma) Nimilain uudistaminen

## Tavoitteet

- Kansalaisjärjestöyhteystyötä eri syrjinnän vaarassa olevia ryhmiä edustavien järjestöjen kanssa vahvistetaan
- Sukupuoliin liittyviä erityiskysymyksiä tunnistetaan ministeriön toimialoilla
- Vammaisten henkilöiden osallistumismahdollisuuksia parannetaan
- Eri ikäryhmien osallistumis- ja vaikuttamiskanavia kehitetään
- Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen perus- ja ihmisoikeuksien toteutumista tuetaan
- Maahanmuuttajien ja eri etnisten ryhmien osallisuutta ja hyviä väestösuhteita vahvistetaan
- Saamelaisten asemaa alkuperäiskansana tuetaan
- Romaneihin kohdistuvaa syrjintää torjutaan



 OIKEUSMINISTERIÖ  
JUSTITIEMINISTERIET

## Oikeusministeriön henkilöstön yhdenvertaisuuskyselyn tulokset

Kysely toteutettiin osana oikeusministeriön yhdenvertaisuustilanteen arviointia liittyen ministeriön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman laatimiseen. Anonyyminä toteutettu kysely oli avoinna kahden viikon ajan (2.-16.9.2015) ja siihen vastasi 106 henkilöä (n. 40 % henkilöstöstä).

Vastaajat olivat:

Sukupuoli	<b>Nainen</b>	<b>76 (72 %)</b>
	Mies	30 (28 %)
	Muu	0
Ikä	alle 30 vuotta	13 (12 %)
	<b>30–50 vuotta</b>	<b>63 (60 %)</b>
	yli 50 vuotta	30 (28 %)
Esimiesasema		7 (7 %)
Työsuhteen luonne	<b>Vakituinen</b>	<b>68 (64 %)</b>
	Määräaikaisten	38 (36 %)

### Kyselyn tulokset aiheittain

Yleinen ilmapiiri työpaikalla

**Kysymykseen 5** vastasi kaikki **106 vastaajaa** ja seuraavasti: Tukeeko työyhteisön ilmapiiri sitä, että työntekijät voivat halutessaan yhdenvertaisesti ilmaista kuulumistaan

	Kyllä	Ei	En osaa sanoa
seksuaalivähemmistöön	56 (53 %)	8 (8 %)	<b>41 (39 %)</b>
uskonnolliseen tai uskonnottomaan ryhmään	66 (62 %)	<b>10 (9 %)</b>	30 (28 %)
eri kielelliseen ryhmään	<b>92 (88 %)</b>	3 (3 %)	10 (10 %)
etniseen vähemmistöön	75 (71 %)	2 (2 %)	29 (27 %)
ammattiyhdistysliikkeeseen	69 (65 %)	1 (1 %)	36 (34 %)
poliittiseen puolueeseen	47 (44 %)	<b>12 (11 %)</b>	<b>47 (44 %)</b>

**Kysymykseen 6** vastasi kaikki **106 vastaajaa** ja seuraavasti:

Voitko luottaa siihen, jos työkykysi alenee tai tarvitset erityistä tukea niin työntekijä on valmis tekemään kohtuullisia mukautuksia		
Kyllä <b>63 (59 %)</b>	Ei 18 (17 %)	En osaa sanoa 25 (24 %)

Yhdenvertaisuuden toteutuminen työpaikalla



**Kysymykseen 7** oli vastannut **104–106 vastaajaa**. Eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu työpaikalla

	1=erittäin heikosti	2=melko heikosti	3=tyydyttävästi	4=melko hyvin	5=erittäin hyvin
					keskiarvo <b>3,5</b>
henkilöstön rekrytoinnissa	0	<b>14 (13 %)</b>	31 (29 %)	<b>44 (42 %)</b>	17 (16 %)
johdon ja esimiesten rekrytoinnissa	3 (3 %)	5 (5 %)	40 (38 %)	<b>46 (44 %)</b>	10 (10 %)
palkkauksessa	<b>9 (9 %)</b>	<b>17 (16 %)</b>	33 (31 %)	<b>37 (35 %)</b>	9 (9 %)
työtehtävien jakamisessa	5 (5 %)	<b>19 (18 %)</b>	29 (28 %)	<b>41 (39 %)</b>	11 (10 %)
uralla etenemisessä	5 (5 %)	<b>13 (12 %)</b>	32 (30 %)	<b>45 (43 %)</b>	10 (10 %)
henkilöstötoiminnan suunnittelussa	6 (6 %)	<b>15 (14 %)</b>	32 (31 %)	<b>42 (40 %)</b>	9 (9 %)
koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa	1 (1 %)	5 (5 %)	30 (28 %)	<b>47 (44 %)</b>	23 (22 %)
sosiaalisessa kanssakäymisessä	1 (1 %)	5 (5 %)	25 (24 %)	<b>52 (49 %)</b>	23 (22 %)

**Kysymykseen 8** oli vastannut **91 vastaajaa**. Toteutuuko yhdenvertaisuus niiden työntekijöiden kohdalla, jotka kuuluvat uskonnolliseen, etniseen, kielelliseen, seksuaaliseen tai muuhun vähemmistöön

	1=erittäin heikosti	2=melko heikosti	3=tyydyttävästi	4=melko hyvin	5=erittäin hyvin
					keskiarvo <b>3,7</b>
henkilöstön rekrytoinnissa	1 (1 %)	9 (10 %)	26 (29 %)	<b>37 (42 %)</b>	16 (18 %)
johdon ja esimiesten rekrytoinnissa	3 (3 %)	<b>13 (15 %)</b>	<b>28 (32 %)</b>	<b>28 (32 %)</b>	16 (18 %)
palkkauksessa	2 (2 %)	5 (6 %)	34 (38 %)	<b>31 (35 %)</b>	17 (19 %)
työtehtävien jakamisessa	2 (2 %)	5 (6 %)	30 (34 %)	<b>36 (42 %)</b>	15 (17 %)
uralla etenemisessä	2 (2 %)	9 (10 %)	29 (33 %)	<b>33 (37 %)</b>	16 (18 %)
henkilöstötoiminnan suunnittelussa	2 (2 %)	7 (8 %)	30 (34 %)	<b>34 (38 %)</b>	16 (18 %)
koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa	2 (2 %)	1 (1 %)	30 (33 %)	<b>41 (46 %)</b>	16 (18 %)
sosiaalisessa kanssakäymisessä	0	2 (2 %)	26 (29 %)	<b>44 (49 %)</b>	18 (20 %)

Syrjintä työyhteisössä

**Kysymykseen 9** oli vastannut **102 vastaajaa**. Heistä 72 (n. 75 %) ei ollut havainnut työyhteisössään mahdollista syrjivää menettelyä viimeisen vuoden aikana. Mahdollista syrjintää havainneista (30, n. 25 %) eniten sen oli kerrottu koskeneen ikää (21 - nuorta ikää 11 ja korkeaa ikää 10), muuhun henkilöön liittyvää syytä (sukupuolta 2, ulkonäköä 2, alempaa titteliä 1 varallisuutta ja koulutusta) ja mielipidettä (7), Seuraavaksi syrjintää oli havaittu koskien terveydentilaa (5), alkuperää (4), kansalaisuutta (3), kieltä (3), seksuaalista suuntautumista (2), perhesuhteita (2), uskontoa (1) ja ammattiyhdistystoimintaa (1).

Syrjintää havainneista **kysymykseen 10** oli vastannut **27 vastaajaa**. Heistä 4 ei halunnut sanoa, kenen taholta mahdollinen havaittu syrjintä oli tapahtunut. Vastaajista (23) eniten oli havainnut mahdollisen syrjinnän tapahtuneen lähiesimiehen (12) tai jonkun muun esimiesasemassa olevan (11) taholta, seuraavaksi työtoverin (10) ja yhteistyökumppanin (1). Kaksi vastaajaa oli maininnut ”jonkun muun” -kentällä arviointilautakunnan ja johdon.

**Kysymykseen 11 vastanneista (18)** kertoivat havaitsemansa mahdollisen syrjinnän olleen luonteeltaan työtehtävien tai aseman vähättelyä, ulkopuolelle sulkemista, muiden suosimista, epäluottamusta, huonompaan asemaan asettamista palkkauksen ja työolojen järjestelyjen osalta sekä eriävän mielipiteen ilmaisemisesta, halventavaa puhetta joistakin ihmisryhmistä, asioiden vääristelyä, sukupuoleen perustuvaa loukkaavaa puhetta (tytöttelyä), loukkaavia vitsejä, huutamista, uhkailua, heikon terveydentilan pitämistä heikkoutena, miesten helpompaa uralla etenemistä, nuorten suosimista iäkkäämpiin nähden, iäkkäämpien suosimista esimiestehtäviin ja määräaikaiset työsuhteet nuorten työntekijöiden kohdalla.

**Kysymykseen 12 vastanneista (17)** kertoivat havaitsemansa mahdollisen syrjinnän arvelivat johtuneen johtamistaitojen puutteesta, järjestelmällisen lähestymistavan ja suunnitelmallisuuden puutteesta, ministeriön vanhanaikaisesta organisaatorakenteesta, syrjijän omasta kasvatuksesta ja arvomaailmasta, ajattelemattomuudesta, epätietoisuudesta, tyhmyydestä, yleisestä taloustilanteesta, vakinaisen viran antamasta vahvasta suojasta, arvovallasta, ennakkoluuloista, ruotsin kielen osaamisen vähättelystä ja itsestään paremmaksi ja arvovaltaisemmaksi tekemisen pyrkimyksistä.

**Kysymykseen 13** vastasi **27 vastaajaa**. Heistä 16 (yli puolet) kertoi, että havaitsemaansa mahdolliseen syrjintään ei ole puututtu ja 10 ei osannut sanoa, onko siihen puututtu. Vastaajista vain yksi kertoi, että siihen on puututtu.

**Kysymykseen 14** oli vastannut **103 vastaajaa**. Heistä 84 (n. 82 %) ei ollut kokenut työyhteisössään mahdollista syrjintää viimeisen vuoden aikana. Mahdollista syrjintää kokeneista (19, n. 18 %) eniten sen oli kerrottu koskeneen ikää (9 - nuorta ikää 5 ja korkeaa ikää 4) ja muuhun henkilöön liittyvää syytä (7 - sukupuolta 2, ulkonäköä 2, alempaa titteliä ja koulutusta). Seuraavaksi syrjintää oli havaittu koskien mielipidettä (5), terveydentilaa (2) ja kieltä (1).

Mahdollista syrjintää kokeneista **kysymykseen 15** oli vastannut **19 vastaajaa**. Koettu mahdollinen syrjintä oli tapahtunut työtoverin (10), lähiesimiehen (8), jonkun muun esimiesasemassa olevan (8) ja yhteistyökumppanin (1) taholta.

**Kysymykseen 16 vastanneista (11)** kertoivat kokemansa mahdollisen syrjinnän olleen luonteeltaan työtehtävien tai ammattitaidon vähättelyä, huonompaan asemaan asettamista kor-

kean iän perusteella, osaamisen kyseenalaistamista, häirintää (huutamista, loukkaavaa viestintää, selän takana tapahtuvaa valheellista puhetta ja asioiden vääristelyä, epäluottamusta), työttömyyttä ja työtehtävien jakamista sukupuoliperusteisesti ja ruotsin kielen aliarvostamista.

**Kysymykseen 17 vastanneista (17)** arvelivat kokemansa mahdollisen syrjinnän johtuneen rankaisemisesta erilaisen mielipiteen ilmaisemisesta, ajattelemattomuudesta, johtamistaitojen puutteesta, syrjijän omasta epävarmuudesta ja/tai itselle vieraiden asioiden pelosta,, huonoista henkilöiden välisistä suhteista, ymmärtämättömyydestä, turhaantuneisuudesta, sukupuolesta ja syrjintäkysymysten huomioimisen piittaamattomuudesta.

**Kysymykseen 18** vastasi **19 vastaajaa**. Heistä 12 (n. 63 %) kertoi, että kokemaansa mahdolliseen syrjintään ei ole puututtu ja viisi ei osannut sanoa, onko siihen puututtu. Vastaajista vain kaksi kertoi, että siihen on puututtu.

**Kysymykseen 19** vastasi **9 vastaajaa**.

- Esimiehet eivät mielellään puutu konflikteihin vaan toivovat niiden menevän ohi itsestään
- Suosikki-järjestelmä tuntuu ikävältä
- Kaikkien työntekijöiden pitäisi tuntea olevansa tärkeä osa koko työyhteisöä
- Henkilöstössä pitää muistaa, että jokaisella on oikeus olla yksilö eikä ketään pidä niputtaa tietyn tyyppiseksi heidän alkuperänsä tai muun syrjintäperusteen mukaan
- Työntekijöiden eriarvoinen kohtelu tulehduttaa työyhteisöä ja on epäoikeudenmukaista
- Toiminta ei ole läpinäkyvää (esim. rekrytoinneissa) ja myöskään periaatteet ja linjat eivät ole selkeitä (esim. palkkauksessa tai erityisjärjestelyjen myöntämisessä)
- Työyhteisössä on erityisen suuri hierarkkisuus ja keskustelua töistä ja niiden jaosta käydään sähköpostitse: haittaa työntekoa
- Määräaikaiset ovat eriarvoisessa asemassa. VM:n ohjeet eivät toteudu.

Yhdenvertaisuuden kehittämistarpeet oikeusministeriössä

**Kysymykseen 20** vastasi **100–102 vastaajaa** seuraavanlaisesti:

<i>Miten tarpeelliseksi koet seuraavien osa-alueiden kehittämisen</i>	1=täysin tarpeeton	2=tarpeeton	3=ei tarpeeton mutta ei tarpeellinenkaan	4=melko tarpeellinen	5=erittäin tarpeellinen
					<b>keskiarvo 3,7</b>
eri-ikäisten yhdenvertaisuus (102 vas.)	3 (3 %)	<b>6 (6 %)</b>	26 (25 %)	<b>43 (42 %)</b>	24 (24 %)
vähemmistöjen yhdenvertaisuus ( <b>100 vas.</b> )	3 (3 %)	<b>9 (9 %)</b>	<b>35 (35 %)</b>	30 (30 %)	23 (23 %)

**Kysymykseen 21** vastasi **36 vastaajaa**. Toimenpiteet, joilla yhdenvertaisuutta voisi edistää ja, mihin kysymykseen tulisi kiinnittää huomiota.

Valtaosa kertoi rekrytoinnin olevan kaikista tehokkaimmat tai tarpeellisimmat toimenpiteet olivat rekrytointi ja esteettömyys. Henkilöstössä ei ole lainakaan tai on hyvin vähän muita kuin valtaväestöön kuuluvia ja toisaalta väestö ikääntyy:

- positiiviset erityistoimet rekrytoinnissa
- yhdenvertaisuusnäkökulmien nostaminen työpaikkailmoituksiin
- ikäsyrjinnän torjunta
- työkykyä alentavien seikkojen huomioiminen: tärkeää miettiä työtehtävien ja -ajan suunnittelua

Muita toimenpiteitä ja kysymyksiä:

- työntekijöiden ja esimiesten kouluttaminen
- Ikääntyvien ja ikääntyneiden henkilöiden arvostaminen
- Monimuotoisuuden tulisi myös näkyä enemmän ministeriön viestinnässä ja henkilöstösuunnittelussa, mikä loisi avoimempaa ilmapiiriä. Esimerkiksi sisäministeriö on taitava kuva-aiheita yms. valitessaan: monimuotoisuus näkyy hyvin
- Monimuotoisuusnäkökulma talon sisäiseen viestintään
- Tiedon siirtämistä vanhemmalta ja kokeneemalta sukupolvelta nuoremmalle sukupolvelle
- Kaikille automaattisesti samat työvälineet, myös sihteereille
- Palkkakehityksen ja työtehtävien kehittymisen seuranta
- Avoin keskustelu, mutta häiritsevän/ syrjivän puheen kitkeminen
- Kiinnitetään huomiota työyhteisön sisällä siihen, että ei käytetä asiattomia ilmauksia kuten elintasosurffari, kun puhutaan pakolaisista
- Syrjinnälle nollatoleranssi kahvipöytäporukoissa käytäviin keskusteluihin
- Johtajille mittaristo, missä kohdissa he ovat käytännössä vaikuttaneet yhdenvertaisuuden toteutumiseen/syrjinnän vähentämiseen. Tämä käytävä läpi tuloskeskusteluissa
- määräaikaisten työntekijöiden asemaa tulisi parantaa (tarvittaessa vakinaistaa)
- Pyrkimällä luomaan yhdenvertaisuusnäkökulman osaksi kaikkien jokapäiväistä työskentelyä (tiedotuksella ja perehdytyksellä)

**Kysymykseen 22 vastasi 17 vastaajaa.**

- Tarpeellinen kysely
- Yhdenvertaisuus on toteutunut riittävän hyvin
- kysely ei tuo muutosta parempaan, koska talossa ei olla tosiasiallisesti yhdenvertaisia ja tasa-arvoisia vaan pikemmin vain ns. paperilla
- Kaikissa kyselyn kohdissa pitäisi olla mahdollisuus vastata ”en osaa sanoa”, koska on turha antaa mielipidettä asioista joita ei ole kohdannut työpaikalla
- Läpinäkyvyyttä huhujen kitkemiseksi – tuotava avoimesti esiin, jos on rekrytoinnissa käytetty ”vähemmän edustetun sukupuolen suosimista”
- Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmat pitää yhdistää: sukupuoli on vain yksi huomioon otettavista syrjintäperusteista. Keinotekoinen jaottelu tekee myös moniperusteisen syrjinnän näkymättömäksi
- Esimiehistä tehtävä erillinen kysely (VM Baron tapaan)
- Kyselyssä oli pitänyt olla mahdollisuus vastata syrjintäkokemuksista ”en halua kertoa”
- Syrjintäkyselyihin vaikea ottaa kantaa, kun henkilöstössä ei ole vähemmistöihin kuuluvia ihmisiä

- Määräaikaisessa työ- tai virkasuhteessa olevien henkilöiden yhdenvertaiseen kohteluun olisi kiinnitettävä myös huomiota (ongelmia koskien mm. työvälineitä)

LIITTEET: Yhdenvertaisuuskyselyn lomake

Katso: [http://yhdenvertaisuus.finlex.fi/wp-content/uploads/2016/01/OM-yv\\_kysely-28\\_8.pdf](http://yhdenvertaisuus.finlex.fi/wp-content/uploads/2016/01/OM-yv_kysely-28_8.pdf)



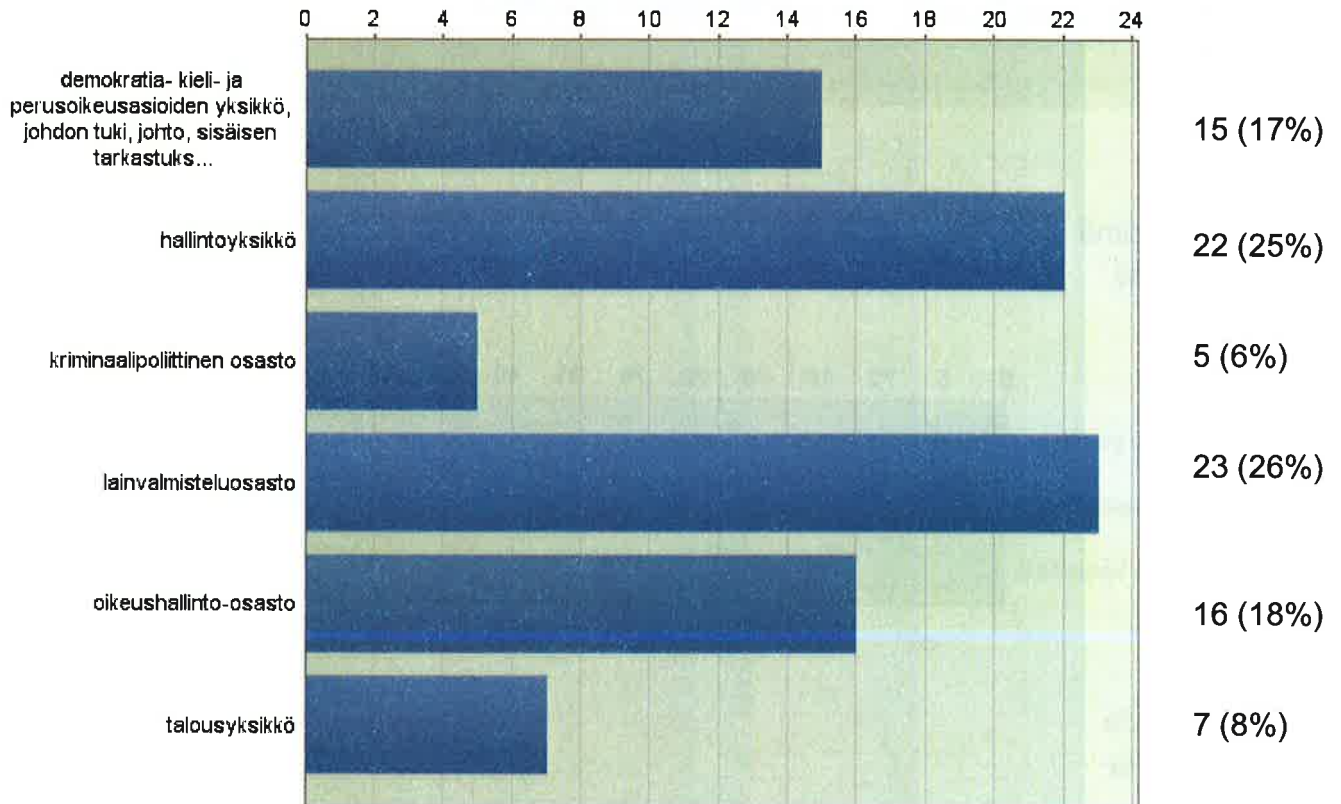
## Oikeusministeriön tasa-arvokysely 2013 - peruseräraportti (vastaajamäärät ja -prosentit)

Vastaajia 93, vastausprosentti = 38%

Kysymykset 2 – 7 pakollisia, muut vapaaehtoisia

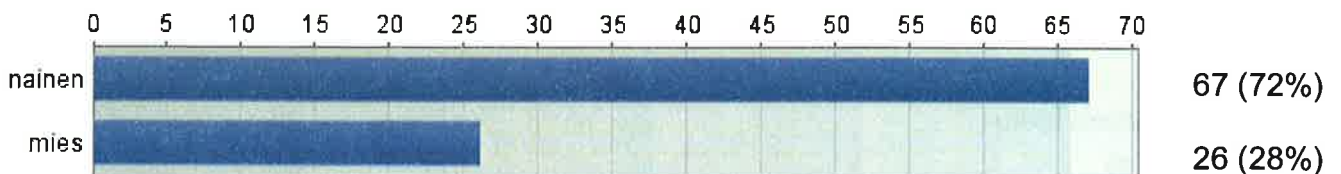
### 1. Osasto / erillisyksikkö

Vastaajien määrä: 88



### 2. Sukupuoli

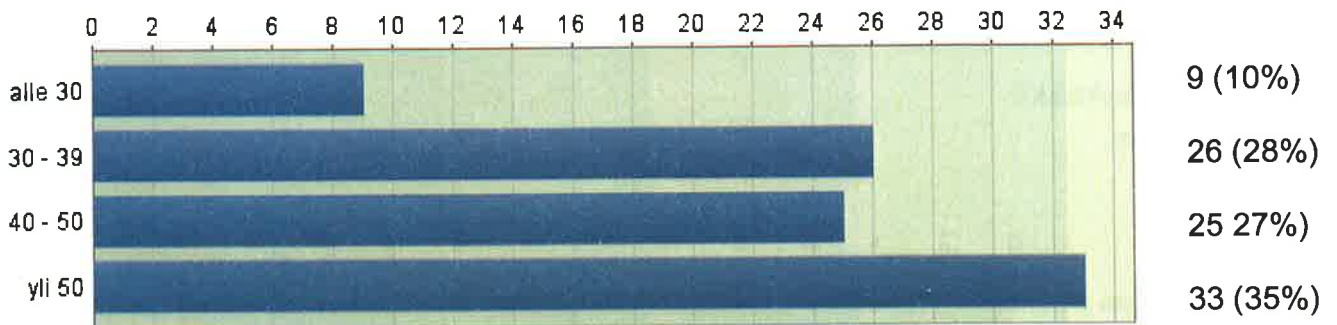
Vastaajien määrä: 93





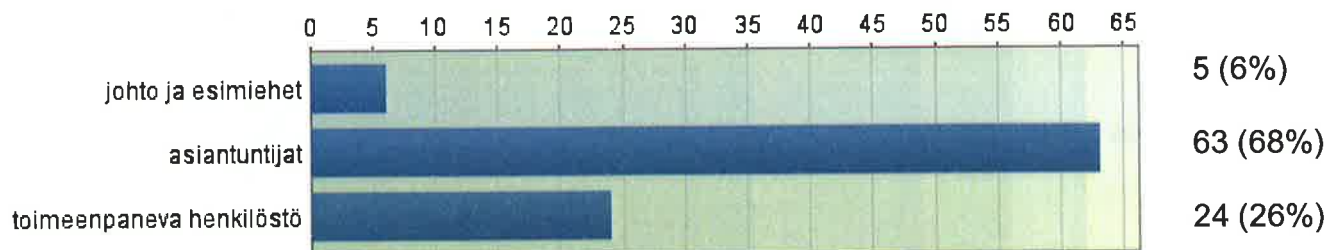
### 3. Ikäryhmä

Vastaajien määrä: 93



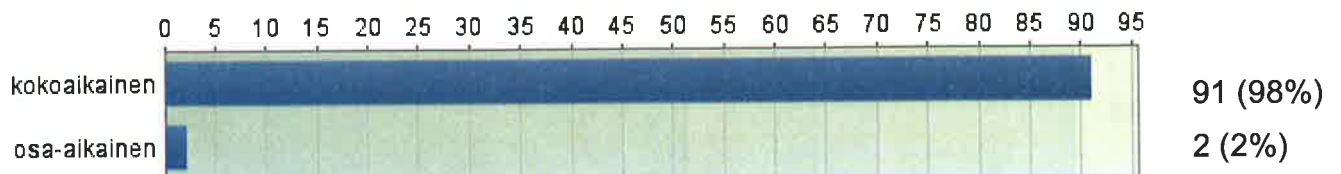
### 4. Henkilöstöryhmä

Vastaajien määrä: 93



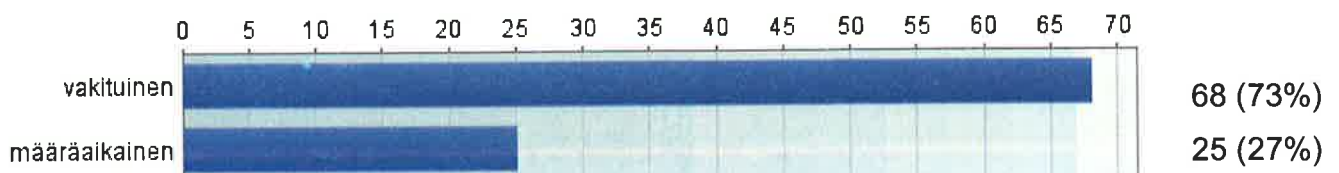
### 5. Palvelussuhde

Vastaajien määrä: 93



### 6. Palvelussuhteen laatu

Vastaajien määrä: 93

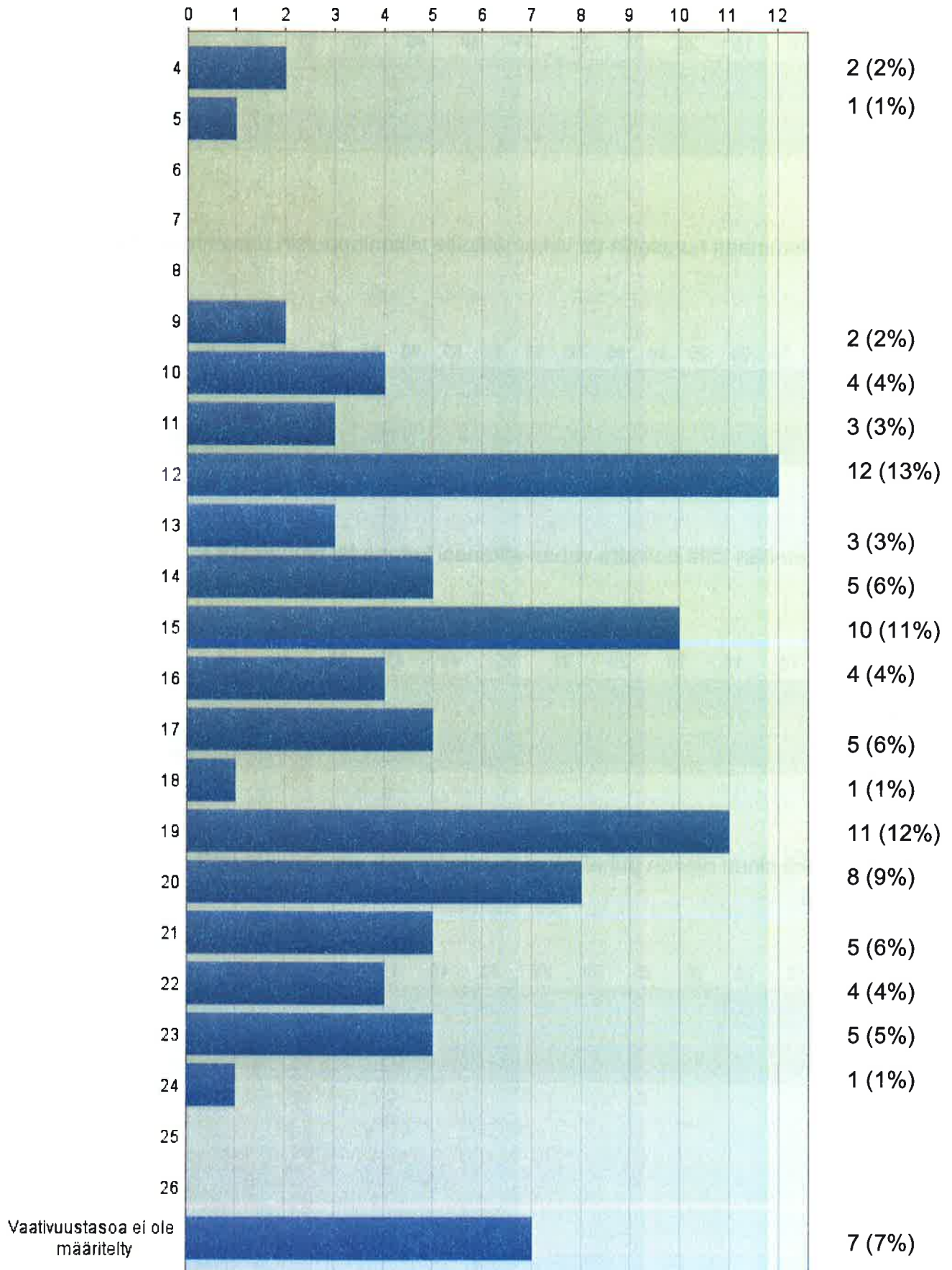






## 7. Tehtävän vaativuustaso

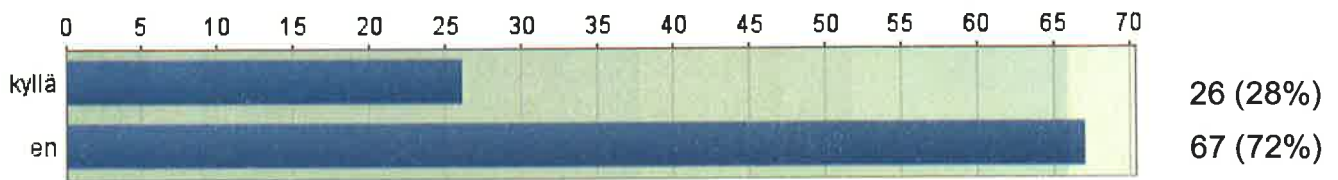
Vastaajien määrä: 93





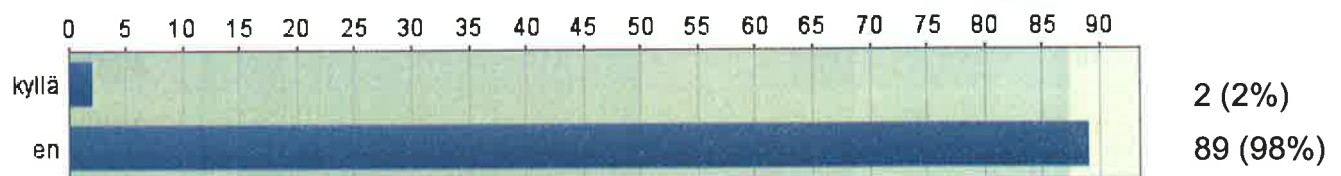
8. Joudutko työskentelemään yli virastoajan enemmän kuin haluaisit?

Vastaajien määrä: 93



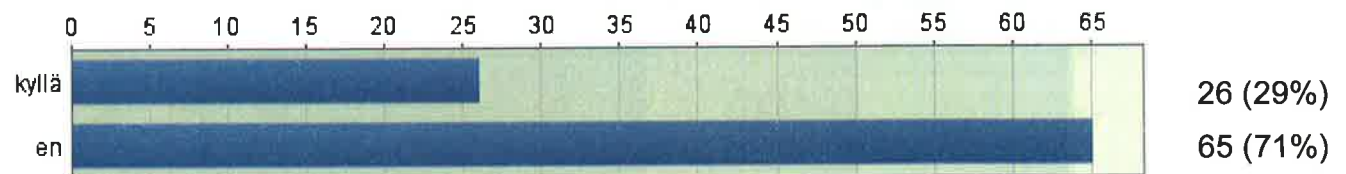
9. Joudutko osallistumaan kursseille tai virkamatkoille viikonloppuisin useammin kuin haluaisit?

Vastaajien määrä: 91



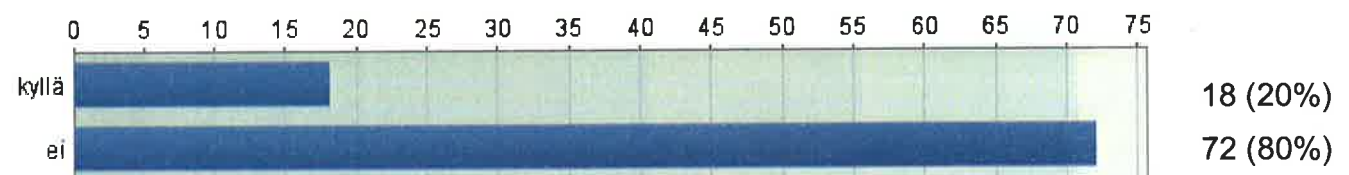
10. Joudutko tekemään töitä palkatta vapaa-aikanasi kotona tai työpaikalla?

Vastaajien määrä: 91



11. Edellytetäänkö sinun olevan puhelimitse tavoitettavissa vapaa-aikanasi?

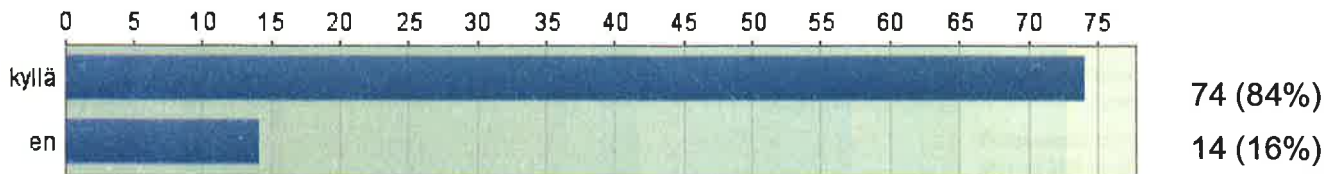
Vastaajien määrä: 90





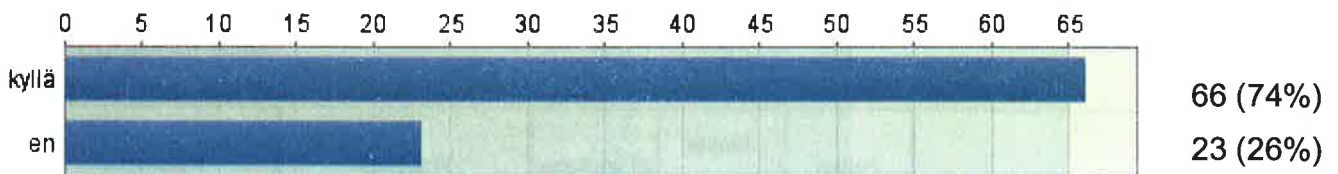
## 12. Saatko yleensä pidettyä mahdolliset saldovapaasi haluamallasi tavalla ja aikana?

Vastaajien määrä: 88



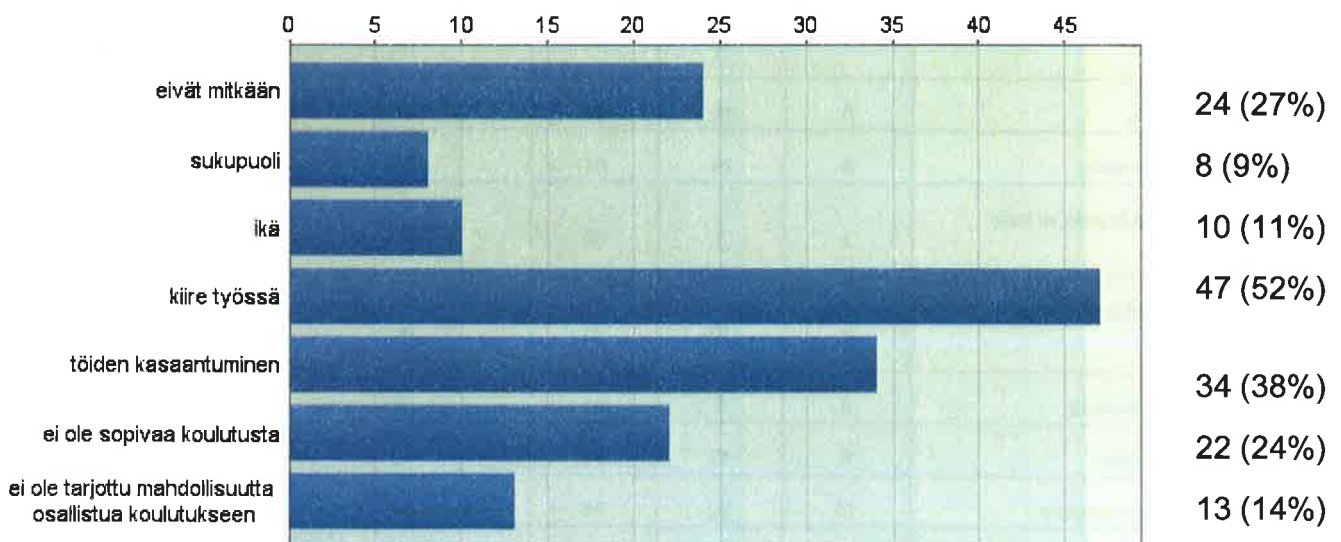
## 13. Koetko, että työnantaja tarjoaa sinulle riittävät mahdollisuudet kouluttautua ja kehittyä työssäsi?

Vastaajien määrä: 89



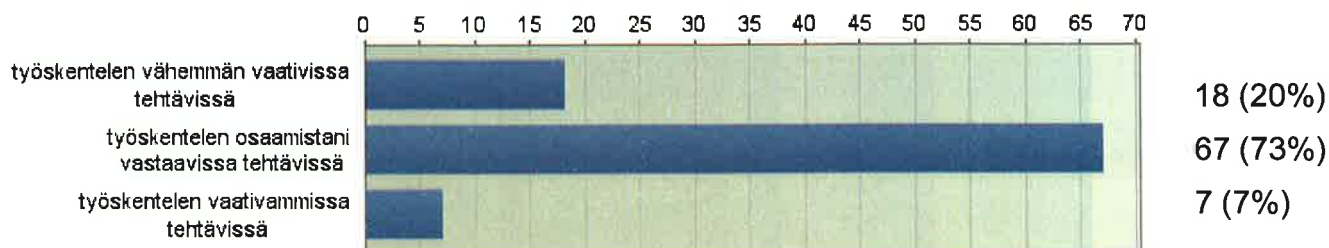
## 14. Mitkä tekijät vaikeuttavat koulutukseen osallistumistasi? Voit valita useamman vaihtoehdon.

Vastaajien määrä: 90



### 15. Työskenteletkö mielestäsi osaamistasi vastaavissa tehtävissä?

Vastaajien määrä: 92



### 16. Koetko, että sinua olisi kohdeltu eriarvoisesti tai syrjitty seuraavissa asioissa sukupuolesi perusteella?

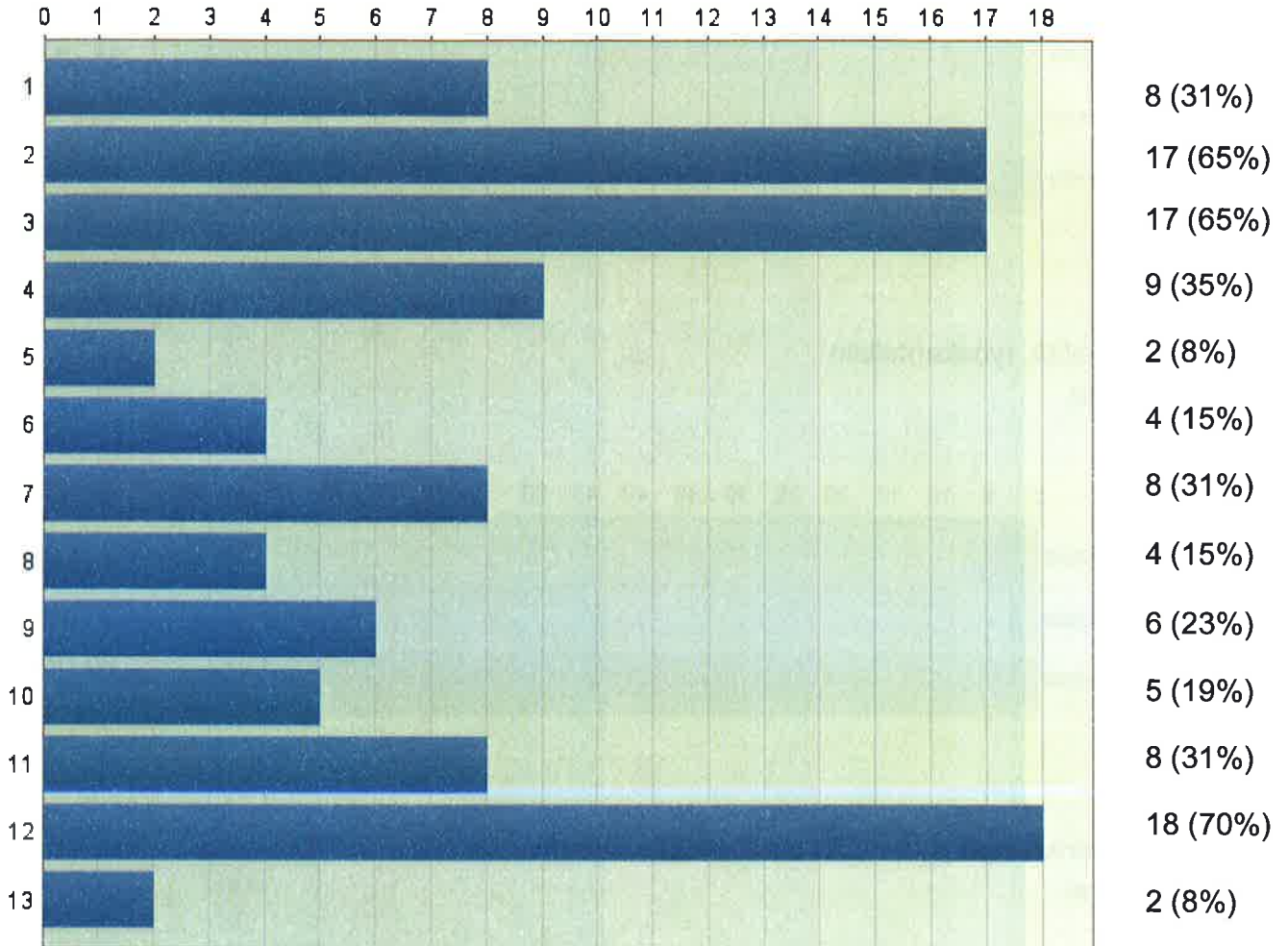
Vastaajien määrä: 92

	1	2	3	Mitä lähempänä 3:sta, sen parempi	
	Paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan	Yhteensä	Keskiarvo
1 työtehtävien jaossa	5	16	70	91	2,71
2 urakehityksessä	10	18	63	91	2,58
3 palkkauksessa	13	21	58	92	2,49
4 työtilojen ja -välineiden jaossa	10	8	73	91	2,69
5 pääsyssä työnantajan järjestämään koulutukseen	1	8	81	90	2,89
6 työhönottotilanteessa	0	10	81	91	2,89
7 työmäärän jakautumisessa	6	24	61	91	2,6
8 tiedonsaannissa avautuvista viroista oikeusministeriössä	3	3	85	91	2,9
9 tiedonsaannissa työtä koskevissa muutoksissa	2	13	75	90	2,81
10 virkasuhteen jatkamisessa	3	5	81	89	2,88
11 työtulosten arvioinnissa	6	12	72	90	2,73
12 ammattitaidon arvostuksessa	13	22	56	91	2,47
13 työn itsenäisyydessä	1	9	74	84	2,87
Yhteensä	73	169	930	1172	2,73



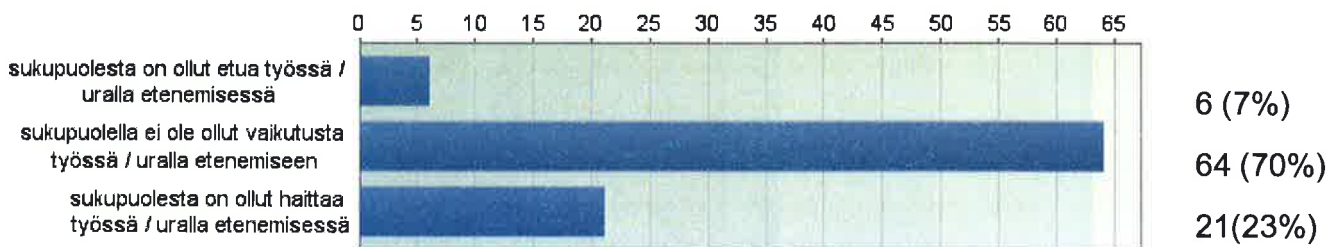
17. Koetko, että Sinua olisi kohdeltu eriarvoisesti tai syrjitty kysymyksessä 16 mainituissa asioissa ikäsi perusteella? Valittavissa niin monta vaihtoehtoa kuin tarpeen.

Vastaajien määrä: 26 (HUOMI!)



18. Miten olet kokenut oman sukupuolesi merkityksen työelämässä?

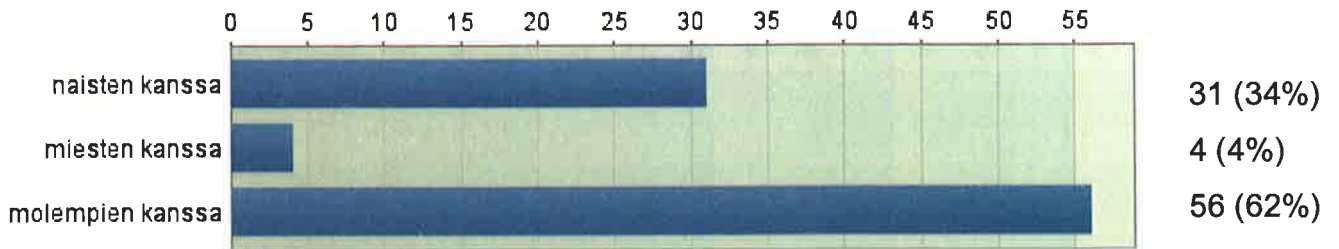
Vastaajien määrä: 91





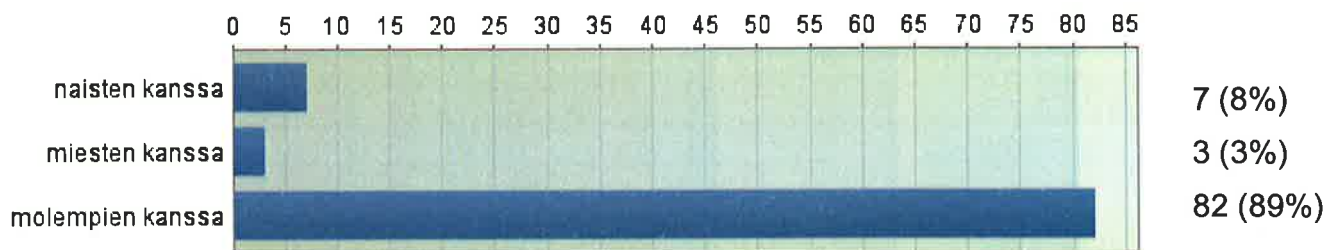
### 19. Teen pääasiallisesti töitä

Vastaajien määrä: 91



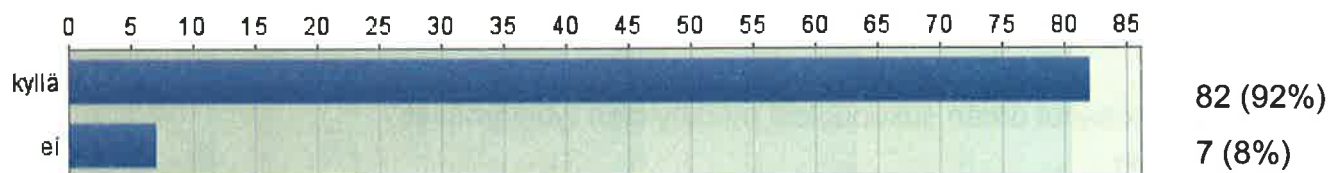
### 20. Jos saisin valita, työskentelisin

Vastaajien määrä: 92



### 21. Sopiiko tekemäsi työ yhtä hyvin sekä naisille että miehille?

Vastaajien määrä: 89





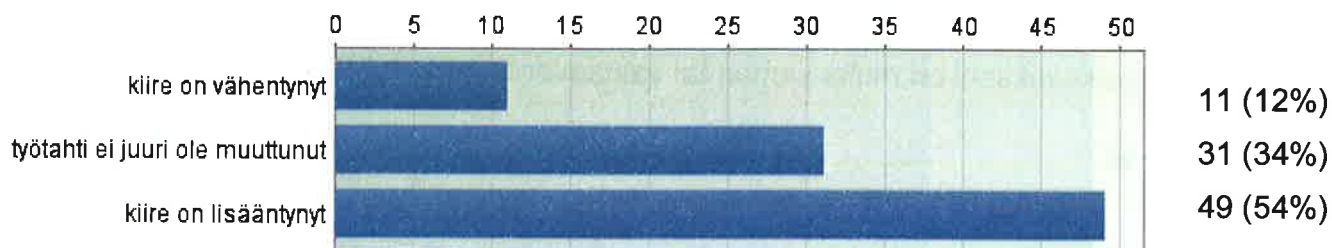
## 22. Miten seuraavat luonnehdinnat kuvaavat työskentelyilmapiiriä omassa osastossasi / erillisyyksikössäsi?

Vastaajien määrä: 92

	1	2	3	4	5	Mitä lähempänä 1:stä, sen parempi	
	Täysin samaa mieltä	Jokseen kin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseen kin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Yhteensä	Keskiarvo
1 työyhteisössäni on hyvä yhteishenki	28	33	12	19	0	92	2,24
2 saan apua työtovereiltani	44	31	4	11	1	91	1,84
3 minua arvostetaan työyhteisössäni	33	31	9	13	6	92	2,22
4 lähiesimieheni kannustaa minua	33	24	14	15	5	91	2,29
5 lähiesimieheni kohtelee naisia ja miehiä tasa-arvoisesti	45	14	16	15	2	92	2,08
6 työyhteisöni johtamistapa on oikeudenmukainen	33	18	12	21	8	92	2,49
7 minulla on mahdollisuus vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin	26	32	13	15	5	91	2,35
8 saan riittävästi tietoa työyhteisöäni koskevista asioista	23	29	16	20	3	91	2,46
9 voin suunnitella työtäni itsenäisesti	24	41	12	11	3	91	2,21
10 työyhteisössäni ei esiinny kiusaamista	33	17	19	14	7	90	2,39
Yhteensä	322	270	127	154	40	913	2,26

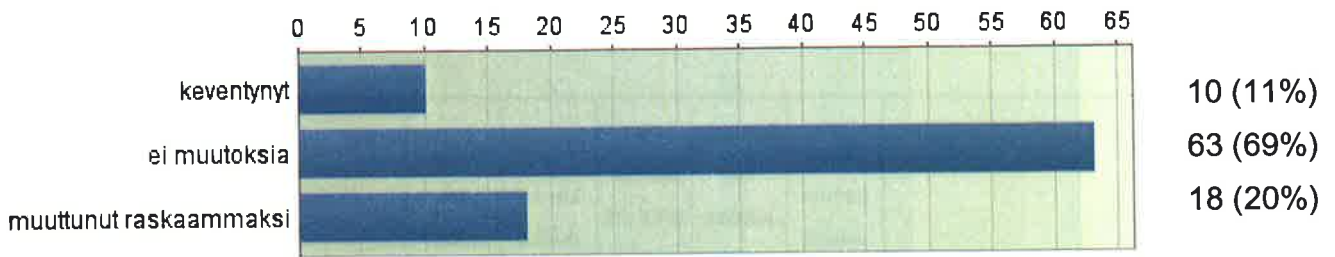
## 23. Miten arvioit työssä kokemaasi kiirettä viimeisen vuoden aikana?

Vastaajien määrä: 91



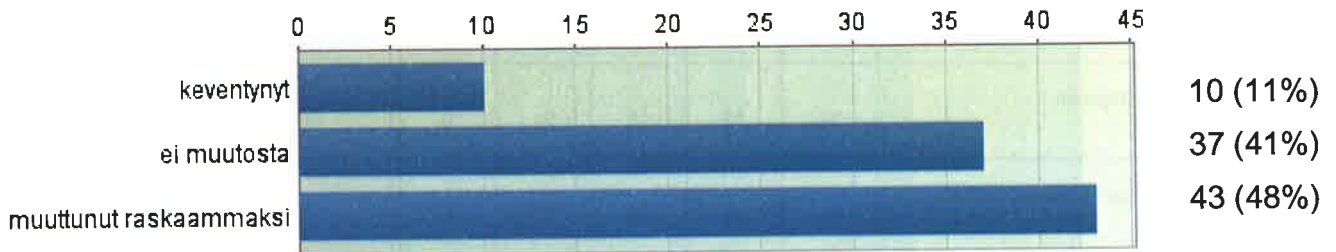
24. Miten arvioit kokemaasi fyysistä räsitusta viimeisen vuoden aikana?

Vastaajien määrä: 91



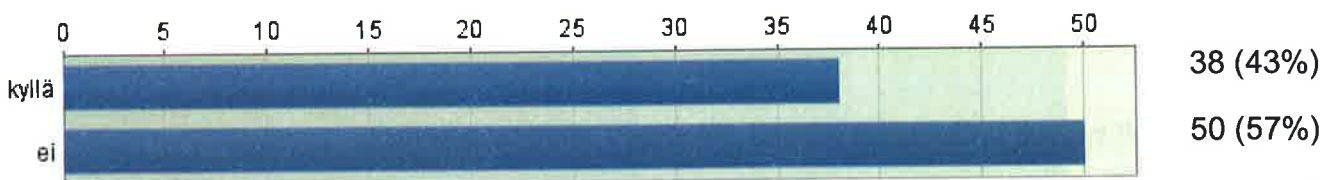
25. Miten arvioit kokemaasi henkistä räsitusta viimeisen vuoden aikana?

Vastaajien määrä: 90



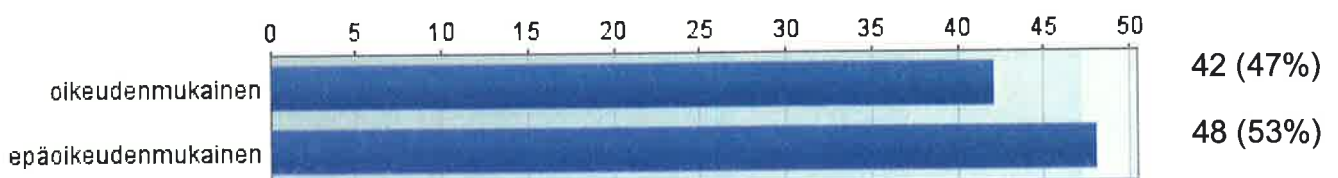
26. Palkkaukseni vastaa työni vaativuutta

Vastaajien määrä: 88



27. Mielestäni palkkaukseni on muita samaa tai vastaavantasoisista työtä tekevien ansioihin verrattuna

Vastaajien määrä: 90





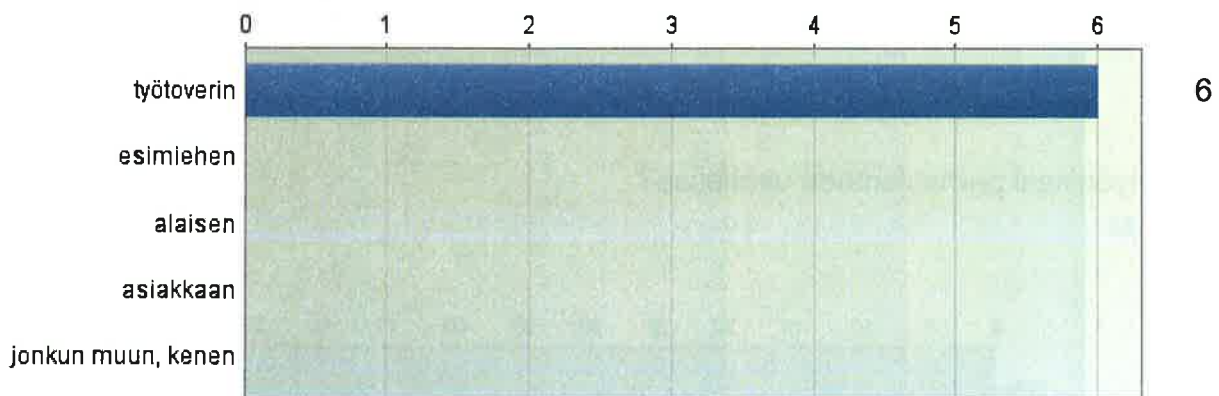
28. Onko joku nykyisessä työpaikassasi viimeisten kahden vuoden (2012 – 2013) aikana

Vastaajien määrä: 93

	1	2		Mitä lähempänä 2:sta, sen parempi
	kyllä	ei	Yhteensä	Keskiarvo
1 esittänyt vartaloosi tai seksuaalisuuteesi kohdistuvia ikäviä huomautuksia	2	91	93	1,98
2 puhunut kaksimielisyyksiä tai härskejä juttuja, jotka koet loukkaaviksi	3	90	93	1,97
3 pitänyt esillä kuvia tai muuta materiaalia, jotka olet kokenut loukkaavaksi	0	93	93	2
4 lähettänyt sinulle epäasiallista postia, sähköpostia tai soitellut puhelimella ahdistavalla tavalla	2	91	93	1,98
5 lähennellyt tai kosketellut sinua fyysisesti epämiellyttävällä / ahdistavalla tavalla	0	93	93	2
6 ehdottanut seksiä siten, että olet kokenut sen häiritseväksi	0	92	92	2
Yhteensä	7	550	557	1,99

29. Kenen taholta olet kokenut tällaista häirintää nykyisessä työpaikassasi?

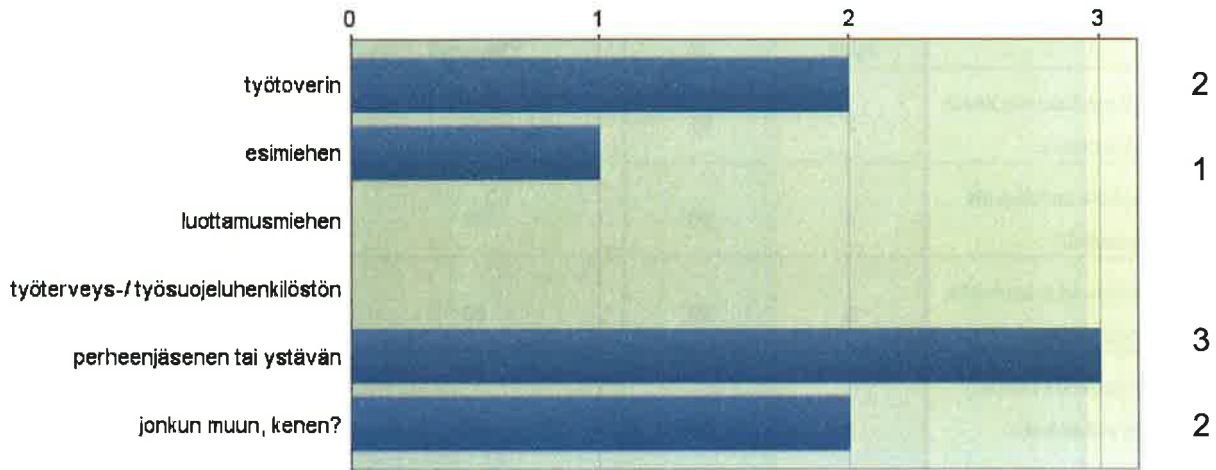
Vastaajien määrä: 6 (HUOM!)





30. Kenen kanssa olet keskustellut asiasta?

Vastaajien määrä: 5 (HUOM!)

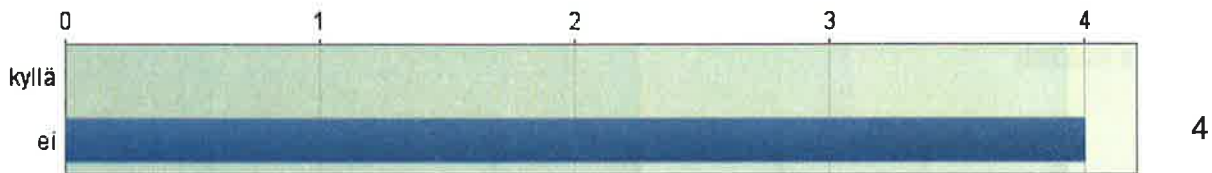


**Avoimet vastaukset: jonkun muun, kenen?**

- toisen työtoverin
- naispuolisen kollegan

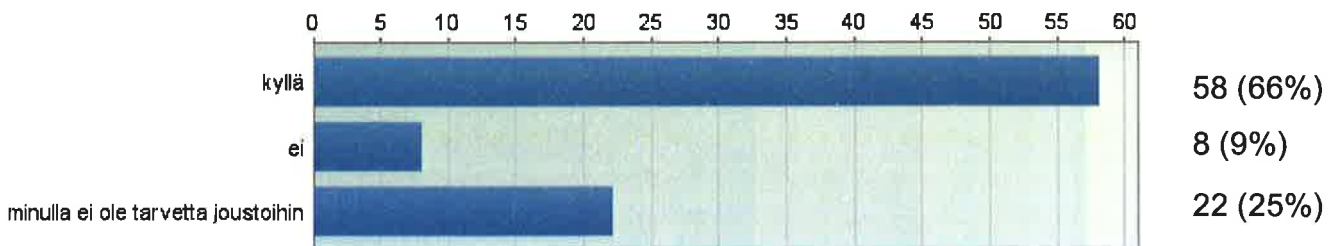
31. Jatkuuko kokemasi häirintä edelleen?

Vastaajien määrä: 4 (HUOM!)



32. Joustaako työaikasi perhetilanteen vaatiessa?

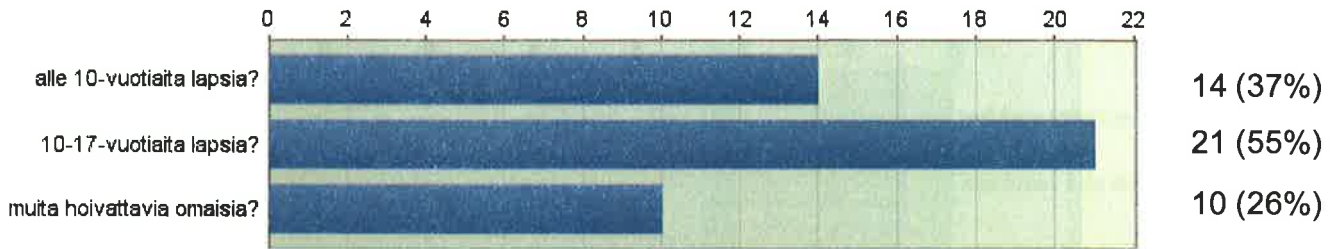
Vastaajien määrä: 88





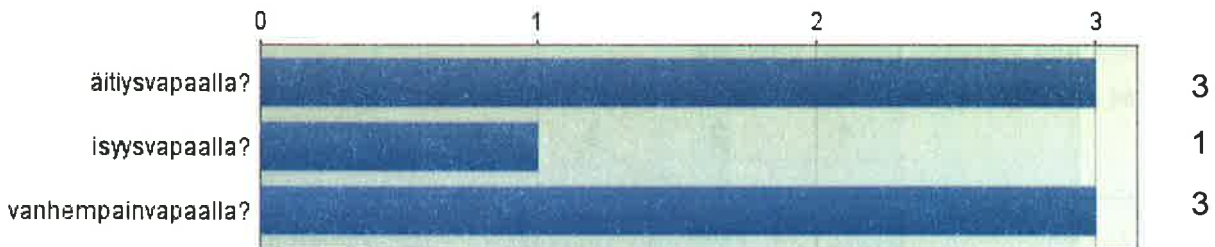
33. Onko sinulla (mahdollista valita useampi/kaikki)

Vastaajien määrä: 38 (HUOM!)



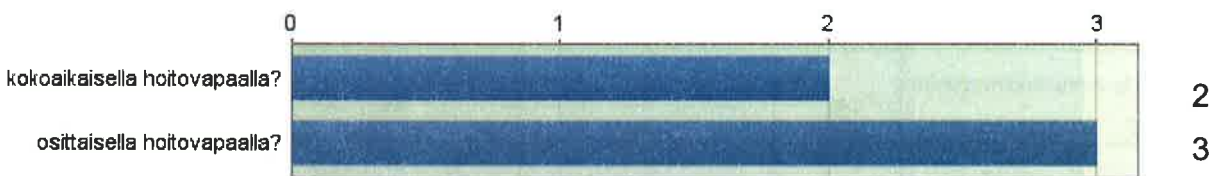
34. Oletko ollut viimeisten kahden vuoden aikana

Vastaajien määrä: 6 (HUOM!)



35. Oletko ollut viimeisten kahden vuoden aikana

Vastaajien määrä: 3 (HUOM!)



36. Jos olet ollut äitiys-, isyys-, vanhempain-, hoito tai osittaisella hoitovapaalla, miten työpaikallasi on asiaan suhtauduttu?

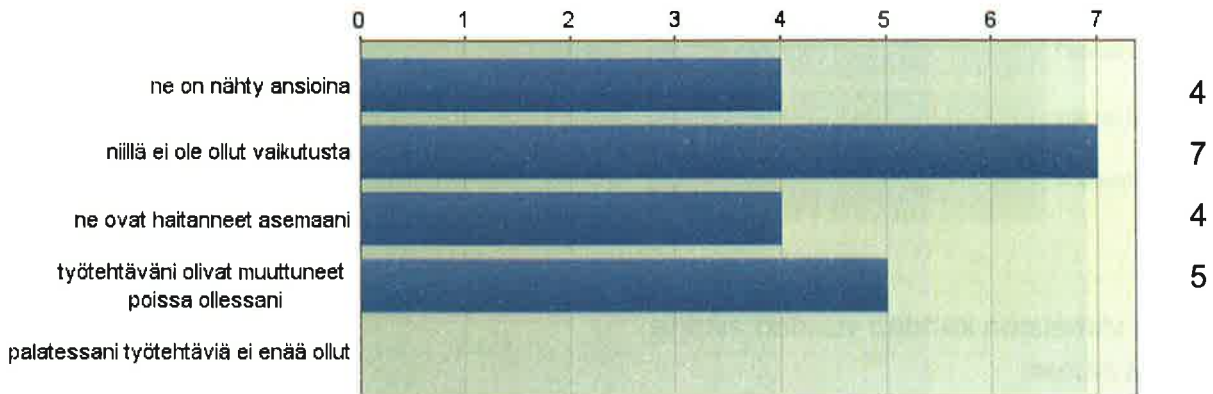
Vastaajien määrä: 19 (HUOM!)

	1	2	3	Mitä lähempänä 1:stä, sen parempi	
	myönteisesti	neutraalisti	kielteisesti	Yhteensä	Keskiarvo
esimiehet	8	3	8	19	2
työtoverit	10	1	7	18	1,83
Yhteensä	18	4	15	37	1,92



37. Onko em. vapaiden käytöllä ollut vaikutusta asemaasi tai työtehtävääsi työpaikalla?

Vastaajien määrä: 20 (HUOMI!)



38. Onko työpaikallasi yleisesti ottaen vaikeaa

Vastaajien määrä: 64 (HUOMI!)

	1	2	3		Mitä lähempänä 1:stä, sen parempi
	ei lainkaan vaikeaa	jonkin verran vaikeaa	selvästi vaikeaa	Yhteensä	Keskiarvo
1 pienten lasten vanhemmille kieltäytyä ylittöistä perhesyihin vedoten?	44	12	2	58	1,28
2 pienten lasten vanhemmille jäädä kotiin hoitamaan äkillisesti sairastunutta (alle 10-vuotiasta) lasta?	49	10	2	61	1,23
3 naisille jäädä äitiys- ja vanhempainvapaalle vajaan vuoden ajaksi?	46	7	1	54	1,17
4 miehille jäädä isyysvapaalle enintään 54 päiväksi?	40	8	4	52	1,31
5 miehille jäädä vanhempainvapaalle, jonka kesto on 1 - 7 kuukautta?	38	8	4	50	1,32
6 pienten lasten vanhemmille jäädä hoitovapaalle hoitamaan lasta siksi, kunnes lapsi täyttää 3 vuotta?	43	8	2	53	1,23
7 pienten lasten vanhemmille olla osittaisella hoitovapaalla eli lyhentää työaikaansa, kunnes lapsen toinen kouluvuosi päättyy (ves 27 §)?	38	13	2	53	1,32
Yhteensä	298	66	17	381	1,26



39. Arvioi tasa-arvoon liittyviä kokemuksiasi omassa osastossasi / erillisyyksikössäsi?

Vastaajien määrä: 91

	1	2	3	4	5	Mitä lähempänä 1:stä, sen parempi (10=poikkeus)	
	Täysin samaa mieltä	Jokseen kin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseen kin eri mieltä	Täysin eri mieltä	Yhteensä	Keskiarvo
1 naisten ja miesten tasa-arvo toteutuu työpaikallani hyvin	28	32	9	16	5	90	2,31
2 naiset ja miehet ovat sijoittuneet tasapuolisesti eri tehtäviin	23	27	11	22	8	91	2,62
3 naisia ja miehiä arvostetaan työntekijöinä samalla tavalla	31	26	10	19	4	90	2,32
4 naisten ja miesten palkkaus on tasa-arvoinen	25	19	15	24	7	90	2,66
5 naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet edetä uralla	29	21	15	19	6	90	2,47
6 naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet kehittyä työssään	33	28	12	11	6	90	2,21
7 naisilla ja miehillä on yhtä hyvät kouluttautumismahdollisuudet	38	31	10	6	5	90	1,99
8 naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet perhevapaiden käyttöön	29	30	18	8	4	89	2,19
9 naiset ja miehet osallistuvat yhtälailla päätöksentekoon	30	27	12	14	6	89	2,31
10 naisiin ja miehiin kohdistuu erilaisia odotuksia	15	24	24	14	13	90	2,84
Yhteensä	281	265	136	153	64	899	2,39



# JA-02A Graafinen vastausjakauma (palkit), virastokohtainen

Oikeusministeriö

8.10.2015

## Työtyytyväisyystutkimus 2015 / OM Vuosi: 2015

Kysymys	Arvo	Vastauksia	%
<b>1 Johtaminen</b>			
1	Erittäin tyytymätön	3,4	2,2
2	Tyytymätön	18,6	11,8
3	Ei tyytymätön eikä tyytyväinen	34,2	21,8
4	Tyytyväinen	61,8	39,3
5	Erittäin tyytyväinen	39,2	24,9
Mediaani: 4,00 Keskiarvo: 3,73 Moodi: 4,00		Yht: 157,2	
<b>1.1 Esimiehen antama tuki työnteossa ja sen edellytysten luonnissa</b>			
1	Erittäin tyytymätön	1	0,6
2	Tyytymätön	14	8,9
3	Ei tyytymätön eikä tyytyväinen	26	16,5
4	Tyytyväinen	61	38,6
5	Erittäin tyytyväinen	56	35,4
Mediaani: 4,00 Keskiarvo: 3,99 Moodi: 4,00		Yht: 158	
<b>1.2 Töiden yleinen organisointi työyhteisössä</b>			
1	Erittäin tyytymätön	5	3,2
2	Tyytymätön	24	15,4
3	Ei tyytymätön eikä tyytyväinen	40	25,6
4	Tyytyväinen	69	44,2
5	Erittäin tyytyväinen	18	11,5
Mediaani: 4,00 Keskiarvo: 3,46 Moodi: 4,00		Yht: 156	
<b>1.3 Esimiehen palaute työtuloksista, ammatinhallinn. ja kehittämisestä</b>			
1	Erittäin tyytymätön	4	2,5
2	Tyytymätön	18	11,4
3	Ei tyytymätön eikä tyytyväinen	40	25,3
4	Tyytyväinen	60	38,0
5	Erittäin tyytyväinen	36	22,8
Mediaani: 4,00 Keskiarvo: 3,67 Moodi: 4,00		Yht: 158	
<b>1.4 Oikeudenmukainen kohtelu esimiehen taholta</b>			
1	Erittäin tyytymätön	2	1,3
2	Tyytymätön	12	7,6
3	Ei tyytymätön eikä tyytyväinen	26	16,6
4	Tyytyväinen	57	36,3
5	Erittäin tyytyväinen	60	38,2
Mediaani: 4,00 Keskiarvo: 4,03 Moodi: 5,00		Yht: 157	

Kysymys	Arvo	Vastauksia	%
1.5	Johdon toiminta esimerkkinä ja suunnan näyttäjänä		
1	Erittäin tyytymätön	5	3,2
2	Tyytymätön	25	15,9
3	Ei tyytymätön eikä tyytyväinen	39	24,8
4	Tyytyväinen	62	39,5
5	Erittäin tyytyväinen	26	16,6
	Mediaani: 4,00 Keskiarvo: 3,50 Moodi: 4,00	Yht: 157	
2	<b>Työn sisältö ja haasteellisuus</b>		
1	Erittäin tyytymätön	0,5	0,3
2	Tyytymätön	8,75	5,6
3	Ei tyytymätön eikä tyytyväinen	28,5	18,1
4	Tyytyväinen	74	47,0
5	Erittäin tyytyväinen	45,75	29,0
	Mediaani: 4,00 Keskiarvo: 3,99 Moodi: 3,75	Yht: 157,5	
2.1	Tulos- ja muiden työtavoitteiden selkeys		
1	Erittäin tyytymätön	0	0,0
2	Tyytymätön	11	7,0
3	Ei tyytymätön eikä tyytyväinen	36	22,8
4	Tyytyväinen	82	51,9
5	Erittäin tyytyväinen	29	18,4
	Mediaani: 4,00 Keskiarvo: 3,82 Moodi: 4,00	Yht: 158	
2.2	Työn itsenäisyys ja mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön		
1	Erittäin tyytymätön	0	0,0
2	Tyytymätön	5	3,2
3	Ei tyytymätön eikä tyytyväinen	22	13,9
4	Tyytyväinen	76	48,1
5	Erittäin tyytyväinen	55	34,8
	Mediaani: 4,00 Keskiarvo: 4,15 Moodi: 4,00	Yht: 158	
2.3	Työn haastavuus		
1	Erittäin tyytymätön	0	0,0
2	Tyytymätön	8	5,1
3	Ei tyytymätön eikä tyytyväinen	18	11,5
4	Tyytyväinen	70	44,6
5	Erittäin tyytyväinen	61	38,9
	Mediaani: 4,00 Keskiarvo: 4,17 Moodi: 4,00	Yht: 157	
2.4	Työn innostavuus ja työssä koettu työn ilo		
1	Erittäin tyytymätön	2	1,3
2	Tyytymätön	11	7,0
3	Ei tyytymätön eikä tyytyväinen	38	24,2
4	Tyytyväinen	68	43,3
5	Erittäin tyytyväinen	38	24,2
	Mediaani: 4,00 Keskiarvo: 3,82 Moodi: 4,00	Yht: 157	

Kysymys	Arvo	Vastauksia	%
<b>3 Palkkaus</b>			
1	Erittäin tyytymätön	6,5	4,1
2	Tyytymätön	28	17,8
3	Ei tyytymätön eikä tyytyväinen	48	30,6
4	Tyytyväinen	59,5	37,9
5	Erittäin tyytyväinen	15	9,6
Mediaani: 3,38 Keskiarvo: 3,31 Moodi: 4,00		Yht: 157	
<b>3.1 Palkkauksen perusteiden selkeys ja ymmärrettävyys</b>			
1	Erittäin tyytymätön	2	1,3
2	Tyytymätön	20	12,7
3	Ei tyytymätön eikä tyytyväinen	52	32,9
4	Tyytyväinen	66	41,8
5	Erittäin tyytyväinen	18	11,4
Mediaani: 4,00 Keskiarvo: 3,49 Moodi: 4,00		Yht: 158	
<b>3.2 Palkkauksen suhde työn asettamaan vaativuuteen</b>			
1	Erittäin tyytymätön	5	3,2
2	Tyytymätön	27	17,2
3	Ei tyytymätön eikä tyytyväinen	42	26,8
4	Tyytyväinen	71	45,2
5	Erittäin tyytyväinen	12	7,6
Mediaani: 4,00 Keskiarvo: 3,37 Moodi: 4,00		Yht: 157	
<b>3.3 Palkkauksen muuttuminen työsuorituksen muutoksen myötä</b>			
1	Erittäin tyytymätön	10	6,5
2	Tyytymätön	38	24,5
3	Ei tyytymätön eikä tyytyväinen	52	33,5
4	Tyytyväinen	40	25,8
5	Erittäin tyytyväinen	15	9,7
Mediaani: 3,00 Keskiarvo: 3,08 Moodi: 3,00		Yht: 155	
<b>3.4 Palkkauksen oikeudenmukaisuus</b>			
1	Erittäin tyytymätön	9	5,7
2	Tyytymätön	27	17,1
3	Ei tyytymätön eikä tyytyväinen	46	29,1
4	Tyytyväinen	61	38,6
5	Erittäin tyytyväinen	15	9,5
Mediaani: 3,00 Keskiarvo: 3,29 Moodi: 4,00		Yht: 158	



Kysymys	Arvo	Vastauksia	%
<b>4 Kehittymisen tuki</b>			
1	Erittäin tyytymätön	2,333	1,5
2	Tyytymätön	15,667	10,0
3	Ei tyytymätön eikä tyytyväinen	51,333	32,9
4	Tyytyväinen	62,667	40,2
5	Erittäin tyytyväinen	24	15,4
Mediaani: 3,67 Keskiarvo: 3,58 Moodi: 4,00		Yht: 156	
<b>4.1 Uralla eteneminen ja sen tukeminen työyhteisössä</b>			
1	Erittäin tyytymätön	2	1,3
2	Tyytymätön	17	10,9
3	Ei tyytymätön eikä tyytyväinen	58	37,2
4	Tyytyväinen	53	34,0
5	Erittäin tyytyväinen	26	16,7
Mediaani: 4,00 Keskiarvo: 3,54 Moodi: 3,00		Yht: 156	
<b>4.2 Työpaikkakoulutusmahd. ja muut osaamisen kehittämistoimenp.</b>			
1	Erittäin tyytymätön	0	0,0
2	Tyytymätön	8	5,1
3	Ei tyytymätön eikä tyytyväinen	40	25,5
4	Tyytyväinen	78	49,7
5	Erittäin tyytyväinen	31	19,7
Mediaani: 4,00 Keskiarvo: 3,84 Moodi: 4,00		Yht: 157	
<b>4.3 Tulos-/kehityskeskust. toimivuus osaamisen kehittämisessä</b>			
1	Erittäin tyytymätön	5	3,2
2	Tyytymätön	22	14,2
3	Ei tyytymätön eikä tyytyväinen	56	36,1
4	Tyytyväinen	57	36,8
5	Erittäin tyytyväinen	15	9,7
Mediaani: 3,00 Keskiarvo: 3,35 Moodi: 4,00		Yht: 155	
<b>5 Työilmapiiri ja yhteistyö</b>			
1	Erittäin tyytymätön	1,25	0,8
2	Tyytymätön	10,5	6,7
3	Ei tyytymätön eikä tyytyväinen	28,75	18,2
4	Tyytyväinen	67,75	42,9
5	Erittäin tyytyväinen	49,5	31,4
Mediaani: 4,00 Keskiarvo: 3,98 Moodi:		Yht: 157,75	
<b>5.1 Sisäinen yhteistyö ja työilmapiiri työyhteisössä</b>			
1	Erittäin tyytymätön	1	0,6
2	Tyytymätön	12	7,6
3	Ei tyytymätön eikä tyytyväinen	28	17,7
4	Tyytyväinen	75	47,5
5	Erittäin tyytyväinen	42	26,6
Mediaani: 4,00 Keskiarvo: 3,92 Moodi: 4,00		Yht: 158	

Kysymys	Arvo	Vastauksia	%
<b>5.2 Oikeudenmukainen kohtelu työtovereiden taholta</b>			
1	Erittäin tyytymätön	0	0,0
2	Tyytymätön	5	3,2
3	Ei tyytymätön eikä tyytyväinen	21	13,3
4	Tyytyväinen	81	51,3
5	Erittäin tyytyväinen	51	32,3
Mediaani: 4,00 Keskiarvo: 4,13 Moodi: 4,00		Yht: 158	
<b>5.3 Osaamisen ja työpanoksen arvostus työyhteisössä</b>			
1	Erittäin tyytymätön	2	1,3
2	Tyytymätön	14	8,9
3	Ei tyytymätön eikä tyytyväinen	32	20,3
4	Tyytyväinen	62	39,2
5	Erittäin tyytyväinen	48	30,4
Mediaani: 4,00 Keskiarvo: 3,89 Moodi: 4,00		Yht: 158	
<b>5.4 Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen työyhteisössä</b>			
1	Erittäin tyytymätön	2	1,3
2	Tyytymätön	11	7,0
3	Ei tyytymätön eikä tyytyväinen	34	21,7
4	Tyytyväinen	53	33,8
5	Erittäin tyytyväinen	57	36,3
Mediaani: 4,00 Keskiarvo: 3,97 Moodi: 5,00		Yht: 157	
<b>6 Työolot</b>			
1	Erittäin tyytymätön	6,25	4,0
2	Tyytymätön	17,25	11,0
3	Ei tyytymätön eikä tyytyväinen	30,5	19,4
4	Tyytyväinen	71,25	45,3
5	Erittäin tyytyväinen	32	20,3
Mediaani: 3,75 Keskiarvo: 3,67 Moodi: 3,75		Yht: 157,25	
<b>6.1 Mahdollisuudet yhteensovittaa työ- ja yksityiselämä</b>			
1	Erittäin tyytymätön	0	0,0
2	Tyytymätön	5	3,2
3	Ei tyytymätön eikä tyytyväinen	24	15,2
4	Tyytyväinen	78	49,4
5	Erittäin tyytyväinen	51	32,3
Mediaani: 4,00 Keskiarvo: 4,11 Moodi: 4,00		Yht: 158	
<b>6.2 Työpaikan varmuus nyt ja tulevaisuudessa</b>			
1	Erittäin tyytymätön	9	5,7
2	Tyytymätön	20	12,7
3	Ei tyytymätön eikä tyytyväinen	37	23,4
4	Tyytyväinen	60	38,0
5	Erittäin tyytyväinen	32	20,3
Mediaani: 4,00 Keskiarvo: 3,54 Moodi: 4,00		Yht: 158	

Kysymys	Arvo	Vastauksia	%
<b>6.3 Jaksaminen ja energisyys</b>			
1	Erittäin tyytymätön	1	0,6
2	Tyytymätön	27	17,3
3	Ei tyytymätön eikä tyytyväinen	35	22,4
4	Tyytyväinen	73	46,8
5	Erittäin tyytyväinen	20	12,8
Mediaani: 4,00 Keskiarvo: 3,54 Moodi: 4,00		Yht: 156	
<b>6.4 Työtilat ja työvälineet</b>			
1	Erittäin tyytymätön	15	9,6
2	Tyytymätön	17	10,8
3	Ei tyytymätön eikä tyytyväinen	26	16,6
4	Tyytyväinen	74	47,1
5	Erittäin tyytyväinen	25	15,9
Mediaani: 4,00 Keskiarvo: 3,49 Moodi: 4,00		Yht: 157	
<b>7 Tiedon kulku</b>			
1	Erittäin tyytymätön	4,5	2,9
2	Tyytymätön	15,5	9,9
3	Ei tyytymätön eikä tyytyväinen	56	35,7
4	Tyytyväinen	61	38,9
5	Erittäin tyytyväinen	20	12,7
Mediaani: 3,50 Keskiarvo: 3,49 Moodi: 4,00		Yht: 157	
<b>7.1 Sisäinen viestintä ja tiedonkulku työyhteisössä</b>			
1	Erittäin tyytymätön	4	2,5
2	Tyytymätön	12	7,6
3	Ei tyytymätön eikä tyytyväinen	55	35,0
4	Tyytyväinen	65	41,4
5	Erittäin tyytyväinen	21	13,4
Mediaani: 4,00 Keskiarvo: 3,55 Moodi: 4,00		Yht: 157	
<b>7.2 Työyhteisön avoimuus asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa</b>			
1	Erittäin tyytymätön	5	3,2
2	Tyytymätön	19	12,1
3	Ei tyytymätön eikä tyytyväinen	57	36,3
4	Tyytyväinen	57	36,3
5	Erittäin tyytyväinen	19	12,1
Mediaani: 3,00 Keskiarvo: 3,42 Moodi:		Yht: 157	
<b>8 Työnantajakuva</b>			
1	Erittäin tyytymätön	1,667	1,1
2	Tyytymätön	11	7,0
3	Ei tyytymätön eikä tyytyväinen	54,667	34,6
4	Tyytyväinen	62,667	39,7
5	Erittäin tyytyväinen	28	17,7
Mediaani: 3,67 Keskiarvo: 3,66 Moodi: 4,00		Yht: 158	

Kysymys	Arvo	Vastauksia	%
8.1	Työpaikan maine hyvänä työnantajana		
1	Erittäin tyytymätön	0	0,0
2	Tyytymätön	5	3,2
3	Ei tyytymätön eikä tyytyväinen	33	20,9
4	Tyytyväinen	70	44,3
5	Erittäin tyytyväinen	50	31,6
	Mediaani: 4,00 Keskiarvo: 4,04 Moodi: 4,00	Yht: 158	
8.2	Arvojen selkeys ja ymmärrettävyys		
1	Erittäin tyytymätön	1	0,6
2	Tyytymätön	10	6,3
3	Ei tyytymätön eikä tyytyväinen	62	39,2
4	Tyytyväinen	66	41,8
5	Erittäin tyytyväinen	19	12,0
	Mediaani: 4,00 Keskiarvo: 3,58 Moodi: 4,00	Yht: 158	
8.3	Arvojen toteutuminen käytännössä		
1	Erittäin tyytymätön	4	2,5
2	Tyytymätön	18	11,4
3	Ei tyytymätön eikä tyytyväinen	69	43,7
4	Tyytyväinen	52	32,9
5	Erittäin tyytyväinen	15	9,5
	Mediaani: 3,00 Keskiarvo: 3,35 Moodi: 3,00	Yht: 158	
<b>Y</b>	<b>Yhteensä</b>		
1	Erittäin tyytymätön	3,31	2,1
2	Tyytymätön	15,931	10,1
3	Ei tyytymätön eikä tyytyväinen	39,448	25,1
4	Tyytyväinen	65,414	41,6
5	Erittäin tyytyväinen	33,138	21,1
	Mediaani: 3,72 Keskiarvo: 3,69 Moodi: 3,86	Yht: 157,241	
<b>9</b>	<b>Halukkuus henkilökiertoon</b>		
1	Kyllä	69	45,1
2	Ei	84	54,9
	Mediaani: 2,00 Keskiarvo: 1,55 Moodi: 2,00	Yht: 153	
9.1	Halukkuus henkilökiertoon		
1	Kyllä	69	45,1
2	Ei	84	54,9
	Mediaani: 2,00 Keskiarvo: 1,55 Moodi: 2,00	Yht: 153	

Kysymys	Arvo	Vastauksia	%
<b>10 Aikomus vaihtaa työpaikkaa siihen liittyvän tyytymättömyyden vuoksi</b>			
1	Kyllä	16	10,6
2	Ei	135	89,4
Mediaani: 2,00 Keskiarvo: 1,89 Moodi: 2,00		Yht: 151	
<b>10.1 Aikomus vaihtaa työpaikkaa siihen liittyvän tyytymättömyyden vuoksi</b>			
1	Kyllä	16	10,6
2	Ei	135	89,4
Mediaani: 2,00 Keskiarvo: 1,89 Moodi: 2,00		Yht: 151	
<b>A1 Työpaikan suosittelu</b>			
1	Kyllä	136	87,2
2	Ei	20	12,8
Mediaani: 1,00 Keskiarvo: 1,13 Moodi: 1,00		Yht: 156	
<b>A1.1 Nykyisen työpaikkasi suositteluhalukkuus ystävällesi</b>			
1	Kyllä	136	87,2
2	Ei	20	12,8
Mediaani: 1,00 Keskiarvo: 1,13 Moodi: 1,00		Yht: 156	
<b>B2 Uudistuminen ja innovatiivisuus</b>			
1	Täysin eri mieltä	1	0,6
2	Eri mieltä	15	9,7
3	Ei eri eikä samaa mieltä	52	33,8
4	Samaa mieltä	67	43,5
5	Täysin samaa mieltä	19	12,3
Mediaani: 4,00 Keskiarvo: 3,57 Moodi: 4,00		Yht: 154	
<b>B2.1 Esimiesten ja johdon antamat mahdollisuudet uudistua työssä</b>			
1	Täysin eri mieltä	1	0,6
2	Eri mieltä	15	9,7
3	Ei eri eikä samaa mieltä	52	33,8
4	Samaa mieltä	67	43,5
5	Täysin samaa mieltä	19	12,3
Mediaani: 4,00 Keskiarvo: 3,57 Moodi: 4,00		Yht: 154	
<b>C3 Työhyvinvointi</b>			
4	4	0	0,0
5	5	4	2,5
6	6	7	4,4
7	7	32	20,3
8	8	51	32,3
9	9	58	36,7
10	10	6	3,8
Mediaani: 8,00 Keskiarvo: 8,08 Moodi: 9,00		Yht: 158	

Kysymys	Arvo	Vastauksia	%
C3.1	Oma arvio työhyvinvoinnista kouluasteikolla 4-10		
	4	4	0,0
	5	4	2,5
	6	7	4,4
	7	32	20,3
	8	51	32,3
	9	58	36,7
	10	6	3,8
	Mediaani: 8,00 Keskiarvo: 8,08 Moodi: 9,00	Yht: 158	
<b>JO</b>	<b>Johtajuusindeksi</b>		
	Mediaani: 3,71 Keskiarvo: 3,66 Moodi: 4,00	Yht: 0	
<b>OS</b>	<b>Osaamisen johtamisindeksi</b>		
	Mediaani: 3,86 Keskiarvo: 3,82 Moodi: 4,14	Yht: 0	
<b>TY</b>	<b>Työolojen johtamisindeksi</b>		
	Mediaani: 3,81 Keskiarvo: 3,82 Moodi: 3,50	Yht: 0	
<b>OKU</b>	<b>Osaamisen kehittyminen ja uudistuminen</b>		
	Mediaani: 3,83 Keskiarvo: 3,72 Moodi: 4,17	Yht: 0	
<b>MTI</b>	<b>Motivaatio ja työn imu</b>		
	Mediaani: 3,83 Keskiarvo: 3,85 Moodi: 4,33	Yht: 0	
<b>JTV</b>	<b>Johtaminen ja työyhteisön vuorovaikutus</b>		
	Mediaani: 3,86 Keskiarvo: 3,74 Moodi: 4,00	Yht: 0	

ESTEETTÖMYYSTESTAUSRAPORTTI / OM.FI

Annanpura Oy / 15.12.2015

1 Johdanto .....	3
2 Toimeksianto .....	3
3 Havainnot.....	3
3.1 Yhteenveto .....	3
3.2 Kriittiset ongelmat.....	4
3.3 Merkittävät ongelmat.....	7
3.4 Muita esteettömyysongelmia .....	11
3.5 Muita huomioita .....	12
4 Jatkotoimenpiteet.....	13
5 Tietoja esteettömyystestauksesta.....	13
6 Käytetyt ohjelmistot ja laitteet .....	15
7 Yhteystiedot .....	16



# 1 Johdanto

Tässä asiakirjassa raportoidaan havainnot, jotka tehtiin Annanpura Oy:n suorittaman [www.om.fi](http://www.om.fi)-sivuston esteettömyystestauksen yhteydessä sekä pyritään mahdollisuuksien mukaan tarjoamaan ratkaisuehdotuksia havaittuihin ongelmiin ja puutteisiin.

Testauksen lähtökohdista ja periaatteista kerrotaan tarkemmin jäljempänä tässä asiakirjassa. Testauksen yhteydessä tehdyt havainnot on jaettu niiden merkityksen mukaisiin ryhmiin. Kriittisillä ongelmilla tarkoitetaan puutteita, jotka estävät sivuston käytön kokonaan tietyiltä osin. Merkittävät ongelmat ovat sellaisia, jotka tekevät tutkitun kohteen käytöstä tarpeettoman työlästä tai hankalaa. Muut havaitut puutteet ovat ongelmia, joiden korjaaminen edistää sivuston esteettömyyttä ja käytettävyyttä erityisryhmien kannalta. Lisäksi raporttiin on kirjattu muita palvelun käytettävyyteen liittyviä huomioita.

## 2 Toimeksianto

Testattavat kohteet:

<http://www.om.fi>

## 3 Havainnot

### 3.1 Yhteenveto

Tutkitun sivuston yleinen esteettömyyden taso on kohtalainen. Testauksessa havaittiin joitain luonteeltaan lähinnä teknisiä kriittisiä ja merkittäviä ongelmia, jotka tekevät sivuston käytön hankalaksi useiden käyttäjäryhmien kannalta.

Suurin ongelma liittyy sivujen yläosan linkkeihin, joita ei voi lainkaan avata useimmilla ruudunlukuohjelmilla.

Visuaalisesti etenkin etusivulla on varsin runsaasti sisältöä, mikä tekee sivusta raskaan erityisesti heikkonäköisten ja kognitiivisista ongelmista kärsivien käyttäjien kannalta.

## 3.2 Kriittiset ongelmat

### Sivun yläosan linkit

Sivujen yläosassa olevat linkit (osallistuminen ja vaalit, Oikeuslaitos jne.) on toteutettu esteellisesti tiettyjen ruudunlukuohjelmien käyttäjien kannalta. Alla mainittuja apuvälineitä käyttämällä linkistä avautuva ikkuna ei jää auki, vaan sulkeutuu itsestään välittömästi.

Ongelma esiintyy seuraavilla ruudunlukuohjelmien ja web-selainten yhdistelmillä: NVDA/Internet Explorer, Jaws/Internet Explorer (Windows) sekä Safari/Voiceover (Mac OS X).

Linkit toimivat teknisesti oikein käytettäessä Windowsissa yhdistelmää NVDA/Firefox sekä iPadissa Safari/Voiceover.

Ruudunlukuohjelmien lisäksi ongelmia esiintyy todennäköisesti myös erilaisilla näppäimistörajapintaa hyödyntävillä motorisilla apuvälineillä, kuten askellusohjaukseen perustuvilla kytkimillä ja vastaavilla ohjauslaitteilla.

WCAG: 2.1.1 Näppäimistö: Kaikki sisällön toiminnallisuus on hallittavissa näppäimistörajapinnan välityksellä ilman vaatimusta yksittäisten näppäinpainallusten erityisestä ajoittamisesta, paitsi kun alla oleva toiminnallisuus vaatii syötettä, joka riippuu käyttäjän liikkeiden polusta eikä vain päätepisteistä. (Taso A)

Lisäksi ongelmana on, että ilman visuaalista käyttöliittymää toimittaessa aiemman sisällön päälle uutena ikkunana esitettävä informaatio on vaikeasti hahmotettava. Verkkosivujen ennustettavan toimintatavan mukaisesti linkeistä avautuu aina uusi sivu, joten käyttäjä ei pysty näkemättä havaitsemaan, että kyseessä on dynaamista sisältöä edellisen sivun päällä.

Linkkitekstit ovat myös luonteeltaan sellaisia, jotka antavat ymmärtää, että selaimeen latautuisi kokonaan uusi sivu toisin kuin esimerkiksi Lisätietoja-tyyppisistä linkeistä, jolloin käyttäjä voi olettaa, että samalle sivulle avautuu uutta sisältöä.

WCAG: 3.2.2 Syöte: Minkään käyttöliittymäkomponentin asetuksen muuttaminen ei automaattisesti aiheuta kontekstin muutosta, ellei käyttäjää ole ohjeistettu tällaisesta toiminnosta ennen komponentin käyttöä. (Taso A)

Lisäksi avautuvasta ikkunasta puuttuu selkeä sulkemiseen tarkoitettu painike, joten ruudunlukuohjelman käyttäjille jää epäselväksi, miten avautunut sisältö suljetaan.

Myös heikkonäköisten käyttäjien kannalta edellisen sisällön päälle avautuva uusi ikkuna on hankala, sillä näitä elementtejä on vaikea erottaa toisistaan visuaalisesti.

Korjausehdotus: Muutetaan sivun yläosan linkit avaamaan sisältö uuden sivun sisältöosaan tai vähintään varmistetaan, että linkit toimivat näppäimistön kautta kaikissa yleisimmin käytetyissä selaimissa.

## **Esteellinen kalenterinäköymä**

Laajennetun haun lopussa oleva päivämäärän mukainen haku ei ole saavutettavissa ruudunlukuohjelmien tai näppäimistörajapintaa käyttävien motoristen apuvälineiden avulla. Haluttuja päivämääriä ei voi syöttää lomakekenttiin eikä avautuva kalenterinäköymä ole saavutettavissa näppäimistön avulla navigoitaessa.

Hiiren avulla käytettävä kalenterinäköymä on tarpeettoman vaivalloinen myös käyttäjille, joilla on motorisia ongelmia.

Korjausehdotus: Varmistetaan, että päivämäärän voi syöttää kenttään myös käsin ilman kalenterinäköymän käyttöä.

WCAG: 2.1.1 Näppäimistö: Kaikki sisällön toiminnallisuus on hallittavissa näppäimistörajapinnan välityksellä ilman vaatimusta yksittäisten näppäinpainallusten erityisestä ajoittamisesta, paitsi kun alla oleva toiminnallisuus vaatii syötettä, joka riippuu käyttäjän liikkeen polusta eikä vain päätepisteistä. (Taso A)

## Päänavigoinnin toiminta

Sivuston päänavigointi on toteutettu tavalla, joka on esteellinen ja vaikeasti käytettävä useiden erityisryhmien kannalta.

Ruudunlukuohjelmaa tai askellusohjaukseen perustuvia motorisia apuvälineitä käyttävät eivät voi lainkaan avata valikoita, sillä ne eivät toimi näppäimistörajapinnan kautta. Esimerkiksi ruudunlukuohjelma tulkitsee valikon avaavan painikkeen linkiksi, jonka valinta siirtää käyttäjän kyseisen osion etusivulle sen sijaan että painikkeesta avautuisi kohteita sisältävä navigointilakana. Tämä tarkoittaa, että palvelun käyttö navigointivalikon kautta ei ole mahdollista henkilöille, jotka ovat näppäimistörajapintaan perustuvan apuvälineen varassa.

Tilannetta helpottaa kuitenkin sivujen sisältöosan vasemmalla puolella oleva sivunavigaatio, joka sisältää samoja elementtejä kuin päänavigoinnin pudotusvalikot. Jäljempänä tässä asiakirjassa käsitellään tämän kaksinkertaisen navigointiratkaisun loogisuutta erityisesti kognitiivisista ongelmista kärsivien henkilöiden kannalta.

WCAG: 2.1.1 Näppäimistö: Kaikki sisällön toiminnallisuus on hallittavissa näppäimistörajapinnan välityksellä ilman vaatimusta yksittäisten näppäinpainallusten erityisestä ajoittamisesta, paitsi kun alla oleva toiminnallisuus vaatii syötettä, joka riippuu käyttäjän liikkeiden polusta eikä vain päätepisteistä. (Taso A)

Korjausehdotus: Pudotusvalikot on mahdollista toteuttaa myös siten, että ne ovat käytettävissä näppäimistörajapinnan kautta. Tällainen toteutus on esimerkiksi sivustolla <http://www.thl.fi>. Ohjeita esteettömien valikoiden kehittämiseen voi lukea myös blogikirjoituksesta osoitteessa <http://terrillthompson.com/blog/474>

Navigoinnin toteutustapa on vaikeasti käytettävä myös hiiren avulla toimivien heikkonäköisten ja motorisista ongelmista kärsivien käyttäjien osalta. Pudotusvalikot ja navigointilakanat tulee toteuttaa siten, että kohteet avautuvat näkyviin vasta käyttäjän napsauttaessa valikon avaavaa painiketta ja sulkeutuvat vain kun käyttäjä valitsee jonkin valikon kohteista tai sulkee valikon napsauttamalla sen painiketta tai muuta sivun elementtiä.

Nykyinen ratkaisu, jossa kohteet ovat näkyvillä vain hiiren osoittimen ollessa valikon päällä on erityisen hankala suurennusohjelmaa tarvitsevan heikkonäköisen käyttäjän kannalta.

Suurennusohjelma esittää ruudun sisällöstä pienen osan kerrallaan suuremmissa koossa ja zoomattua aluetta vieritetään hiiren avulla. Tämä tarkoittaa kuitenkin, että samalla hiiren osoitin siirtyy helposti navigointilakanan ulkopuolelle, jolloin tarkasteltavana olleet kohteet sulkeutuvat.

Tutkitun sivuston navigointi on poikkeuksellisen vaikeasti käytettävä, sillä avautuvat valikot sisältävät alivalikoita, joiden sisältö muuttuu avautuneen valikon valitun kohteen mukaan.

Dynaamisesti avautuvat ja sulkeutuvat valikot ovat ongelmallisia myös henkilöille, joille hiiren käyttö on vaivalloista motorisien ongelmien takia.

### **3.3 Merkittävät ongelmat**

#### **Epätarkkaa otsikointia**

Tutkituilla sivuilla käytetty otsikointi ei noudata täysin WCAG-standardin mukaista loogista ja hierarkkista järjestystä, jossa lähdetään sivun pääotsikosta tasolla <h1>, jonka jälkeen seuraa joko toinen ykköstason otsikko tai alemman tason <h2> mukainen otsikko jne.

Puutteellinen otsikointi tekee sivujen rakenteesta epämääräisen. Otsikoilla on merkitystä etenkin ruudunlukuohjelman käyttäjille, jotka eivät voi hahmottaa sivun informaation

jäsentelyä visuaalisesti, vaan ymmärrys rakenteesta muodostuu HTML-koodissa käytettyjen otsikoiden kautta.

Mikäli loogisesti oikea otsikkotaso näyttää visuaalisesti väärän kokoiselta, kyseisen otsikon ulkoasun voi määrittää sopivaksi esimerkiksi CSS-tyylitiedoston avulla.

Korjausehdotus: Tarkistetaan sivuilla käytettävä otsikointitapa ja varmistetaan otsikoinnin loogisuus ja hierarkkisuus.

WCAG: 1.3.1 Informaatio ja suhteet: Esitystavassa välittyvät informaatio, rakenne ja suhteet voidaan selvittää ohjelmallisesti tai ne ovat saatavilla tekstinä: (Taso A)

## Linkit avaavat uuden välilehden

Sivustolla on linkkejä, jotka avaavat selaimen uuden välilehden, mutta asiasta ei kerrota käyttäjälle, kuten WCAG-standardi edellyttää. Uuden välilehden tai selainikkunan avautuminen ilman ennakkovaroitusta haittaa erityisesti käyttäjiä, joilla on näköön liittyviä ongelmia tai kognitiivisia vaikeuksia. Jos uuden välilehden avautumista ei havaitse tai hahmota, käyttäjä joutuu tilanteeseen, jossa hän ei pääse palaamaan edelliselle sivulle.

Tällainen linkki on esimerkiksi etusivun ”Siirry demokratia.fi-sivustolle”.

Korjausehdotus: Lisätään linkin yhteyteen teksti, jossa kerrotaan sivun avautuvan uuteen ikkunaan, esim. ”Siirry demokratia.fi-sivustolle (avautuu uuteen välilehteen)”.

WCAG: 3.2.2 Syöte: Minkään käyttöliittymäkomponentin asetuksen muuttaminen ei automaattisesti aiheuta kontekstin muutosta, ellei käyttäjää ole ohjeistettu tällaisesta toiminnosta ennen komponentin käyttöä. (Taso A)

## Puuttuva hyppylinkki

Kunkin sivun alkuun tulee lisätä ”Siirry sisältöön” –tyyppinen linkki, joka helpottaa sivustolla navigointia siten, ettei ruudunlukuohjelmien käyttäjien tarvitse selata sivujen yläosan toistuvien navigointielementtien läpi aina uusia sivuja avattaessa.

Suoraan sisältöön johtava hyppylinkki lisäisi tutkitun sivuston käytettävyyttä erityisesti sen johdosta että sivujen otsikointi ei ole johdonmukaista. Kaikilla sivuilla ei ole WCAG-standardin edellyttämää <h1>-tason pääotsikkoa, johon käyttäjä voisi siirtyä suoraan ruudunlukuohjelmalla.

Korjausehdotus: Hyppylinkin voi tehdä esimerkiksi näkymättömään kuvatiedostoon, jonka alt-tekstinä ”Siirry sisältöön” on. Tällöin linkki ei häiritse sivua visuaalisesti tarkastelevia eikä se myöskään muuta sivun layoutia. Linkki sijoitetaan HTML-koodiin sisältöosan ensimmäiseksi elementiksi, jolloin se on käytettävissä heti sivun avautuessa.

WCAG: 2.4.1 Ohita lohkot: Tarjolla on mekanismi sellaisten sisällön lohkojen ohittamiseen, jotka toistuvat useilla verkkosivuilla. (Taso A)

## **Puuttuvia kuvien tekstivastineita**

Sivuilla on kuvatiedostoja, joilla ei ole asianmukaista kuvan sisällön tai merkityksen kertovaa tekstivastinetta ruudunlukuohjelman käyttäjiä varten.

Erityisen ongelmallisia ovat linkkeinä toimivat kuvatiedostot, sillä näiden merkitys jää täysin ruudunlukuohjelmien käyttäjien saavuttamatta.

Korjausehdotus: Tarkistetaan, että HTML-koodissa on kaikkien kuvaelementtien yhteydessä ALT-attribuutti, joka sisältää tekstimuotoisen kuvauksen kunkin kuvaelementin sisällöstä tai tarkoituksesta. Jos kuva on luonteeltaan puhtaasti dekoratiivinen, ALT-attribuutin voi jättää tyhjäksi, mutta tällöinkin attribuutti tulee olla koodissa mukana.

WCAG: 1.1.1 Ei-tekstuaalinen sisältö: Kaikki käyttäjälle esitettävä ei-tekstuaalinen sisältö on varustettu saman tarpeen täyttävällä tekstivastineella. (Taso A))

## **Palautelomakkeen pakolliset kentät**

Palautelomakkeen pakollisia kenttiä ei ole merkitty toivottavalla tavalla ruudunlukuohjelmien käyttäjiä varten. Vaikka lomaketta elementti kerrallaan selatessa pakollisen kentän merkinä oleva tähti on saavutettavissa myös ruudunlukijalla, olisi myös itse kenttien yhteydessä oltava tieto kentän pakollisuudesta.

Korjausehdotus: Lisätään tieto kentän pakollisuudesta HTML-koodin label- tai title-attribuutteihin. Toinen vaihtoehto on lisätä koodiin pakollisen kentän kohdalle required-attribuutti, jolloin ruudunlukuohjelma osaa välittää tiedon kentän pakollisuudesta käyttäjälle.

WCAG: 3.3.2 Nimilaput tai ohjeet: Kun sisältö edellyttää käyttäjän syötettä, tarjolla on nimilappuja tai ohjeita. (Taso A)

Virheellisesti täytetyn lomakkeen lähetyksen jälkeen annetut ohjeet ovat myös hankalat ruudunlukuohjelman käyttäjän kannalta, sillä selaimen kohdistus säilyy Lähetä-painikkeessa, mutta virheestä kertova ilmoitus esitetään lomakkeen yläosassa. Tästä johtuen käyttäjän on osattava navigoida takaisin päin sivulla löytääkseen tiedot tapahtuneesta virheestä.

Korjausehdotus: Selaimen kohdistus tulee siirtää avautuneeseen virheilmoitukseen tai suoraan virheellisesti täytettyyn kenttään, jossa kentän title- tai label-attribuutissa kerrotaan, että kenttä oli täytetty virheellisesti ja annetaan ohjeet oikeaa toimintatapaa varten.

WCAG: 3.3.1 Virheen tunnistaminen: Jos syötevirhe havaitaan automaattisesti, virheellinen kohta tunnistetaan ja virhe kuvataan käyttäjälle tekstimuotoisena. (Taso A)

Jos palautelomakkeesta jää täyttämättä pakollinen kenttä, kohdistus jää lähetä-painikkeeseen. Navigoimalla lomakkeessa ruudunlukuohjelma kertoo kyllä mitkä kentät jäivät täyttämättä tai täytettiin virheellisesti. Tätä pakollista kenttää ei kuitenkaan siis ole mahdollista tietää ruudunlukuohjelmalla ennen kuin yrittää lähettää palautelomaketta.

Korjausehdotus: Lisätään tieto kentän pakollisuudesta sanallisesti kentän nimen yhteyteen esim. "Sähköpostiosoite (pakollinen)" ja lisätään HTML-koodiin kunkin pakollisen kentän kohdalle required-attribuutti, joka välittää tarvittavan tiedon ruudunlukuohjelmalle.

WCAG: 3.3.2 Nimilaput tai ohjeet: Kun sisältö edellyttää käyttäjän syötettä, tarjolla on nimilappuja tai ohjeita. (Taso A)

## **Nimeämättömiä painikkeita**

Laajennetun haun lomakkeessa on painikkeita, joiden kohdalla ruudunlukuohjelma ilmoittaa ainoastaan "cms question button". Tästä johtuen ruudunlukuohjelman käyttäjä ei saa tietoa kyseisen painikkeen tarkoituksesta.



Korjausehdotus: Lisätään HTML-koodiin painikkeiden kohdalle niiden tarkoitusta kuvaava label- ja/tai title-attribuutti.

WCAG: 1.1.1 Ei-tekstuaalinen sisältö: Kaikki käyttäjälle esitettävä ei-tekstuaalinen sisältö on varustettu saman tarpeen täyttävällä tekstivastineella. (Taso A))

### **Puuttuva kielimääritys**

Tutkitun sivuston HTML-koodista puuttuu määritys sivun sisällön kielelle. Jos sivulle ei ole tehty lainkaan kielimääritystä tai se on virheellisesti määritetty, ruudunlukijan käyttämä puhesyntetisaattori lukee sivun oletuskielellään, joka on usein englanti. Tämä tekee sivun sisällön ja käyttöliittymän ymmärtämisen käytännössä mahdottomaksi ruudunlukijan käyttäjälle. Perustason käyttäjät eivät myöskään usein osaa vaihtaa syntetisaattorin käyttämää kieltä.

Korjausehdotus: Lisätään sivun HTML-koodiin määritys "lang=fi".

WCAG: 3.1.1 Sivun kieli: Jokaisen verkkosivun oletusarvoinen luonnollinen kieli voidaan selvittää ohjelmallisesti.

## **3.4 Muita esteettömyysongelmia**

### **Nimeämätön hakukenttä**

Sivujen yläosassa olevaa hakukenttää ei ole nimetty asianmukaisesti ruudunlukuohjelman käyttäjiä varten, vaan kentän tarkoitus joudutaan päättämään viereisestä Hae-painikkeesta.

Korjausehdotus: Lisätään HTML-koodiin hakukentän yhteyteen tarvittavat label- ja/tai title-attribuutit kentän tarkoituksen kuvaamiseksi ruudunlukuohjelmille.

WCAG: 1.1.1 Ei-tekstuaalinen sisältö: Kaikki käyttäjälle esitettävä ei-tekstuaalinen sisältö on varustettu saman tarpeen täyttävällä tekstivastineella. (Taso A)

## **Puutteellinen kontrasti**

Laajennetun haun lomakkeessa kentän vieressä olevan lisätietoja tarjoavan laatikon ja sivun taustaväriin välinen kontrasti on heikko. Laatikko on väriltään hyvin vaaleanharmaa ja sen ääriviivat ovat hyvin ohuet. Heikkonäköisen käyttäjän kannalta elementti erottuu huonosti.

## **3.5 Muita huomioita**

### **Navigoinnin loogisuus**

Sivuston navigoinnissa on tarpeetonta päällekkäisyyttä, sillä päänavigoinnin pudotusvalikoiden kohteet ovat tarjolla myös kunkin osion vasemman laidan sivunavigointipalkissa.

Tällaista kaksinkertaisen navigoinnin loogisuutta on vaikea hahmottaa, jos käyttäjällä on oppimis- tai muistivaikeuksia.

Toisaalta koska päänavigointi on toteutettu esteellisesti ruudunlukuohjelman käyttäjien kannalta, on hyvä, että kohteet ovat tarjolla myös sivunavigaatiossa. Kuitenkin kahden päällekkäisen navigoinnin tarjoaminen on kognitiivisista ongelmista kärsivien käyttäjien kannalta haitallista.

Korjausehdotus: Valitaan käyttöön vain toinen tällä hetkellä tarjotuista navigaatiovaihtoehdoista ja varmistetaan sen esteetön toimivuus kaikkien käyttäjien kannalta.

### **Runsaasti sisältöä etusivulla**

Etusivulla olevan runsaan sisällön johdosta useiden käyttäjäryhmien on vaikea toimia sivulla ja löytää sieltä haluamaansa informaatiota. Sivun käyttö on erityisen vaivalloista heikkonäköisille sekä kognitiivisista ongelmista kärsiville henkilöille, joille suuri sisällön määrä aiheuttaa tarpeetonta kognitiivista kuormaa.

Runsaan sisällön johdosta sivua joutuu vierittämään alaspäin tavallista enemmän, mikä tekee sen selailusta vaivalloista esimerkiksi suurennusohjelmaa käytettäessä.

Suositus: Jatkossa sivun visuaalista tyyliä ja rakennetta suunniteltaessa huomioidaan erityisesti Kehitysvammaliiton laatimat ohjeet verkkopalvelujen helppokäyttöisyydestä. Samat suositukset edistävät mm. heikkonäköisten toimimista palveluissa.

Sivujen kehitystyössä voi käyttää materiaalia osoitteesta:

<http://papunet.net/saavutettavuus/>

## 4 Jatkotoimenpiteet

Suosittelimme kaikkien yllä eriteltyjen kriittisten ja merkittävien ongelmien korjaamista sivuston esteettömän käytön varmistamiseksi.

Suosittelimme myös muiden yllä eriteltyjen WCAG-esteettömyysstandardiin liittyvien ongelmien korjaamista palvelun yleisen esteettömyyden ja helppokäyttöisyyden edistämiseksi.

Myös muut raportissa mainitut havaitut puutteet on hyvä huomioida mahdollisuuksien mukaan palvelun saavutettavuuden ja helppokäyttöisyyden parantamiseksi useiden käyttäjäryhmien kannalta.

## 5 Tietoja esteettömyystestauksesta

Testaus kattaa toimeksiannossa määriteltyjen osioiden esteettömyyden auditoinnin erityisryhmien osalta. Testauksessa huomioidaan aistivammainen lisäksi erilaiset motoriset ongelmat ja kognitiiviset häiriöt.

Testauksessa arvioidaan sivuston teknisen toteutuksen esteettömyys, sivujen rakenne sekä sisällön saavutettavuus ja ymmärrettävyys. Sivustoa arvioidaan sokeiden ja vaikeasti heikkonäköisten käyttämien apuvälineohjelmistojen kannalta, minkä lisäksi selvitetään sivujen toimivuus heikkonäköisten hyödyntämien muiden menetelmien avulla. Viimeksi mainittuihin lukeutuvat muun muassa selaimen tekstin koon tai väriasetusten valitseminen

käyttäjälle parhaiten sopiviksi. Sivuston helppokäyttöisyyttä ja selkeyttä arvioidaan eri vammaisjärjestöjen laatimien ohjeistuksien ja testausheuristiikkojen avulla.

Sivut testattiin laajasti yleisimmillä näkövammaisten käyttämällä ruudunlukuohjelmilla, joita ovat Windows-ympäristössä Jaws ja NVDA sekä iOS-järjestelmässä Voiceover.

Ruudunlukuohjelma on apuvälinesovellus, joka tulkitsee visuaalisesti näytöllä esitettävän sisällön puheena käyttäjälle. Ruudulla olevien sisältöelementtien välillä voi liikkua näppäimistöä käyttämällä kohteesta toiseen, jolloin puhesyntetisaattori lukee ääneen aktiivisena olevan kohteen.

Suurennusohjelma on apuvälinesovellus, jonka avulla heikkonäköiset tarkastelevat ruudun sisältöä visuaalisesti. Ruudun sisällöstä on suurennettuna pieni osa kerrallaan koko näytön kokoiseksi ja zoomattua aluetta vieritetään tavallisesti hiiren avulla.

Motorisiin apuvälineisiin lukeutuvat erilaiset askellusohjaukseen perustuvat kytkinohjaimet, joiden toiminnassa hyödynnetään näppäimistörajapintaa samalla tavoin kuin yllä kuvattujen ruudunlukuohjelmien käytössä.

Testaus perustuu WCAG 2.0 –saavutettavuusstandardiin, jota täydentää testaaajien monivuotinen ja laaja henkilökohtainen kokemus verkkopalvelujen esteettömyydestä ja erityisesti näkövammaisten apuvälineohjelmistoista. Sivustojen helppokäyttöisyyttä arvioidaan myös eri vammaisjärjestöjen laatimien ohjeistuksien ja testausheuristiikkojen avulla.

Testauksen tukena käytetään Wave Web Accessibility Tool –Firefox-laajennusta (<http://wave.webaim.org>) sekä Achecker-verkkopalvelua (<http://achecker.ca/checker/index.php>), joka tarkistaa koneellisesti HTML-koodin esteettömyyden.

Näiden menetelmien yhdistelmän avulla testauksessa voidaan tarkistaa sekä sivuston tekninen esteettömyys että sen todellinen saavutettavuus erityisryhmiin kuuluvien käyttäjien kannalta.

## 6 Käytetyt ohjelmistot ja laitteet

### Windows 7 Professional –käyttöjärjestelmä

Jaws 15 -ruudunlukuohjelma

NVDA 2015.3 –ruudunlukuohjelma

ZoomText-suurennusohjelma

Internet Explorer 11

Firefox 42

### IOS 9.1

Apple iPad Air

Safari-selain

Voiceover-ruudunlukuohjelma

Mac OS X 10.11

Safari-selain

Voiceover-ruudunlukuohjelma

## 7 Yhteystiedot

Testauksen suorittivat Annanpura Oy:n esteettömyysasiantuntija Kimmo Säaskilahti sekä esteettömyystestaajat Elias Ståhlberg ja Jani Tuomola.

Yhteystiedot:

Kimmo Säaskilahti

Sähköposti: kimmo.saaskilahti@annanpura.fi

Puhelin: 050-4485232

Annanpura Oy, Näkövammaisten Keskusliitto ry:n omistama yritys

PL 41, 00030 IIRIS, Marjaniementie 74, 00930 HELSINKI

puh. (09) 3960 41, fax. (09) 3960 4433, GSM 050 4618 766

## Sisäisten arviointien kysymykset

### 1. Toiminnan yhdenvertaisuus

#### Toimintatapa ja työprosessit

- Ovatko ministeriössä käytössä olevat toimintatavat avoimia, läpinäkyviä ja kansalaisia/kohderyhmiä osallistavia?
- Millaisten työprosessien osalta avoimuuden ja osallistumisen lisääminen olisi tarpeellista?
- Onko eri väestöryhmillä yhtäläiset mahdollisuudet osallistua ministeriön prosesseihin?
- Otetaanko kuulemis- ja yhteistyömenettelyissä huomioon ja tavoitetaanko eri vähemmistö- ja ikäryhmiä?
- Miten osallistumismahdollisuuksista ja kehittämisprosesseista tiedotetaan? Onko tiedottaminen esteetöntä ja monikanavaista?
- Millaisia keinoja voitaisiin ottaa käyttöön, jotta toimintatavat ja työprosessit tukisivat entistä enemmän yhdenvertaisuuden toteutumista?

#### Oikeusministeriön toiminnan vaikutukset

- Millaisia yleisiä vaikutuksia ministeriön ohjauksella ja muilla toimenpiteillä on ja keihin ne kohdistuvat suoraan ja/tai välillisesti? Miten ohjauksella ja muulla ministeriön toiminnalla voidaan edistää yhdenvertaisuutta?
- Miten ministeriön arvot näkyvät strategisissa linjauksissa ja millä toiminnan lohkoilla (esim. lainsäädännön kehittäminen, resurssien kohdentaminen, hallinnonalan ohjaus, sisäinen koulutus jne.)
- Arvioidaanko ohjeistusta ja strategisia linjauksia tehtäessä niiden yhdenvertaisuusvaikutuksia?
- Millaisia vaikutuksia osastojen/yksiköiden toiminnalla on maahanmuuttajiin, saamelaisiin ja romaneihin?
- Otetaanko ministeriön toiminnassa huomioon saamenkielisten tarpeet ja oikeudet riittävästi esimerkiksi tiedottamisen osalta?
- Millaisia vaikutuksia osastojen/yksiköiden toiminnalla on eri uskonnollisiin ja vakaumuksellisiin ryhmiin, poliittisiin ryhmiin ja ammattiyhdistystoimintaan?
- Millaisia vaikutuksia osastojen/yksiköiden toiminnalla on vammaisiin henkilöihin?
- Onko esteettömyys ja saavutettavuus otettu huomioon ministeriön tilaisuuksia, kokouksia ja sähköisiä välineitä ja materiaaleja tuotettaessa ja järjestettäessä.
- Millaisia vaikutuksia osastojen/yksiköiden toiminnalla on seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluviin henkilöihin?
- Otetaanko sukupuolen moninaisuus huomioon ministeriön toiminnassa ja tiedonkeruussa?
- Millaisia vaikutuksia osastojen/yksiköiden toiminnalla on eri-ikäisiin, erityisesti ikääntyneisiin ja nuoriin, henkilöihin? Arvioidaanko ministeriön päätöksien ja linjausten vaikutuksia eri-ikäisten kansalaisten näkökulmasta?
- Millaista positiivista erityiskohtelua ministeriön toimintaan sisältyy tai voisi sisältyä?

### Asiakirjoissa, tiedottamisessa ja muissa kirjallisissa materiaaleissa käytetty kieli ja terminologia

- Onko asiakirjoissa käytetty kieli ja terminologia ymmärrettävää ja kenelle?
- Edistääkö ja heijastaako käytetty kieli ja terminologia yhdenvertaisuutta? Mitä termejä korvaisit ja millä termeillä?
- Heijastavatko ministeriön tuottamat tekstit stereotyyppisiä käsityksiä? Millaisia?
- Onko tuotetuissa teksteissä heteronormatiivinen lähtöoletus? Jos on, miten se näkyy?
- Onko teksteissä opettavaa tai ”ylhäältä ohjaavaa” sävyä?
- Onko teksteissä piilovaikutuksia ja jos on, millaisia?
- Millaista ihmiskäsitystä tekstit heijastavat?



## KESKUSTELUTILAISUUS YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISESTÄ OIKEUSMINISTERIÖN TOIMINNASSA

Aika 12.8.2015 klo 14–16

Paikka Oikeusministeriö, Kasarmikatu 25, kokoushuone Kuukkeli, kellarikerros

### OSALLISTUJAT

#### Järjestöt

1. Stanislav Marinets, Suomen Venäjänkielisten Yhdistysten Liitto (SVYL / FARO)
2. Pirjo Pihlaja, Kirkkohallitus
3. Anas Hajjar, Suomen Islamilainen Neuvosto (SINE)
4. Panu Mäenpää, Seta
5. Marjut Vuorela, Vanhustyön keskusliitto
6. Tarja Monto, Monikulttuuriyhdistys Familia Club
7. Juho Keva, City-Sámit
8. Jenni Tuominen, Monika-Naiset Liitto
9. Satu Valtere, Suomen Nuorisoyhteistyö – Allianssi
10. Mina Irantala, Monikulttuuriyhdistys Familia Club
11. Taina Martiskainen, Lastensuojelun Keskusliitto
12. Laila Takolander, Helsingin juutalainen seurakunta
13. Ari Sainio, Kehitysvammaliitto/ Selkokeskus
14. Markku Möttönen, Näkövammaisten Keskusliitto
15. Per Oula Juuso, Suomen porosaamelaiset
16. Pekka Aikio, Suomen porosaamelaiset
17. Inkeri Tanhua, Trasek
18. Ristenrauna Magga, SámiSoster
19. Anna Moring, Sateenkaariperheet

20. Pirkko Mahlamäki, Vammaisfoorumi

**OM:n yhdenvertaisuussuunnittelun työryhmä**

1. Tiina Astola, Oikeusministeriö, kansliapäällikkö
2. Nexhat Beqiri, Oikeusministeriö, Demokratia-, kieli ja perusoikeusasioiden yksikkö
3. Sinikka Keskinen, Oikeusministeriö, Demokratia-, kieli ja perusoikeusasioiden yksikkö
4. Ulla Westermarck, Oikeusministeriö, Hallintoyksikkö
5. Johanna Suurpää, Oikeusministeriö, Demokratia-, kieli ja perusoikeusasioiden yksikkö
6. Mika Rislä, Oikeusministeriö, Oikeushallinto-osasto
7. Paula Kattelus, Oikeusministeriö/ Palkansaajajärjestö Pardia
8. Timo Makkonen, Oikeusministeriö, Lainvalmisteluosasto

**1. Tilaisuuden avaaminen**

Kansliapäällikkö/työryhmän puheenjohtaja avasi tilaisuuden kertomalla ministeriön rakenteista ja toiminnasta, käynnissä olevista kehittämisprosesseista ja nykyisistä sekä tulevista haasteista.

**2. Oikeusministeriön osastojen ja yksiköiden toiminta ja toimintamuodot**

Työryhmän edustajat kertoivat lyhyesti oman osastonsa tai yksikkönsä toiminnasta ja tehtävistä.

**3. Keskustelu**

Keskusteluosuus oli jaettu kolmeen osa-alueeseen: 1) oikeusministeriön toiminnan yhdenvertaisuushaasteet eri ikä- ja vähemmistöryhmien näkökulmasta, 2) ministeriön toimintaa koskevat kehittämis ehdotukset ja 3) oikeusministeriö yhteistyökumppanina (ml. selkeys, saavutettavuus, esteettömyys). Keskustelun vetäjänä toimi johtaja Johanna Suurpää.

Vaikka keskustelu keskittyi ministeriön toimintaan, tuotiin esille, että myös ns. sisäiseen yhdenvertaisuuteen liittyy kysymyksiä, jotka kiinnostavat eri vähemmistöryhmiä. Näitä ovat muun muassa kohtuullisten mukautusten tekeminen, rekrytointipolitiikka. Lisäksi asenteiden kehittäminen ministeriössä ja hallinnonalalla vaikuttaa suuresti tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumiseen (Vammaisfoorumi). Oikeusministeriön sisäisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi tulisi vahvistaa perhetilanteiden moninaisuuden ymmärtämistä ja sitä, että kaikilla työntekijöillä olisi mahdollisuus puhua vapaasti perhetilanteesta riippumatta tai sitä erityisesti perustelematta (Seta).

Saamelaiden osalta suurimpina yhdenvertaisuushaasteina tuotiin esiin seuraavaa (Suomen porosaamelaiset):

- äänioikeutta koskevan lain muutoksen jälkeen ei-saamelaiset pääsevät päättämään kulttuuri-itsehallinnollista asioista,
- saamelaiden kielellisten oikeuksien toteutuminen ei ole turvattu,
- maanomistuskysymys on edelleen ratkaisematta, ja

- porotaloudelliseen neuvontaan suuntautunut yhdistystoiminta ei saa valtion taloudellista tukea, koska yhdistys toimii saamen kielillä eikä suomeksi tai ruotsiksi

Suomessa monikielisten henkilöiden ja perheiden määrä on kasvava, mutta heidän tarpeitaan ei ole tunnistettu. Monikielisille ei ole saatavilla kohdennettuja palveluita (Familia Club).

On tärkeää, että oikeusministeriö toiminnallaan edistää järjestöjen vaikuttamismahdollisuuksia. Ministeriöiden toiminnassa vaikutusmahdollisuudet voivat toteutua myös erilaisten työryhmien jäsenyyksinä, lausuntojen pyytämisenä ja järjestöjen kuulemisena (SámiSoster). On tärkeää, että oikeusministeriö jatkaa toiminnassaan yhteistyötä järjestöjen kanssa; tämä koskee myös lainvalmistelua (Seta).

Syrjinnän vastaisen neuvonnan saatavuus on huono saamelaisten kotiseutualueella, vaikka asenneilmasto on huonontunut ja saamenkielisten palveluiden saatavuus heikentynyt. Rikosuhripäivystyksen resurssit ovat tällä hetkellä riittämättömät. Rikoksen uhrien auttamiseksi tarvitaan Pohjois-Suomeen lisää resursseja ja eri hallinnonalojen yhteistyötä. Turvakotien osalta vallitsee niukkuutta kuten myös matalan kynnyksen neuvonnan saatavuudessa (SámiSoster).

Verkkopohjaisten palveluiden ja osallistumiskanavien kehittäminen on sinänsä tärkeää, mutta sen lisäksi tarvittaisiin vaihtoehtoisia tiedonsaannin ja osallistumisen kanavia niille, jotka eivät osaa tai joilla ei ole mahdollisuutta käyttää tietotekniikkaa. Näitä ryhmiä ovat maahanmuuttajien keskuudessa esimerkiksi kielitaidottomat ja luku- ja kirjoitustaidottomat naiset. Este palveluiden käytölle on ollut myös se, etteivät kaikki saa verkkopankkitunnuksia eivätkä siten pääse tunnistautumaan (Monika-Naiset). Ikääntyneiden osalta tilanne on samankaltainen: puuttuu tietokoneita ja osaamista. Moniperusteinen syrjintä tulisikin ottaa huomioon yhdenvertaisuussuunnitelmaa laadittaessa (Vanhustyön keskusliitto). Moniperusteinen syrjintä tulisi sisällyttää kaikkiin yhdenvertaisuussuunnitelmiin. Suunnitelmia laadittaessa olisi tärkeää kuulla niitäkin ryhmiä, jotka yleensä eivät tule kuulluiksi (SámiSoster).

Ehdotettiin, että oikeusministeriön yhdenvertaisuussuunnitelman alkuun tai esipuheeseen tulisi sitoumus siitä, että suunnitelman tavoitteena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutuminen, joka antaa mahdollisuuden toteuttaa myös positiivista erityiskohtelua (Vammaisfoorumi).

Lasten ja nuorten vaikutusmahdollisuuksia tulee vahvistaa. Lapsivaikutusten arviointia tulee kehittää, erityisesti tarvitaan käytännöllisiä työkaluja sen toteuttamiseksi. Nuorten kuuleminen on tärkeää ja vaatii omaa kehittämistyötä, samoin eri vähemmistöjen kuulemiseen tulee jatkossa kiinnittää nykyistä enemmän huomiota (Lastensuojelun Keskusliitto). Myös saamelaisvaikutusten arviointia pitäisi kehittää (SámiSoster).

Miten oikeusministeriö voisi vaikuttaa siihen, että koulujen käytännöt yhdenmukaistuisivat ja ottaisivat huomioon eri vähemmistöihin kuuluvien lasten tilanteen? Koulupäivän alkaessa voidaan esimerkiksi oppilaat jakaa poikien ja tyttöjen jonoihin, jolloin sukupuolivähemmistöön kuuluva lapsi joutuu kiusalliseen valintatilanteeseen (Seta).

Saamenkielisten lasten oikeudet omaan kieleen eivät toteudu kotiseutualueen ulkopuolella, jossa 70 % saamenkielisistä lapsista asuu. Kielen ja kulttuurin opetusta joudutaan hoitamaan vapaaehtoisvoimin (CitySámit).

Saamelaisvastainen toiminta lisääntyy kotiseutualueella, ja sillä on vaikutuksia lasten ja nuorten elämään.

Vankien oikeus uskonnon harjoittamiseen ei toteudu aina yhdenvertaisesti; esimerkiksi Ramadan-aikaan ei ole ollut mahdollisuutta lämpimään ruokaan silloin, kun syöminen on mahdollista. Syynä oli se, että ruuan lämmittäminen olisi vaatinut lisätyövoimaa ja siten aiheuttanut lisäkustannuksia. Muita uskontoja edustavien yhteisöjen ei ole mahdollista osoittaa palkattua henkistä ja uskonnollista tukea vankiloihin, vain ev.lut. kirkolla on taloudelliset mahdollisuudet palkata vankilapappeja (SINE).

Turvapaikkapolitiikan toimeenpanoon liittyy yhdenvertaisuusongelmia kuten avioliiton olemassaolon todistaminen tai avioliiton solmimisen vaikeudet ja vanhusten saamat suhteellisesti suuret kielteiset oleskelulupapäätökset verrattuna lapsiperheisiin (SINE).

Tuomioistuinten toiminnassa käsittelyajat aiheuttavat epäoikeudenmukaisuutta (Helsingin juutalainen seurakunta). Oikeustalojen esteettömyyttä tulisi myös kartoittaa ja parantaa. Esimerkiksi turvatoimien porteista eivät kaikki pyörätuolia käyttävät mahdu kulkemaan ja tilat saattavat olla muullakin tavoin esteellisiä. Tulisi ottaa huomioon, että myös tuomareissa ja muussa henkilöstössä voi olla pyörätuolin käyttäjiä, joiden pitää pystyä käyttämään tiloja siinä missä muidenkin (Vammaisfoorumi).

#### **4. Tilaisuuden päättäminen**

Keskustelun vetäjä päätti tilaisuuden kiittämällä osallistujia avoimesta ja vilkkaasta keskustelusta. Hän toi myös esiin sen, että tavoitteena on ollut ajoittaa tämä keskustelu prosessin alkuvaiheeseen. Näin esiin tuodut haasteet ja ehdotukset voidaan ottaa huomioon jo ensimmäistä luonnosta valmisteltaessa.

## KESKUSTELUTILAISUUS YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISESTÄ OIKEUSMINISTERIÖN HALINNONALALLA 21.9.2015 KLO 14–16

<b>Paikka</b>	Oikeusministeriö, os. Kasarmikatu 42, neuvotteluhuone OHO, 5. krs
<b>Osallistujat</b>	Lakimies Henrika Räsänen, Valtakunnansyyttäjänvirasto Erytysisiantuntija Leo Immonen, Rikosseuraamuslaitos Erytysisiantuntija Ulla Knuuti, Rikosseuraamuslaitos Neuvotteleva virkamies Marianne Mäki, Oikeusministeriö, OM/KPO Johtaja Eeva-Maija Oikarinen, Länsi-Uudenmaan oikeusaputoimisto Laamanni Martti Juntikka, Satakunnan käräjäoikeus ma kansliapäällikkö Minna Markkanen, Vakuutusosasto Hallintovouti Silja Fonsén, Valtakunnanvoudinvirasto Toimistopäällikkö Eija Sookari, Satakunnan ulosottovirasto Hallintopäällikkö Pekka Teikari, Helsingin hallinto-oikeus Laamanni Antero Nuotto, Pirkanmaan käräjäoikeus Ylituomari Ann-Mari Pitkäranta, Hämeenlinnan hallinto-oikeus Ylituomari Liisa Talvitie, Vaasan hallinto-oikeus Presidentti Jorma Saloheimo, Työtuomioistuimien Laamanni Hannu Lindgren, Pohjois-Savon käräjäoikeus (videoyhteys) Ylituomari Pirkko Wesslin-Nenonen, Pohjois-Suomen hallinto-oikeus (videoyhteys) Hallinto-oikeustuomari Ritva Isomoisio, Turun hallinto-oikeus (videoyhteys) + <i>Oikeusministeriön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelun työryhmän jäsenistä</i> Kansliapäällikkö Tiina Astola (puheenjohtaja), OM Johtaja Johanna Suurpää, OM/DKY Lainsäädäntöneuvos Timo Makkonen, OM/LAVO Hallitussihteeri Mika Rislä, OM/OHO Hallitussihteeri Ulla Westermarck, OM/HALY Henkilöstön edustaja Paula Kattelius, OM/TALY/ Pardia Ylitarkastaja Nexhat Beqiri (sihteeri), OM/DKY Erytysisiantuntija Panu Artemjeff (sihteeri) OM/DKY

### 1. Tilaisuuden avaaminen

Ministeriön kansliapäällikkö Tiina Astola avasi tilaisuuden kertomalla käynnissä olevista kehittämissprosesseista ja nykyisistä sekä tulevista haasteista.

### 2. Uuden yhdenvertaisuuslain sisällöt

Lainsäädäntöneuvos *Timo Makkonen* esitteli kuluvan vuoden alussa voimaan astuneen uuden yhdenvertaisuuslain.

**3. Keskustelu**

Keskustelu käytiin johtaja Johanna Suurpään johdolla. Esiin tulleet havainnot sekä huomiot ja toiveet on esitetty alla olevassa taulukossa (osa-alueittain ja esimerkein).

<b>OIKEUSMINISTERIÖN HALLINNONALAN YHDENVERTAISUUDEN JA TASA-ARVON TARKASTELU</b>		
<b>Osa-alueet</b>	<b>Esimerkkejä</b>	<b>Havainnot</b>
<b>Esteettömyys- ja saavutettavuus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tilojen esteettömyys</li> <li>• Sähköisten palveluiden saavutettavuus</li> <li>• Kohtuulliset mukautukset</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tuomioistuinten turvaporttien käyttöön liittyvät ongelmat</li> <li>• Sähköiset palvelut eivät ole yhdenvertaisia</li> </ul>
<b>Toiminta</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yhdenvertaisuuden toteutuminen ja edistäminen palvelutilanteissa</li> <li>• Henkilöstön asenteet</li> <li>• Syrjintäkokemukset palveluiden käyttäjillä (pääsy oikeuksiin)</li> <li>• Tiedon tarpeet eri ryhmien erityiskysymyksistä</li> <li>• Yhdenvertaisuuteen liittyvät kantelut/muut ulkopuoliset huomiot (ihmisoikeusraportointi, laillisuusvalvojat)</li> <li>• Menetelmät arvioida toiminnan yhdenvertaisuutta</li> <li>• Palveluista tiedottamisen yhdenvertaisuus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uskontojen huomioiminen vankiloissa</li> <li>• Lainvalmistelutoiminnassa tulisi huomioida yhdenvertaisuuskysymyksiä (vaikutusarviointi)</li> <li>• Kielikysymykset ulkomaalaistaustaisten ja ruotsinkielisten kohdalla</li> <li>• Hallinnonalan eettiset periaatteet voisi kytkeä tähän työhön</li> <li>• Kunnissa ei tuoda tuomioistuinpalveluista tietoa tasaapuolisesti</li> </ul>
<b>Työpaikka</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Työpaikan ilmapiiri ja asenteet (kokemukset)</li> <li>• Toimenpiteet syrjintään ja seksuaaliseen häirintään liittyen</li> <li>• Palkkakartoitus</li> <li>• Kohtuulliset mukautukset</li> <li>• Toimenpiteet tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Samasta tehtävästä sama palkkaus -periaate ei toimi</li> <li>• Miehet aliedustettu sukupuoli (ongelma etenkin huoltajuseriöiden käsittelyissä)</li> <li>• Ikäihmisten kohtuullinen mukauttaminen ja töiden järjestely voisi tuoda lisää työvuosia</li> <li>• Iäkkäämpien kokemuksia tulisi hyödyntää paremmin</li> <li>• VMBaron hyödyntäminen</li> <li>• Pukeutumiskysymykset oikeushallinnon työpaikoilla</li> <li>• Erityisryhmien rekrytointiin liittyä haasteita niukkenevien resurssien tilanteessa</li> <li>• Myös työsuhteen päättämiseen kaivattaisiin linjauksia</li> </ul>
<b>Osallisuus- ja vuorovaikutus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Miten eri väestöryhmiä kuullaan heitä koskevassa päätöksenteossa</li> <li>• Vuorovaikutusta lisäävät toimintatavat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tulkkauksen käyttäminen</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Henkilöryhmien osallistaminen yhdenvertaisuustoimenpiteiden suunnitteluun</li> </ul>	
<b>HUOMIOITA JA TOIVEET YHDENVERTAISUUSSUUNNITTELUUN LIITTYEN</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tuomioistuimilla ei ole keskusvirastoa. Voisiko saada yhteisen perusosion suunnitelmarun- goksi</li> <li>• Yhdenvertaisuustyö voitaisiin huomioida tulosohjauksessa. Kannustimia kaivataan</li> <li>• OM voisi järjestää keväällä tilaisuuden OM:n suunnitelmasta ja antaa samalla infoa hallin- nonalalle</li> <li>• Syyttäjälaitoksen suhteen olisi hyvä olla yksi yhtenäinen suunnitelma. Myös ulosottolaitok- sessa pohditaan yhteistä suunnitelmaa</li> <li>• Erilaiset aineistot tervetulleita kuten sähköinen arviointityökalu ja aihepiiriä käsittelevä video.</li> <li>• Rikosseuraamisviraston tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma on tehty</li> <li>• Voiko valtuutetulta saada apua suunnittelusta</li> <li>• Toiminnan ja työnantajan roolia on vaikea erottaa.</li> <li>• Suunnitelman yhdistäminen toisiin suunnitelmiin nähtiin järkevänä (suunnitteluvollisuuksia on hyvin paljon)</li> </ul>		

#### 4. Tilaisuuden päättäminen

Keskustelun vetäjä päätti tilaisuuden kiittämällä osallistujia avoimesta ja vilkkaasta keskuste- lusta.

JAKELU: Keskustelutilaisuuteen ilmoittautuneet  
Työryhmän jäsenet ja varajäsenet



# Tasa-arvoselvitys ja palkkakartoitus

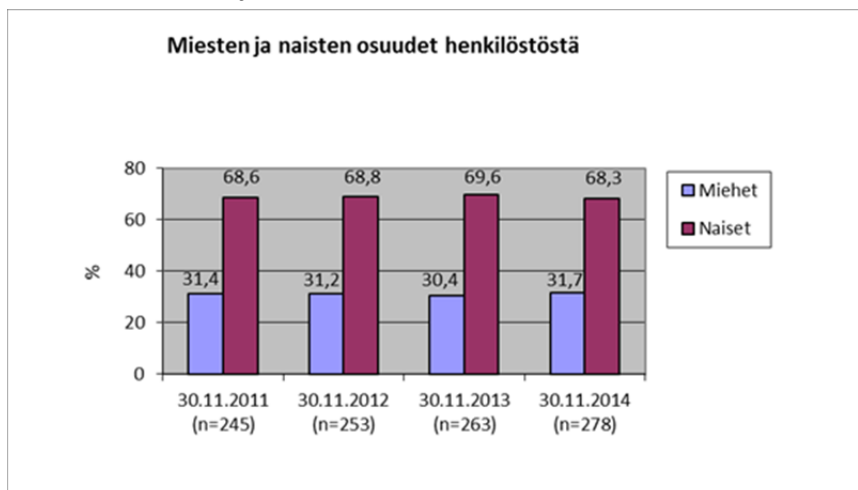
## Tausta-aineisto

Tasa-arvosuunnitelman tulee pitää sisällään selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta. Sen osana tulee olla erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokitukselta, palkoista ja palkkaeroista. Tätä selvitystä laadittaessa on käytetty joulukuun 2015 tietoja. Palkkausta koskevat tiedot on kerätty Tahti-järjestelmästä, jolloin henkilömäärässä on mukana kokoaikaiset ja täyttä palkkaa saavat palvelussuhteet. Osa tiedoista on lisäksi kerätty oikeusministeriön henkilöstörekistereistä. Ansiokäsitem sisältää lomarahaa, joka on tasoitettu kuukausitasolle. Ansiotuloja koskevassa laskennassa ei ole mukana harjoittelijoita, oppisopimussuhteisia, palkattomia ja osa-aikaisia palvelussuhteita, osalta kuukautta palkkaa saaneita eikä niitä, joiden tehtäväkohtainen palkka on maksettu kyseisen kuukauden aikana säännöllistä kuukausipalkkaa suurempana tai pienempänä. Tahti-järjestelmä ei myöskään näytä alle kolmen henkilön tietoja, vaan nämä arvot on piilotettu \* merkinnällä. Vaativuustasotarkastelussa on mukana oikeusministeriön palkkausjärjestelmän kuuluvat henkilöt. Tehtävät on luokiteltu johto-, esimies-, asiantuntija sekä toimeenpanotehtäviin.

## Henkilöstön määrä ja rakenne

Joulukuussa 2015 oikeusministeriön palveluksessa työskenteli yhteensä 244 virkamiestä. Heistä 71,3 % on naisia ja 28,7 % on miehiä. Naisia työskentelee ministeriössä yhteensä 174 ja miehiä 70. Oikeusministeriön henkilöstön kokonaismäärän pienenemiseen on vuonna 2015 vaikuttanut joidenkin tehtävien ja henkilöiden siirtyminen valtioneuvoston hallintoyksikköön.

## Taulukko: Miesten ja naisten osuuden henkilöstöstä vuosina 2011-2014

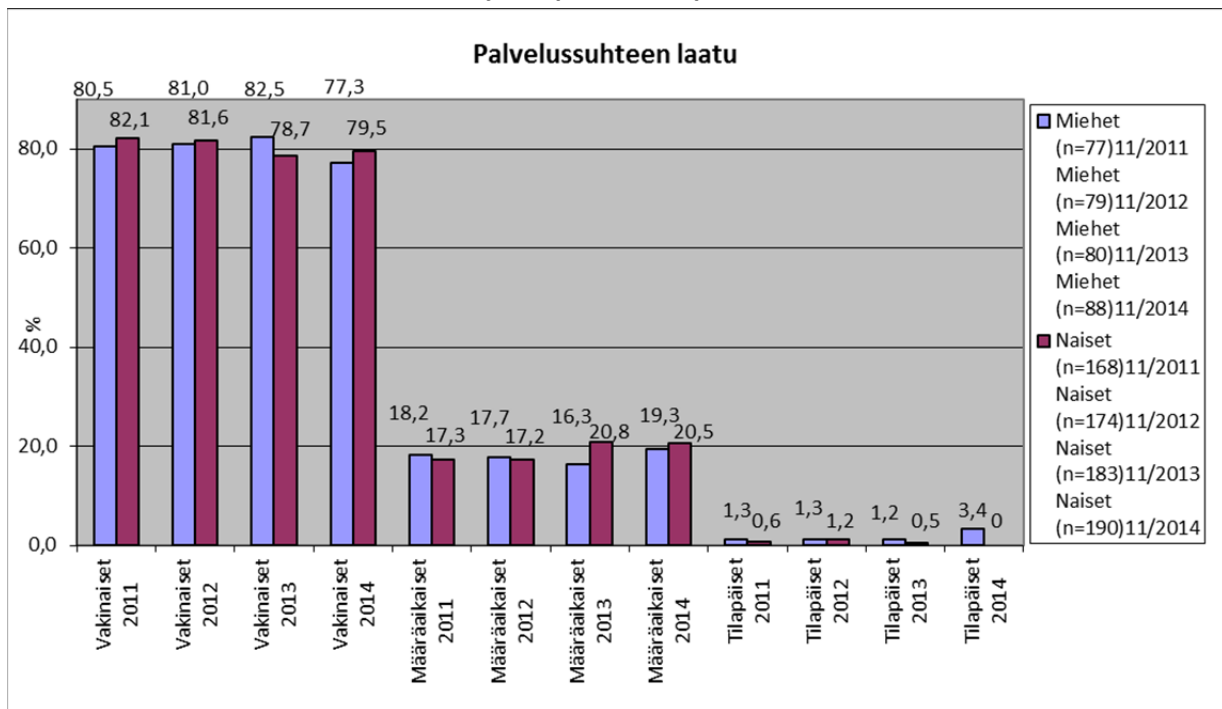


Naisten suurin ikäluokka ministeriössä on 55-64 -vuotiaat. Tähän ikäluokkaan kuuluu 54 naista eli 22,1 % koko henkilöstöstä. Tähän ikäluokkaan kuuluu lisäksi 14 miestä. Miehistä vastaavasti suurin ikäluokka on 45-54- vuotiaat. Miehiä on tässä ikäluokassa yhteensä 27. Miesten ja naisten yhteinen suurin ikäluokka on 45-54- vuotiaat. Tähän ikäluokkaan kuuluu 72 henkilöä eli 29,5 % koko henkilöstön määrästä.

Oikeusministeriö on asiantuntijaorganisaatio. Ministeriön kaikista virkamiehistä 146 eli 59,8 % kuuluu asiantuntijoiden henkilöstöryhmään. Heistä naisia on 98 ja miehiä 48. Seuraavaksi suurin henkilöstöryhmä

ministeriössä on toimistohenkilöstö, johon kuuluu 54 naista ja 5 miestä. Ministeriön johtohenkilöstöön kuuluu 13 miestä ja 10 naista.

**Taulukko xx: Vakinaiset, määräaikaiset ja tilapäiset sukupuolittain vuosina 2011-2014**



### Palkkakartoitus

Tasa-arvolain mukaan palkkakartoitus on tasa-arvosuunnitelman pakollinen osa. Tasa-arvolain mukaan palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Palkkakartoituksen avulla pyritään siis varmistamaan, ettei palkkaus ole ristiriidassa tasa-arvolaisissa olevien palkkausta koskevien syrjintäkieltojen kanssa. Mikäli tarkastelussa tulee esille selkeitä eroja, työnantajan on selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita.

Palkkakartoitusta varten seuraavassa käydään läpi oikeusministeriössä käytössä oleva palkkausjärjestelmä pääpiirteissään.

#### a. Oikeusministeriön palkkausjärjestelmä

Oikeusministeriön palkkausjärjestelmässä palkkaus muodostuu tehtävien vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta sekä henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta henkilökohtaisesta palkanosasta. Suurin osa oikeusministeriössä työskentelevistä henkilöistä kuuluu tämän palkkausjärjestelmän piiriin.

Tehtäväkohtainen palkanosa määräytyy tehtävän vaativuustason perusteella. Vaativuuden arviointitekijöitä ovat tehtävän luonne, vastuu ja ratkaisut, itsenäisyys, vuorovaikutus, ammatilliset tiedot ja kokemus, työympäristö sekä tehtävän vaikuttavuus. Tehtävien vaativuusarviointi perustuu kirjalliseen tehtäväkuvaukseen sekä virkaehtosopimuksessa sovittuun arviointijärjestelmään. Tehtävän vaativuutta ja vaativuustasoa tarkastellaan työntekijän ja hänen esimiehensä välisissä kehityskeskusteluissa ja esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella ehdotuksen vaativuustasosta arviointi- ja kehittämisryhmälle.

Tehtäväkohtaisen palkan lisäksi maksetaan henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvaa henkilökohtaista palkanosaa, joka voi olla enimmillään 50 prosenttia tehtäväkohtaisesta palkanosasta. Työsuorituksen arviointitekijät ovat tuloksellisuus, yhteistyötaidot, ammattitaito sekä vastuuntunto. Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi perustuu virkaehtosopimuksessa sovittuun arviointijärjestelmään. Myös henkilökohtaista työsuoritusta tarkastellaan henkilön ja hänen esimiehensä välissä vuotuisissa kehityskeskusteluissa. Esimies tekee suorittamansa arvioinnin perusteella ehdotuksen työsuorituksen arvioinniksi, jonka työnantaja hyväksyy.

Oikeusministeriössä toimivan arviointi- ja kehittämisryhmän tehtävänä on käsitellä sille virkaehtosopimuksen mukaan kuuluvat tehtävien vaativuusarviointit sekä niihin liittyvät erimielisyydet. Arviointiryhmän jäsenet edustavat tasaluvuin sekä työnantajaa että työntekijäjärjestöjä. Arviointiryhmän tehtävänä on lisäksi huolehtia tehtävien vaativuuden arvioinnin yhdenmukaisuudesta sekä kehittää arviointijärjestelmän toimivuutta.

## b. Kartoitus miesten ja naisten palkoista ja palkkaeroista

Samapalkkaisuus tarkoittaa, että samasta ja samanarvoisesta työstä samalla työnantajalla maksetaan yhtä suuri palkka sukupuolesta riippumatta. Samapalkkaisuusperiaatteesta säädetään tasa-arvolaisissa ja sen noudattaminen on työnantajan velvollisuus. Samapalkkaisuutta mitataan valtiosektorilla samapalkkaisuusindeksin avulla. Samapalkkaisuusindeksi mittaa naisten ansioiden keskimääräistä osuutta miesten ansioista samalla vaativuustasolla ja toimintayksikössä. Samapalkkaisuusindeksi näyttää, montako prosenttia samassa vaativuustasossa toimivan naisen euro on miehen euroon verrattuna.

Taulukossa xxx on kuvattu oikeusministeriön palkkausjärjestelmän rakenne vaativuustasoittain eriteltyinä tehtäväkohtaiseen palknosaan ja henkilökohtaiseen palknosaan.

**Taulukko: Tehtäväkohtainen ja henkilökohtainen palkanosa keskimäärin vaativuustasoittain**

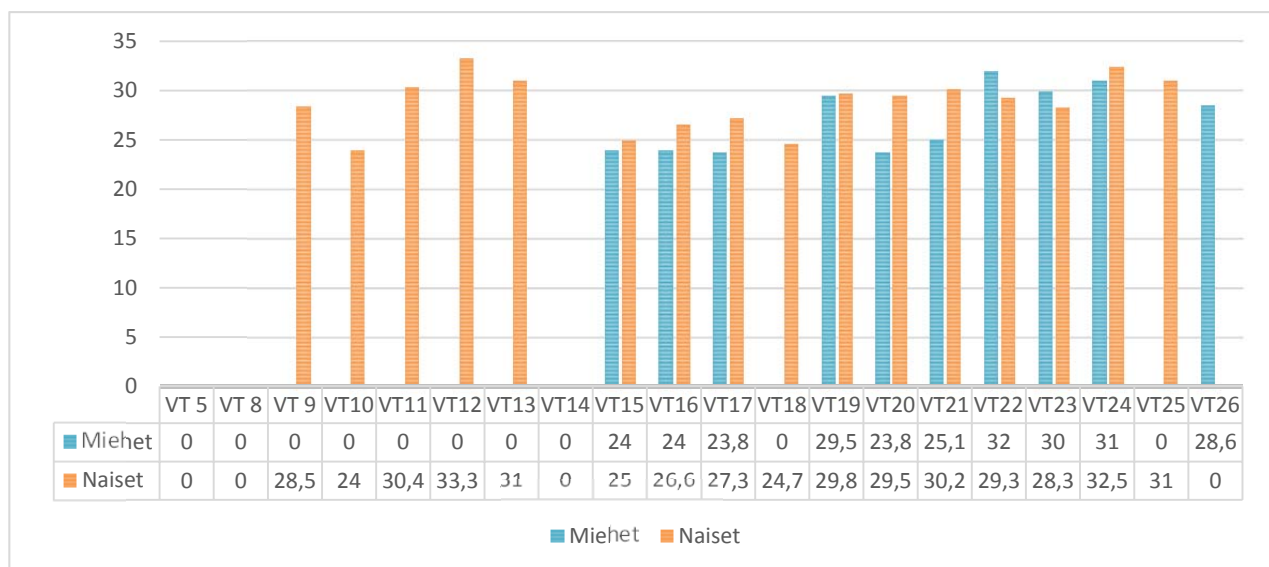
Vaativuustaso	Tehtäväkohtainen palkanosa keskimäärin €/kk		Henkilökohtainen palkanosa keskimäärin €/kk		Samapalkkaisuus-indeksi, %	Lukumäärä	
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset		Miehet	Naiset
VT 5	-	*	-	*	-		*
VT 8	*	*	*	*	*	*	*
VT 9	-	2258,3	-	643,6	-		6
VT10	-	2375,8	-	570,2	-		3
VT11	-	2502,1	-	760,9	-		17
VT12	*	2628,1	*	876,0	*	*	9
VT13	*	2761,9	*	856,2	*	*	6
VT14	*	*	*	*	*	*	*
VT15	3100,1	3100,1	744,0	775,0	100,8	3	3
VT16	3295,7	3295,7	791,0	876,7	105,5	3	5
VT17	3497,4	3497,4	830,6	953,0	105,5	4	12
VT18	*	3775,9	*	931,4	*	*	9
VT19	4079,5	4079,5	1203,4	1213,6	101,8	6	8

VT20	4323,5	4323,5	1026,8	1273,8	104,6	4	13
VT21	4585,8	4585,8	1151,0	1384,9	104,1	10	15
VT22	4863,5	4863,5	1556,3	1422,6	97,9	4	12
VT23	5163,9	5163,9	1549,2	1458,8	99,3	6	8
VT24	5488,0	5488,0	1701,3	1783,6	101,1	6	6
VT25	-	5826,4	-	1806,2	-		3
VT26	6175,7	*	1764,5	*	*	7	*

\* Alle 3 henkilön tietoja kuvaava arvot on piilotettu \*-merkinnällä. Jos vaativuustasossa ei ole yhtään henkilöä, tieto on merkitty viivalla (-).

Lähde: Tahti-järjestelmä 12/2015

### Taulukko: Henkilökohtainen palkanosa keskimäärin sukupuolittain



Lähde: Tahti-järjestelmä 12/2015

#### c. Kartoituksessa esiin nousseet havainnot

Oikeusministeriö on asiantuntijaorganisaatio, jossa reilusti yli puolet palkkausjärjestelmään kuuluvasta henkilöstöstä sijoittuu vaativuustasoille VT 17–26. Oikeusministeriössä yleisimmät nimikkeet asiantuntijatehtävissä ovat lainsäädäntöneuvos, neuvotteleva virkamies sekä erityisasiantuntija.

Määrällisesti eniten naisia on vaativuustasolla VT 11, jonka mukaista palkkaa saa yhteensä 17 henkilöä, joista kaikki ovat naisia. Yleisimmät nimikkeet tällä vaativuustasolla ovat osastosihteeri ja toimistos sihteeri. Määrällisesti eniten miehiä on vaativuustasolla VT 21, jonka mukaista palkkaa saa yhteensä 10 miestä. Yleisimmät nimikkeet tällä vaativuustasolla ovat lainsäädäntöneuvos, neuvotteleva virkamies ja erityisasiantuntija. Oikeusministeriön henkilöstörakenteessa miehet sijoittuvat valtaosin asiantuntijatehtäviin ja toimeenpanelevissa tehtävissä työskentelee pääasiallisesti naisia. Asiantuntijatehtävissä työskentelee yhteensä 98 naista ja 48 miestä.

Edellä mainittu henkilöstörakenne ilmaisee toisaalta sitä yleistä kehitystä, jossa ammatillinen segregatio oikeustoimen alalla valtiosektorilla kasvaa eli naisten suhteellinen osuus henkilöstöstä kasvaa ja toisaalta myös sitä valtiosektorille tyypillistä piirrettä, jossa vaativuustasoltaan alemmissa ja vähemmän vaativissa tehtävissä työskentelee keskimäärin useammin naisia kuin miehiä.

Tehtäväkohtaista palkanosaa tarkasteltaessa ei ole havaittavissa eroja miesten ja naisten välillä ja kokonaispalkan erot johtuvat henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta palkanosasta. Samapalkkaisuusindeksiä tarkasteltaessa voidaan havaita, että erot ovat naisten ja miesten välillä suhteellisen pieniä. Kuitenkin vaativuustasoilla VT16-17 sekä VT 20-21 samapalkkaisuusindeksi nousee yli sadan prosentin 4-5 prosenttiyksiköllä. Näillä vaativuustasoilla työskentelee useampia pitkän virkaiän omaavia naisia. Tulevaisuudessa voisi olla tarpeellista seurata ja tilastoida arviointiryhmässä esimiesten esittämiä vaativuustason korotuksia sukupuolittain.

## YHDENVERTAISUUSUUNNITELMAN PÄIVITTÄMINEN

Oikeusministeriön yhdenvertaisuussuunnitelma on ollut voimassa 1.3.2009 lukien. Sen toteutumista yleisellä tasolla on käsitelty yhteistoimintakokouksessa ja osastopäällikköpalaverissa vuonna 2011, jolloin ollaan todettu, että tarvitaan tarkempaa tietoa siitä, miten yhdenvertaisuus on päivittäisessä työssä virkamiesten kesken ja virkamiesten sekä esimiesten välillä toteutunut. Päivittämisestä todettiin myös, että se toteutetaan vasta kun valmisteilla oleva uusi yhdenvertaisuuslaki tulee voimaan.

Osastoilta ja erillisyksiköiltä on alkuvuodesta 2014 pyydetty selvitystä edellä mainituista asioista. Koonti selvityksistä ohessa. Yhdenvertaisuussuunnitelman päivitystä ajateltaessa huomioitavaa on, että osa saaduista kommentteista sivuaa myös näkökulmia joita nykyisessä yhdenvertaisuussuunnitelmassa ei ole lainkaan nostettu toimenpiteiksi. Tällaisia ovat mm. yhdenvertaisuusnäkökulma palkkausten oikeudenmukaisuuden edistämisestä viiveittä tehtävien muuttuessa ja lisääntyessä tilanteissa, joissa eläköitymisten yhteydessä ei henkilöstölisäyksiä saada käyttöön vaan tehtävät tehdään jäljelle jäävillä resursseilla. Yhdenvertaisuussuunnitelma vaatii ainakin tältä osin jatkossa laajempaa näkökulmaa.

Yhdenvertaisuuslainsäädännön uudistamisen ajallisena tavoitteena on antaa asiasta hallituksen esitys kevätkaudella 2014. Käytännössä tämä tarkoittanee sitä, että uudistus tulee aikaisintaan voimaan vuoden 2015 alusta. Valmisteluaineistossa on voimassa olevan yhdenvertaisuuslainsäädännön nykytilanteesta todettu, että se on hajanainen ja eräiltä osin epäyhtenäinen. Esimerkiksi työelämässä sovellettavia syrjäntäkieltoja on sekä yhdenvertaisuuslaissa että työsopimuslaissa ja muissa palvelussuhdeloissa. Kaiken kaikkiaan uudistaminen tavalla tai toisella tulee koskemaan n. 15 eri säädöstä. Tämän vuoksi **ehdotetaan, että oikeusministeriön yhdenvertaisuussuunnitelman päivitystä työstetään vasta siinä vaiheessa kun lainsäädännön uudistaminen on saatu valmiiksi** eli loppuvuodesta 2014 tai alkuvuodesta 2015.

## YHDENVERTAISUUSUUNNITELMAN TOTEUTUMINEN OSASTOILLA JA ERILLISYKSIKÖISSÄ, KOONTI

Oikeusministeriön yhdenvertaisuussuunnitelma on ollut voimassa 1.3.2009 lukien. Ennenkuin yhdenvertaisuussuunnitelman uudistamis- tai päivitystyöhön ryhdytään, on osastoja ja erillisyyksiköitä pyydetty selvittämään omalta osaltaan nykyisen suunnitelman toteutumista ja toimivuutta.

Seuraavaan on koottu yhdenvertaisuussuunnitelmassa olevat

- **toimenpiteet asiaryhmittäin sekä**
- **kerrottu lyhyesti, miten toimenpide on toteutunut.** Yhteenvedona yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteiden toteutumisesta voidaan todeta, että ryhmissä ja työyhteisön prosesseissa toimenpiteet ovat osittain toteutuneet erityisesti erilaisten ohjeiden ja mallien laatimisen ja päivittämisen yhteydessä. Tämä ei kuitenkaan ole kertonut siitä, miten yhdenvertaisuus päivittäisessä työssä virkamiesten kesken ja virkamiesten sekä esimiesten välillä toteutuu tai onko osastoilla ja erillisyyksiköissä havaittu ongelmia ja onko mahdollisiin ongelmiin puututtu. Toteutuneiden toimenpiteiden lisäksi pyydettiin siis osastoilta ja erillisyyksiköiltä kommentteja viimeistään 10.3.2014. Pääosin osastot ja erillisyyksiköt ovat sitä mieltä, että yhdenvertaisuussuunnitelma on toteutunut hyvin eikä syrjintää ole tapahtunut. **Siltä osin**
- **kun osastoilta ja erillisyyksiköiltä on saatu johonkin tiettyyn asiaryhmään kommentteja, on ne lisätty ko. asian kohdalle.**

### IKÄ

- Eri-ikäisten virkamiesten tarpeet ja elämänvaiheet pyritään ottamaan huomioon tehtäväjärjestelyissä. Perhe-elämän joustojen hyödyntäminen ei vaikuta virkamiehen kehittymismahdollisuuksiin eikä ilman objektiivisesti arvioiden hyväksyttävää syytä vaikuta virkamiehen hoidettavina olevien tehtävien vaativuuteen ja laatuun.
- Jokaisella virkamiehellä on mahdollisuus kehittää ammattiosaamistaan koko työuran ajan.
- Vanhempien virkamiesten osaamista välitetään nuoremmille. Eläkeiän lähestyessä virkamiehen työnkuvaa tarkistetaan niin, että hänelle jää aikaa siirtää osaamisensa muille työyhteisön jäsenille.
- Työhyvinvointitoimintaan panostetaan entistä enemmän. Toiminnan ensisijainen tarkoitus on parantaa eri-ikäisten virkamiesten jaksamista koko työuran ajan. Niin ikään yhä enemmän panostetaan Valtiokonttorin tukemaan, valtionhallinnon työyhteisöjen kehittämiseen tähtäävään KAIKU-toimintaan, jotta sen piiriin saadaan yhä useampia työntekijöitä.
- Työhönoton ohjeistuksella varmistetaan, ettei ikä muodostu esteeksi työhönotolle tai työuran edistämiseksi.

### Toteutuminen:

- ✓ Oikeusministeriön kehityskeskusteluohjeessa on ohjeistettu ottamaan kehityskeskustelussa puheeksi virkamiehen yksilölliset valmiudet, jaksaminen, työkyky, eläkeiän lähestyminen jne. Kehityskeskustelun jälkeen erilaiset elämänvaiheet voidaan mahdollisuuksien mukaan ottaa työjärjestelyissä huomioon.

- ✓ Lähtökohtana koulutusten järjestämisessä ja tarjonnassa sekä virkamiesten koulutussuunnitelmien laatimisessa on ollut, että osaamista tulee voida kehittää koko työuran ajan. Tätä ei kuitenkaan tällä hetkellä ole kirjattu oikeusministeriön asiakirjoihin.
- ✓ Osaamisen siirtämisestä on vuonna 2010 hyväksytty ohje, jonka mukaan osaaminen on tarkoitus varmistaa tilanteissa, joissa osaamista on syystä tai toisesta siirtymässä oikeusministeriöstä pois.
- ✓ Kaiku-kehittäjien verkostosta saadaan runsaasti tukea erilaisiin työhyvinvointia ja jaksamista koskeviin kysymyksiin ja kehittämistilanteisiin. Oikeusministeriöstä Kaiku-työssä on mukana useita virkamiehiä.
- ✓ Oikeusministeriön virantäyttöohjeessa mainitaan, ettei virkavalinta saa perustua muihin kuin työtehtävän kannalta olennaisiin asioihin.
- ✓ VMBaro -tutkimuksesta saadaan ja voidaan tarkastella tietoja ikäryhmittäin.

**Osastojen/erillisyksiköiden kommentit:**

- Henkilöstön ikääntyminen ja lähivuosina tapahtuva huomattavan monen virkamiehen eläköityminen on tekijä, joka tulisi voida ottaa huomioon henkilöstösuunnittelussa, henkilöstömääriä mitoitettaessa. Kun henkilöstölisäyksiä ei saada käyttöön, seuraa osittaista töiden kasaantumista. (Tässä yhteydessä on kommentoitu myös palkkauksellisen oikeudenmukaisuuden edistämistä viiveittä, tapauksissa jossa töiden määrissä tai laaduissa on muutoksia. Tämä ei kuulu yhdenvertaisuussuunnitelman asiaryhmien piiriin.)
- Kaikissa yksiköissä ei vanhempien virkamiesten osaamista voi välittää nuoremmille yksikön ikärakenteesta johtuen (nuorempia virkamiehiä ei ole).
- Kuinka moni oikeusministeriön neljästä Kaiku-kehittäjästä on todellisuudessa ns. vahvasti mukana työhyvinvointia koskevien asioiden kehittämisessä?
- Kaiku-kehittäjien ja muiden kehittäjien välillä voisi toimia verkosto, joka kokonaisvaltaisesti tarkastelisi työhyvinvointiin ja muihin henkilöstön kehittämiseen liittyviä asioita ja tekisi aloitteita tarvittaviksi korjaustoimenpiteiksi.
- Kuinka Kaiku-kehittäjien työ näkyy virkamiehen arjessa oikeusministeriössä?

**KANSALLISKIELET**

- Kunkin tehtävän edellyttämät kielitaitoa koskevat vaatimukset selvitetään tarkasti ja ne otetaan huomioon valinnassa. Jos kielitaito luetaan hakijalle eduksi, siitä kerrotaan hakuilmoituksessa. Hakuilmoitukseen kirjataan kuitenkin vain sellaiset kielet, joita tehtävä vaatii ja joista katsotaan olevan hyötyä tehtävän suorittamiselle. Hakuilmoituksessa ilmoitettu kielitaito testataan haastattelun aikana, ellei se muuten tule ilmi.
- Oikeusministeriö tukee henkilöstönsä suomen tai ruotsin kielen opintoja sekä kielikokeisiin osallistumista. Oikeusministeriö edistää virkamiehen erinomaisen suomen tai ruotsin kielen taidon saavuttamista silloin, kun tämä haluaa hakeutua oikeusministeriön virkaan, jossa vaaditaan erinomaista suomen tai ruotsin kielen taitoa.



**Toteutuminen:**

- ✓ Kielitaitoa koskeva ensimmäinen toimenpide on otettu huomioon virantäyttöohjetta laadittaessa. Koottua tietoa ei ole siitä, miten tätä kohtaa osastoilla ja erillisyyksiköissä sovelletaan.
- ✓ Oikeusministeriö järjestää säännöllisesti vuosittain ruotsinkielen koulutusta henkilöstölleen. Näiden kurssien lisäksi henkilöstöllä on ollut tarvittaessa mahdollisuus osallistua oikeusministeriön ulkopuolella järjestettävään ruotsin kielen koulutukseen. Siitä, miten yhdenmukaista koulutukseen ohjaaminen ja pääseminen on ollut, ei ole koottu tietoa.
- ✓ Kielikokeisiin osallistumista ei ole koottu tietoa.

**Osastoilta/erillisyyksiköiltä ei ole tullut tähän erityisiä kommentteja.**

**ETNINEN TAI KANSALLINEN ALKUPERÄ**

- Työhönottohaastatteluissa ja virkanimityksissä huomiota kiinnitetään siihen, ettei arviointiin vaikuta etninen alkuperä, vaan valintaan vaikuttavat ainoastaan hakijan työtehtävän kannalta olennaiset ansiot.
- Uuden virkamiehen perehdyttämävaiheessa huomioidaan erilaisten työkuultuurien erot. Muista kulttuureista tulevien voi olla vaikea sopeutua esimerkiksi suomalaisten avoimeen keskusteluun esimiesten ja alaisten välillä. Lisäksi työsuojelu ja ammattiliitot saattavat olla heille vieraita asioita.
- Työyhteisössä jokainen on vastuussa syrjivän ilmapiirin ja loukkaavan käyttäytymisen ehkäisystä. Erityisesti esimiehet ovat vastuussa sekä omasta että johtamansa työyhteisön jäsenten asianmukaisesta käyttäytymisestä työpaikalla ja työtehtävissä. Tämä tarkoittaa sitä, että esimiehet puuttuvat tietoonsa tulleseeseen epäasialliseen ja syrjivään käyttäytymiseen.

**Toteutuminen:**

- ✓ Oikeusministeriössä ei ole tehty selvitystä siitä, kuinka paljon etnistä alkuperää olevat henkilöt ovat hakeutuneet avoimna oleviin virkoihin.
- ✓ Oikeusministeriön virantäyttöohjeessa mainitaan, ettei virkavalinta saa perustua muihin kuin työtehtävän kannalta olennaisiin asioihin.
- ✓ Perehdyttämiskorttiin on sisällytetty yhdenvertaisuuden ja yhdenvertaisuussuunnitelman läpikäyminen. Tässä yhteydessä on tarvittaessa tarkoitus ottaa puheeksi myös kulttuurierot.
- ✓ Syrjivää ja loukkaavaa käyttäytymistä oikeusministeriössä ei sallita ja näiden tilanteiden varalle on vahvistettu menettelyohjeet häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi ja käsittelemiseksi.
- ✓ Tietoa ei ole koottu siitä, onko osastoilla ja erillisyyksiköissä jouduttu puuttumaan syrjivään tai loukkaavaan käyttäytymiseen.

**Osastojen/erillisyyksiköiden kommentit:**

- Nimityksissä valintaan ovat vaikuttaneet hakijan työtehtävän kannalta olennaiset ansiot, mutta rekrytoinneissa vaikuttaa se, että suurin osa tehtävistä vaatii hyvää suomen kielen taitoa.

- Kansalliskieliä koskeva kielitaitovaatimus asettaa usein vierasta etnistä tai kansallista alkuperää olevat hakijat huonompaan asemaan työhönotossa. Kansainvälisissä tehtävissä tämä estää joskus rekrytoimasta muutoin hyvää hakijaa ja hankkimasta esim. muun kielitaidon osaamista organisaatioon.

#### **TERVEYDENTILA JA VAMMAISUUS**

- Ministeriö varautuu huolehtimaan siitä, että työntekijälle hankitaan heikentyneen työkyvyn tai vammaisuuden takia hänen työtehtäväänsä helpottavat kohtuulliset apuvälineet tehtävän yhdenvertaista suorittamista varten. Apuvälineiden hankintaan ei suhtauduta kielteisenä menoeränä vaan huolenpitona työntekijästä.
- Jokaisessa rakennuksessa, jossa sijaitsee oikeusministeriön osastoja tai yksiköitä, suoritetaan esteettömyyden kartoitus käyttäen apuna Invalidiliiton laatimaa lomaketta. Kartoituksesta vastaa työsuojelupäällikkö. Kartoituksen jälkeen ryhdytään tarvittaviin toimenpiteisiin esteettömyyden lisäämiseksi.
- Selvitetään, voidaanko kokoustilojen varausjärjestelmään liittää kohta, jossa ilmaistaan onko tilaan mahdollista päästä esteettömästi vai ei. Kokoustilojen varauksesta vastuussa olevia henkilöitä ohjeistetaan ottamaan huomioon esteettömyys tilaisuuksissa, joihin tiedetään saapuvan liikuntarajoitteisia tai aistivammaisia henkilöitä.
- Jos terveydentila tai vamma aiheuttaa muutoksia työntekijän työtehtävissä, sovitaan niistä asianomaisten kesken. Nämä muutokset eivät saa olla syrjiviä.

#### **Toteutuminen:**

- ✓ Virkamiehille on hankittu työtehtäviä helpottavia apuvälineitä, lähinnä erilaisia kalusteita ja lisälaitteita. Näistä ei ole mitään koottua tietoa eikä ole tietoa siitä, että kaikkia virkamiehiä kohdellaan tässä asiassa yhdenmukaisesti.
- ✓ Oikeusministeriön työpaikoilla on suoritettu esteettömyyden kartoituksia kesän ja syksyn 2011 aikana. Tuloksia on käsitelty työsuojelutoimikunnassa sekä osastopäällikkökokouksessa.
- ✓ Kokoustilojen varausjärjestelmään ei ole liitetty kohtaa, jossa ilmaistaan, onko tilaan mahdollista päästä esteettömästi. Mahdollisuus tähän selvitetään.
- ✓ Oikeusministeriön kehityskeskusteluohjeessa on ohjeistettu ottamaan kehityskeskustelussa puheeksi virkamiehen yksilölliset valmiudet, jaksaminen, työkyky, eläkeiän lähestyminen jne. Kehityskeskustelun jälkeen erilaiset elämänvaiheet voidaan mahdollisuuksien mukaan ottaa työjärjestelyissä huomioon.

#### **Osastojen/erillisyksiköiden kommentit:**

- On hieman epäselvää, saavatko apuvälineitä vain ne työntekijät, joiden työkyky on jo heikentynyt. Ehkä pitäisi siirtyä ongelman ehkäisyyn ja hankkia esim. säädettäviä pöytiä myös vielä terveille, jotka sellaisen haluaisivat. Tästä pitäisi saada yhtenäinen linjaus. Kaikissa uusissa hankinnoissa pitäisi investoida säädettäviin pöytiin.
- Kokoushuoneeseen esteettömän pääsyn lisäksi pitäisi myös varmistaa esimerkiksi pyörätuolilla pääsy saniteettitiloihin siinä kerroksessa jossa kokous on.

- Kolmesta eri toimipisteestä ainoa kokoustila, jota todella (myös tulipalon sattuessa) on mahdollista käyttää esteettömästi ja ilman hissiä, on Julkisuus-Sali, jota näin ollen ainoana suositellaan merkittäväksi esteettömäksi.
- Arkiston käytössä esteetön pääsy arkistotiloihin ei ole toteutunut päätearkiston osalta, mutta käytännössä pyörätuoliasiakkaalle tutkimus- tai muuta käyttöä varten asiakirjat tuodaan selattaviksi 3. krs:n lähiarkistoon. Kirjaston osalta esteettömyys ei liene ongelma, paitsi että käytävät ovat kapeat pyörätuolikäyttöön.
- Näkövammaisten osalta olisi esteettömyyden lisäksi kiinnitettävä huomiota mahdollisuuteen käyttää kokoustiloissa keskeisiä työskentelyn apuvälineitä kuten tietokoneen suurennus- ja ruudunlukuohjelmia. Vähimmäisvaatimuksena olisi, että kokoustilan vierailijaverkon wlan-yhteyden puute ilmenee kokousvarauksia tehtäessä ja että niiden puutteesta ilmoitetaan vierailijoille kutsun yhteydessä. Suositeltavaa olisi, että kaikki kokoustilat varustettaisiin vierailijaverkon wlan-yhteydellä, jotta osallistujat pääsevät kokoustiloista työasemillaan käsiksi esim. sähköpostissa oleviin kokousasiakirjoihin.

#### **SEKSUAALINEN SUUNTAUTUMINEN**

- Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista tuetaan perhemuodosta riippumatta lainsäädännön sallimissa rajoissa. Erilaiset lakisääteiset ja valtion virka- ja työehtosopimukseen sisältyvät isyys- ja hoitovapaat taataan työntekijälle riippumatta hänen seksuaalisesta suuntautumisestaan.
- Seksuaaliseen suuntautumiseen kohdistuvaan loukkaavaan puhetapaan puututaan. Erityisesti esimiehet ovat vastuussa puuttumisesta epäasialliseen käytökseen.
- Oikeusministeriön sisäisissä keskusteluissa ja tiedotuksessa pyritään tiedostamaan ja välttämään ns. hetero-oletusta eli mahdollista sisäänrakennettua ennako-oletusta kaikkien ihmisten heteroseksuaalisuudesta. Perinteisiä sukupuolirooleja ei oteta itsestäänselvyyksinä.

#### **Toteutuminen:**

- ✓ Virkamiehiä on tietävästi kohdeltu samalla tavalla mm. isyys- ja hoitovapaata koskevilla asioilla.
- ✓ Hallintoyksikköön ei ole kantautunut tietoja on seksuaaliseen suuntautumiseen kohdistuvista loukkaavista puhetavoista eikä selvitystä ole koottu siitä, onko osastoilla ja erillisyyksiköissä tällaista käyttäytymistä esiintynyt.

**Osastoilta/erillisyyksiköiltä ei ole tullut tähän erityisiä kommentteja.**

#### **USKONTO JA VAKAUMUS**

- Työtilanteissa, keskusteluissa ja tiedotuksessa kiinnitetään huomiota, ettei kenenkään uskontoa tai vakaumusta loukata. Erityisesti esimiesten tehtävänä on puuttua loukkaavaan käytökseen.
- Työpaikalla ei estetä uskonnon tai vakaumuksen toteuttamista. Uskontoon liittyvät järjestelyt eivät kuitenkaan saa vaikuttaa työtehtävien hoitamiseen eivätkä vaikeuttaa työyhteisön toimintaa.

**Osastopäällikkökokous 1.4.2014**

**Keskusteltavaksi/Tiedoksi**

Soile Sikström

18.3.2014

**Toteutuminen:**

Toimenpiteiden toteutumisesta ei ole tehty selvitystä eikä tietoa ole siitä, onko yhdenvertaisuuden kokemisessa ollut ongelmia.

**Osastoilta/erillisyksiköiltä ei ole tullut tähän erityisiä kommentteja.**

**OIKEUSMINISTERIÖN  
TOIMINNALLINEN  
TASA-ARVOSUUNNITELMA  
2012 – 2015**

**RAPORTTI**

**SISÄLLYSLUETTELO**

<b>1</b>	<b>JOHDANTO</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>TAVOITTEIDEN JA TOIMENPITEIDEN TOTEUTUMINEN</b> .....	<b>3</b>
2.1	Talouden suunnittelu .....	4
2.2	Lainvalmisteluprosessi .....	4
2.3	Muut hankkeet ja ohjelmat.....	5
2.4	Tulosohjauksen käyttö sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen laajentamiseksi .....	5
<b>3</b>	<b>TASA-ARVOKYSELY</b> .....	<b>5</b>
<b>4</b>	<b>TILASTOSELVITYS JA PALKKAKARTOITUS</b> .....	<b>7</b>

## 1 JOHDANTO

Tasa-arvo on yksi valtionhallinnon yhteisistä arvoista. Arvon selkeys ja ymmärrettävyys riippuu paljolti siitä, miten se onnistutaan viemään käytäntöön. Oikeusministeriön kolmas tasa-arvosuunnitelma laadittiin vuosiksi 2012 – 2015 (viimeisen vuoden osalta suunnitelma kattaa ensimmäisen puolivuotisjakson). Suunnitelman tarkoituksena oli koota yhteen oikeusministeriön tavoitteet ja konkreettiset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi sekä edesauttaa sitä, että tasa-arvosta tulisi osa niin työpaikan muodollisia toimintatapoja kuin arkipäiväisiä käytäntöjäkin.

Tasa-arvotyö oikeusministeriössä on viimeisimmän suunnitelman aikana kohdennettu hallituksen tasa-arvo-ohjelman 2012 – 2015 mukaisiin teemoihin sekä sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiseen kiinnittämällä tarkempaa huomiota ministeriön avaintoimintoihin; pääosin oikeusministeriön sisäisiin toimintatapoihin, mutta ulottuen joiltakin osin myös hallinnonalalle.

Tasa-arvosuunnitelman hyväksymisen yhteydessä on sovittu, että tasa-arvotyön tuloksista raportoidaan oikeusministeriön yhteistoimintakokoukselle sekä ministeriön johdolle. Vaikka henkilöstöpoliittisia tasa-arvotavoitteita, kuten mm. rekrytointia, työtehtävien monipuolistamista ja samapalkkaisuutta käsitellään tasa-arvosuunnitelman sijaan erikseen tarkemmin oikeusministeriön muiden raportointien yhteydessä, on näistä osittain tietoa myös tasa-arvoraporttiin sisällytetyssä tilastaselvityksessä. Raportissa on myös oikeusministeriössä loppuvuodesta 2013 toteutetun tasa-arvokyselyn tuloksia.

## 2 TAVOITTEIDEN JA TOIMENPITEIDEN TOTEUTUMINEN

Hallituksen tasa-arvo-ohjelman 2012 – 2015 teemat perustuivat pääministeri Kataisen hallitusohjelmaan ja valtioneuvoston selontekoon naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (STM 2010:8). Tasa-arvo-ohjelman toimet edistivät vuonna 2011 laaditun hallitusohjelman kolmea painopistettä: 1) köyhyyden, eriarvoisuuden ja syrjäytymisen vähentäminen, 2) julkisen talouden vakauttaminen ja 3) kestävä talouskasvu, työllisyyden ja kilpailukyvyyn vahvistaminen. Hallituksen tasa-arvo-ohjelma sisälsi naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon liittyviä tavoitteita ja toimenpiteitä ja kullekin toimenpiteelle määriteltiin siitä vastaava ministeriö. Osa toimenpiteistä toteutettiin yhteistyössä eri ministeriöiden kesken.

Oikeusministeriö sitoutui sisällyttämään sukupuolinäkökulman ja sukupuolten tasa-arvon edistämisen mm. demokraatiopoliittiseen selontekoon ja laajemmin demokratian ja kansalaisvaikuttamisen edistämistoimiin sekä kiinnitti erityisesti huomiota sukupuolten tasa-arvon edistämiseen isyyslain uudistuksessa. Lisäksi jokaisen ministeriön tuli valtavirtaistaa sukupuolinäkökulma vähintään yhdellä merkittävällä toimialallaan tai hankkeessa. Oikeusministeriön valtavirtaistettava hanke oli yhdyskuntaseuraamuksia koskevan lainsäädännön kokonaisuudistus. Hallituksen tasa-arvo-ohjelman loppuraportin (STM 2015:1) mukaan toiminta valituissa hankkeissa on joko vakiinnutettu tai koko tavoitteen toteutumisessa on tapahtunut merkittävää edistymistä.

Kolmen painopisteen lisäksi hallitusohjelmaan kirjattiin, että sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista jatketaan. Oikeusministeriössä tämä tarkoitti käytännössä tasa-arvotyön kohdentamista ministeriön avaintoimintoihin eli talouden suunnitteluun, säädösvalmisteluun, hankkeiden ja ohjelmien seurantaan sekä tulosohjaukseen. Tavoitteina näiden kaikkien osalta oli, että päätöksiä ja toimenpiteitä arvioidaan jo alkuvaiheessa siten, että niiden vaikutukset naisiin ja miehiin saadaan selville. Kohdissa

2.1 – 2.4 on kunkin avaintoiminnon osalta tarkemmin selvitetty ministeriön tasa-arvosuunnitelmaan kirjatut toimenpiteet ja niiden toteutuminen.

## 2.1 Talouden suunnittelu

### *Tasa-arvosuunnitelman toimenpiteet*

Osallistutaan ja kiinnitetään aikaisempaa enemmän huomiota talousarvioehdotuksen valmisteluprosessiin. Osastoilta ja erillisyyksiköiltä tiedustellaan vuosittain talousarvioehdotuksessa huomioitavia tasa-arvoasioita.

### *Toteutuminen*

Talousarvioehdotukseen on kirjattu että toiminnassa noudatetaan sukupuolten välisen tasa-arvon periaatteita, mutta konkreettisten toimenpiteiden esittäminen esimerkiksi lukuperustetasolla koetaan edelleen hallinnonalan tehtäväkentän osalta haasteelliseksi. Talousarvioehdotuksessa on myös vuosittain mainittu, että lainvalmisteluhankkeista sekä muista hankkeista tai ohjelmista valitaan kummastakin vuosittain 1 – 2 hanketta erityisesti tasa-arvonäkökulmasta tarkasteltavaksi. Lisäksi tulohajautuksen käytön lisääminen on kirjattu talousarvioehdotukseen jo useampana vuonna. Näiden toteutumisesta tarkemmin vuosien 2012 – 2015 osalta kohdissa 2.2 – 2.4. Vuonna 2016 talousarviossa kiinnitetään erityistä huomiota naisvankien toiminnallisiin tarpeisiin ja nais erityisen toiminnan, kuten naisille suunnatun ohjelmatoiminnan ja perhetyön kehittämiseen. Lisäksi edistetään naisvankien suunnitelmallista vapauttamista sekä pyritään käynnistämään Hämeenlinnan vankilan peruskorjaushanke.

## 2.2 Lainvalmisteluprosessi

### *Tasa-arvosuunnitelman toimenpiteet*

Sukupuolivaikutuksia arvioidaan osana kaikkien lainvalmisteluhankkeiden eri valmistelu- ja toteutusvaiheita. Tarvittaessa toteutetaan perusteellisempi sukupuolivaikutusten arviointi, suvaus (ei muutoista nykyiseen toimintatapaan). Lisäksi tasa-arvotyöryhmä pyytää ehdotuksia ministeriön lainvalmisteluhankkeista ja valitsee niistä tarkempaan tasa-arvotyöryhmän tarkasteluun vuosittain 1 – 2 säädöshanketta.

### *Toteutuminen*

Ministeriön toiminnallinen tasa-arvotyöryhmä on pyytänyt osastoilta ehdotuksia lainvalmisteluhankkeista ja valinnut niistä tarkempaan tarkasteluun kaksi lainvalmisteluosaston säädöshanketta, joista ensimmäinen koski sananvapausr rikoksia, vainoamista ja viestintärauhan rikkomista ja toinen isyyslain uudistamista. Jälkimmäinen oli mukana myös hallituksen tasa-arvo-ohjelmassa. Näiden lisäksi tasa-arvotyöryhmä on tarkastellut kriminaalipoliittisella osastolla valmisteilla ollutta yhdyskuntaseuraamuksia koskevaa lainsäädännön kokonaisuudistusta, joka niin ikään kirjattiin hallituksen tasa-arvo-ohjelmaan, oikeusministeriön valtavirtaistettavaksi hankkeeksi.

Oikeusministeriössä toteutettiin loppuvuodesta 2013 Sosiaali- ja terveysministeriön järjestämä koulutus sukupuolivaikutusten arvioinnista säädösvalmistelussa. WoM Oy:n edustajien toteuttamaan koulutukseen osallistui hieman alle 10 virkamiestä. Koulutuksessa käytiin läpi perustietoja suvauksesta sekä valmisteilla olevia hankkeita vastuuvaikeiden kanssa. Koulutuksessa annetuissa palautteissa tuotiin erityisesti positiivisena esille se, että koulutuksesta sai uusia ajatuksia suvauksen tekemiseen kun se ns. ”ravisteli” vanhoja rutiineja. Konkretiaa olisi toivottu vielä enemmän ja koulutuksen olisi voinut tiivistää hieman lyhyempään aikaan.



## 2.3 Muut hankkeet ja ohjelmat

### ***Tasa-arvosuunnitelman toimenpiteet***

Sukupuolinäkökulma sisällytetään vuosittain 1 – 2 valitun muun kuin säädösvalmisteluhankkeen tai ohjelman tavoitteisiin ja arviointiin; hanke tai ohjelma voi olla joko oikeusministeriön sisäinen tai hallinnonalaa koskeva. Tasa-arvotyöryhmä pyytää ehdotuksia valittaviksi hankkeiksi osastoilta ja erillisyyksiköiltä.

### ***Toteutuminen***

Tasa-arvotyöryhmä on seurannut säännöllisesti hallituksen tasa-arvo-ohjelmaankin kiinnitetyn demokratia- kieli- ja perusoikeusasioiden yksikön demokratiapoliittisen selonteon edistymistä sekä valinnut keväällä 2015 niin ikään edellä mainitun yksikön hankkeen Rights, Equality and Citizenship – Non-discrimination tasa-arvotyöryhmässä tarkasteltavaksi.

## 2.4 Tulohjauksen käyttö sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen laajentamiseksi

### ***Tasa-arvosuunnitelman toimenpiteet***

Lisätään tulohjauksen käyttöä tasa-arvosuunnitelmien laatimisen ja sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen laajentamiseksi hallinnonalan virastoissa seuraavin toimenpitein.

1. Selvitetään hallinnonalan virastoilta laadittujen tasa-arvosuunnitelmien määrä.
2. Käsitellään asiaa hallinnonalan johdon yhteisissä tapaamisissa.
3. Hankitaan koulutusta tai lisätään tietämystä muulla tavoin sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiseen.
4. Toteutetaan pilottikokeilu hallinnonalalta valitun yhden sektorin osalta.
5. Pilottikokeilusta saatujen kokemusten perusteella jatketaan sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista yksi sektori kerrallaan.

### ***Toteutuminen***

Tasa-arvolain mukaan jokaisen työnantajan, jonka palveluksessa on vähintään 30 työntekijää, on laadittava tasa-arvosuunnitelma tai muulla tavoin kirjattava työpaikan tasa-arvoa edistävät toimenpiteet. Oikeusministeriön hallinnonalalla tehdyn selvityksen perusteella virastokohtaiset tasa-arvosuunnitelmat on pääosin tehty tai ne ovat tekeillä. Tasa-arvosuunnitelmien tilanteesta hallinnonalalla ja tasa-arvoasioiden mukaan ottamisesta tulohjauksessa on keskusteltu hallinnonalan edustajien kanssa. Osalla sektoreista tasa-arvoasiat huomioidaan tulohjauksessa, osalla asiat eivät ole tulohjauksessa läsnä, mutta jokapäiväisessä toiminnassa kyllä.

Koska tasa-arvosuunnitelmien tila on hallinnonalalla melko hyvä, ei pilottikokeiluja ole toteutettu. Sovittiin, että mikäli sektoreilla tarvitaan tasa-arvosuunnitelmien tekemiseen erityisesti koulutusta, keskusvirastot ja oikeushallinto-osasto ovat tarvittaessa suoraan yhteydessä STM:n tasa-arvoyksikköön sektorikohtaisen koulutuksen järjestämistä varten.

## 3 TASA-ARVOKYSELY

Tasa-arvovaltuutettu otti v. 2012 antamassa lausunnossaan kantaa siihen, että oikeusministeriössä on tehty tasa-arvokysely viimeksi v. 2006. Suosituksen mukaisesti uusi tasa-arvokysely toteutettiin loppuvuodesta 2013. Kyselyyn vastasi 93 henkilöä eli 38 prosenttia henkilöstöstä. Alhaisesta vastausprosentista johtuen kyselyn tuloksia käsiteltiin selvyiden vuoksi henkilöiden lukumäärin, ei pro-

senttiosuuksin. Tulokset käsiteltiin oikeusministeriön osastopäällikkökokouksessa sekä osastoilla ja erillisyksiköissä ja niistä tiedotettiin sisäisessä intranetissä. Erityisesti kiinnitettiin huomiota siihen, että perhevapaisiin suhtaudutaan jatkossa sukupuolineutraalisti. Alla on esitetty tulokset tiivistetysti: kysymys lihavoituna, vastaukset normaalitekstillä. Tasa-arvokyselyn peruseräraportti, joka sisältää vastaajamäärät ja –prosentit on tasa-arvoraportin liitteenä.

**Työskentelyä yli virastoajan enemmän kuin halutaan ja palkatta vapaa-aikana** (kysymykset 8 ja 10)  
Vastaajista 26 ilmoitti joutuvansa työskentelemään yli virastoajan enemmän kuin haluaisi. Näistä 17 on naisia ja 9 miehiä. Henkilöstöryhmittäin tarkasteltuna 1 kuuluu ryhmään *Johto ja esimiehet* (j&e), 17 ryhmään *Asiantuntijat* (a) ja 8 ryhmään *Toimeenpaneva henkilöstö* (tph). Samoin 26 ilmoitti joutuvansa työskentelemään palkatta vapaa-ajallaan joko kotona tai työpaikalla. Näistä 18 on naisia, 8 miehiä. Henkilöstöryhmittäin jakauma on j&e = 3, a = 19, tph = 4.

**Saldovapaitaan** (kysymys 12) ei kyselyyn vastanneiden osalta koe voivansa pitää haluamanaan aikana naisista 11 ja miehistä 3. Näistä 14:stä asiantuntijoita on 9 ja toimeenpanevaa henkilöstöä 5.

**Osaaminen** (kysymys 15) **sekä koulutus- ja kehittymismahdollisuudet** (kysymys 13)  
Naisista 10 ja miehistä 8 kokee työskentelevänsä osaamistaan vähemmän vaativissa tehtävissä. Näistä 12 on asiantuntijoita ja 6 toimeenpanevaa henkilöstöä. Toisaalta myös 7 naista kokee toimivansa osaamistaan vaativammissa tehtävissä (a = 5, tph = 2). Kouluttautumisen ja kehittymisen osalta 13 naisista ja 10 miehistä tai henkilöstöryhmittäin tarkasteltuna 14 asiantuntijoista ja 9 toimeenpanevasta henkilöstöstä kokee, ettei työnantaja tarjoa riittäviä mahdollisuuksia. Eniten koulutukseen osallistumista vaikeuttivat kiire ja töiden kasaantuminen.

**Syrjintää sukupuolen perusteella** (kysymys 16)

Sukupuolen perusteella 73 vastaajaa (on voinut vastata useampaan kohtaan) on kokenut paljon, että heitä on kohdeltu eriarvoisesti joissakin asioissa. Erityisesti naiset kokevat eriarvoisuutta palkkauksen ja ammattitaidon arvostuksessa ja miehet urakehityksessä, palkkauksessa, työtilojen ja –välineiden jaossa sekä ammattitaidon arvostuksessa.

**Syrjintää iän perusteella** (kysymys 17)

Syrjintää iän perusteella koetaan sekä naisten että miesten kesken erityisesti urakehityksessä, palkkauksessa sekä ammattitaidon arvostuksessa. Erityisesti syrjintää koetaan 40 ikävuodesta eteenpäin.

**Työskentelyilmapiiri parantamista osastoissa/erillisyksiköissä** (kysymykset 22 ja 23)

Työskentelyilmapiirin osalta nousee muutama kohta, josta vastaajat ovat enemmän *jokseenkin eri mieltä* tai *täysin eri mieltä* väittämän kanssa. Nämä väittämät ovat *lähiesimieheni kannustaa minua, työyhteisöni johtamistapa on oikeudenmukainen, minulla on mahdollisuus vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin* ja *saan riittävästi tietoa työyhteisöäni koskevista asioista*. Vastaajista yli puolet kokee että kiire on lisääntynyt viimeisimmän vuoden aikana.

**Fyysinen ja henkinen rasitus lisääntynyt viimeisen vuoden aikana** (kysymykset 24 ja 25)

Vastaajista 18 (a = 11, tph = 7) kokee, että fyysinen rasitus on viimeisen vuoden aikana muuttunut raskaammaksi ja lähes puolet vastaajista, 43 (j&e = 1, a = 31, tph = 11) kokee, että henkinen rasitus on muuttunut raskaammaksi.

**Palkkaus on epäoikeudenmukainen, eikä vastaa työn vaatavuutta** (kysymykset 26 ja 27)

Naisista 33 ja miehistä 17 on sitä mieltä, että palkkaus ei vastaa työn vaatavuutta. Vastaajista 1 kuuluu johtoon, 36 asiantuntijoihin ja 15 toimeenpanevaan henkilöstöön. Samoin naisista 35 ja miehistä

13 kokee, että palkkaus muita samaa tai vastaavantasoisia työtä tekevien ansioihin verrattuna on epäoikeudenmukainen. Henkilöstöryhmittäin tarkasteltuna vastanneiden osalta 1 johtoon kuuluvan/esimiehen, 32 asiantuntijan ja 15 toimeenpanevan henkilöstön mielestä palkkaus on epäoikeudenmukainen.

#### **Häirinnän kokemukset** (kysymykset 28 – 29 ja 31)

7 vastaajista on kokenut häirintää viimeisen kahden vuoden (2012 – 2013) aikana. Häirintä on tapahtunut työtoverin taholta, mutta sen ei koeta enää jatkuvan.

#### **Työajan joustavuus ja perhevapaisiin suhtautuminen** (kysymykset 32 ja 36)

Erityisesti miehet kokevat että pienten lasten hoitoon liittyviin vapaisiin on suhtauduttu sekä esimiesten että työtovereiden taholta kielteisesti. Vapaiden käytöllä on joissakin tapauksissa sekä miehillä että naisilla ollut vaikutusta asemaan tai työtehtäviin.

#### **Tasa-arvon kokemus osastoilla/erillisyksiköissä** (kysymys 39)

Suurin osa vastaajista kokee että tasa-arvo miesten ja naisten välillä toteutuu hyvin. Erityisesti epä-tasa-arvoa koetaan sijoittumisessa eri tehtäviin, urakehitysmahdollisuuksiin sekä siinä, että naisiin ja miehiin koetaan kohdistuvan erilaisia odotuksia.

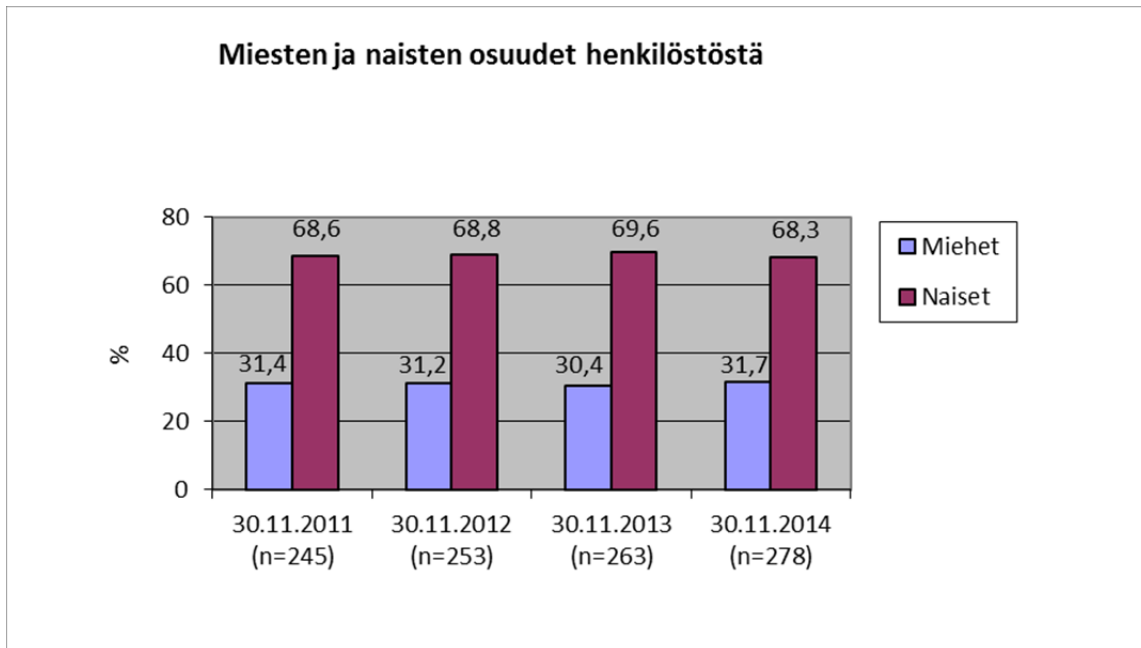
## **4 TILASTOSELVITYS JA PALKKAKARTOITUS**

Oikeusministeriössä edellisen tasa-arvoraportin yhteydessä tehty tilastaselvitys koski vuosia 2008 – 2010, joten tämä uusi tilastaselvitys sisältää tiedot vuosilta 2011 – 2014. Poikkeuksena ovat palkkausta koskevat kuviot 8 ja 9, joissa selvitys koskee ainoastaan vuotta 2014. Selvityksessä käytetyt luvut perustuvat pääosin kunkin vuoden marraskuun lopun tilanteeseen. Rekrytointikäytäntöjä koskeva tilastotieto, kuvio 6, sisältää tiedot kultakin vuodelta koko kalenterivuoden ajalta.

Tasa-arvovaltuutettu on vuonna 2012 oikeusministeriölle antamassaan lausunnossa maininnut, että palkkakartoitus on tasa-arvoselvityksen pakollinen osio, eikä aikaisemmista oikeusministeriön tasa-arvoraporteista ole ilmennyt palkkakartoituksessa tarkoitettulla tavalla, onko oikeusministeriössä naisten ja miesten välisiä palkkaeroja. Tasa-arvovaltuutettu on lausunnossaan maininnut, että palkkakartoituksessa tulisi kerätä sellainen tietopohja, jonka perusteella voidaan analysoida palkkaerojen hyväksyttävyyttä ja päättää tarvittavista toimenpiteistä. Tarkoituksena hänen mukaansa olisi, että palkkakartoituksessa miesten ja naisten palkat ilmenisivät vaativuustasoittain tai tehtäväryhmittäin ja että miesten ja naisten palkkoja ja palkkaeroja tulisi tarkastella ja verrata sekä ammattien/tehtäväryhmien sisällä että samanarvoisiksi arvioitavien ammattien/tehtäväryhmien välillä.

Tilastaselvityksessä on esitetty tasa-arvovaltuutetun lausunnon mukaisesti miesten ja naisten palkat vaativuustasoittain (kuvio 8) ja tehtäväryhmittäin (kuviot 5A ja 5B), mutta tarkastelua ammattien/tehtäväryhmien sisällä että samanarvoisiksi arvioitavien ammattien/tehtäväryhmien välillä ei ole aikataulullisista syistä ollut mahdollista tähän raporttiin tehdä.

**Henkilöstön rakenne (kuviot 1 – 5)**



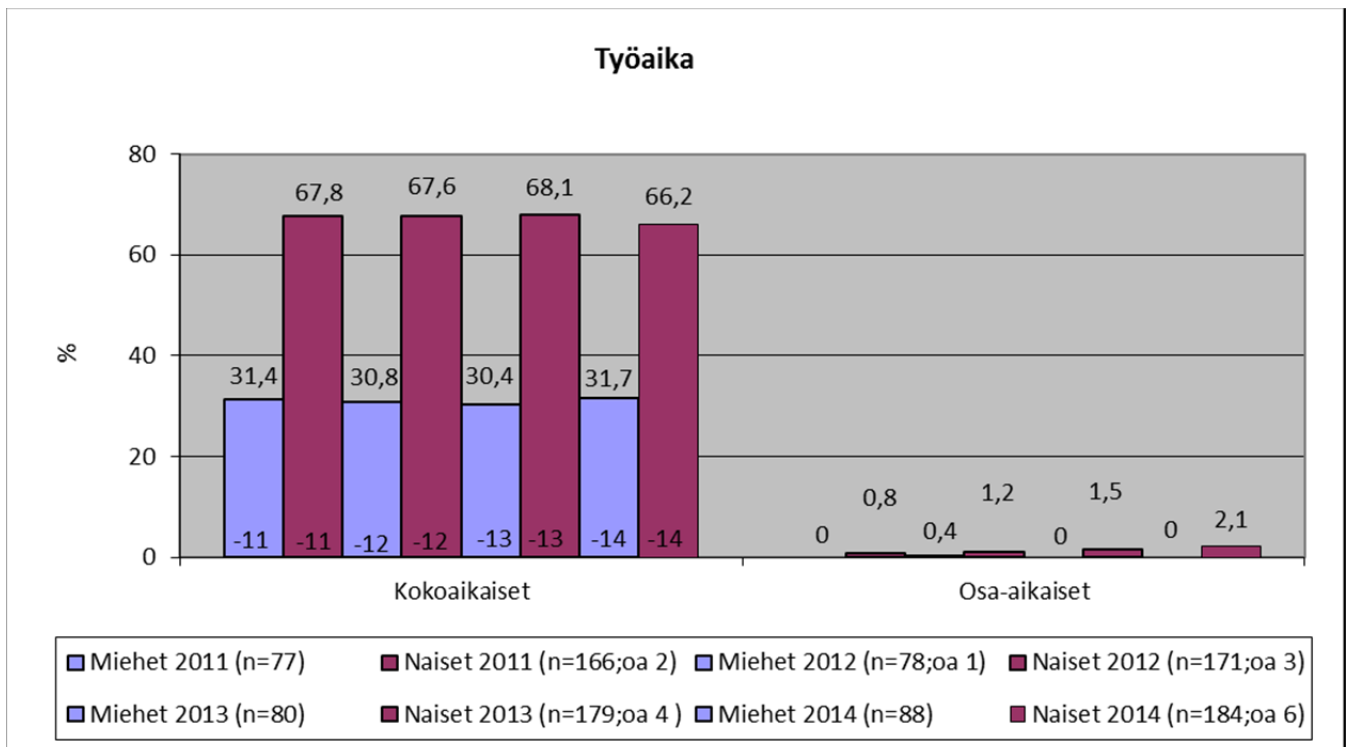
**Kuvio 1. Miesten ja naisten osuudet henkilöstöstä**

30.11.2011 oikeusministeriössä työskenteli 245 henkilöä, joista 77 oli miehiä ja 168 naisia.

30.11.2012 oikeusministeriössä työskenteli 253 henkilöä, joista 79 oli miehiä ja 174 naisia.

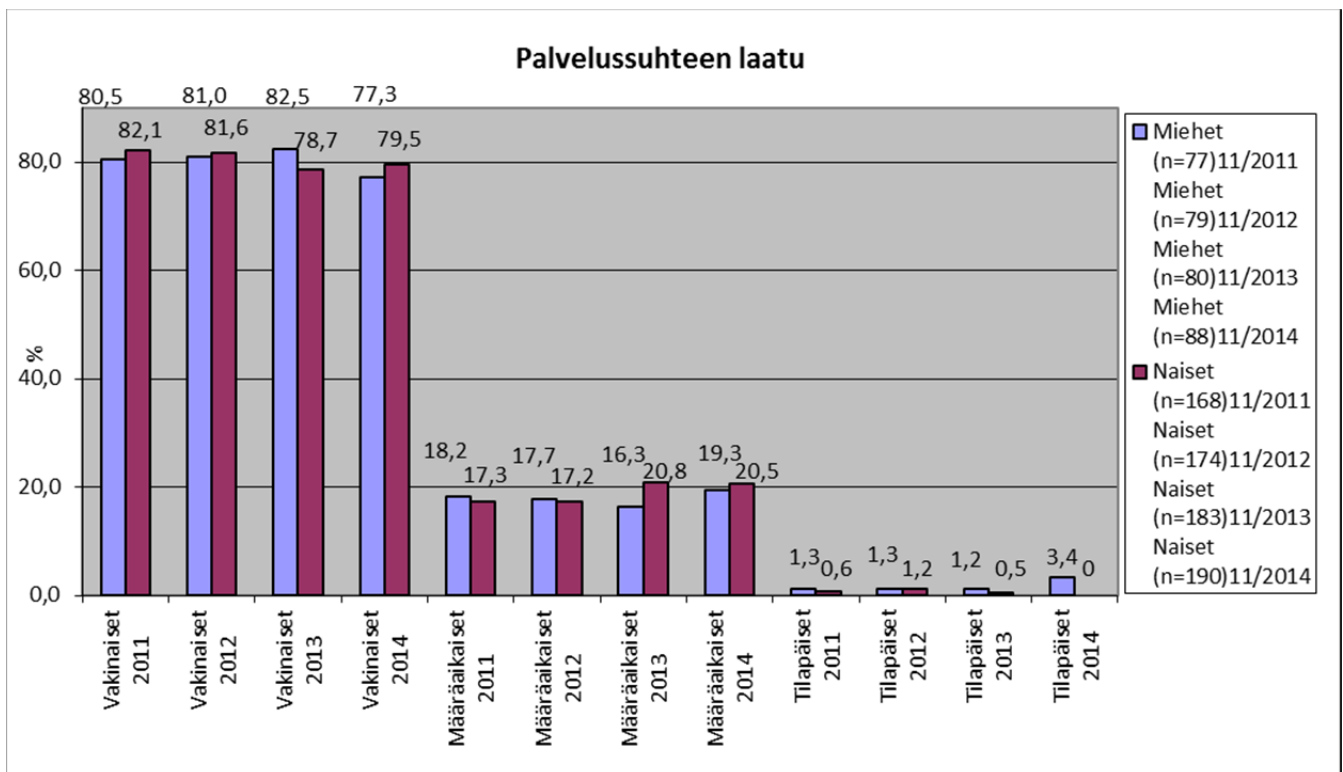
30.11.2013 oikeusministeriössä työskenteli 263 henkilöä, joista 80 oli miehiä ja 183 naisia.

30.11.2014 oikeusministeriössä työskenteli 278 henkilöä, joista 88 oli miehiä ja 190 naisia.



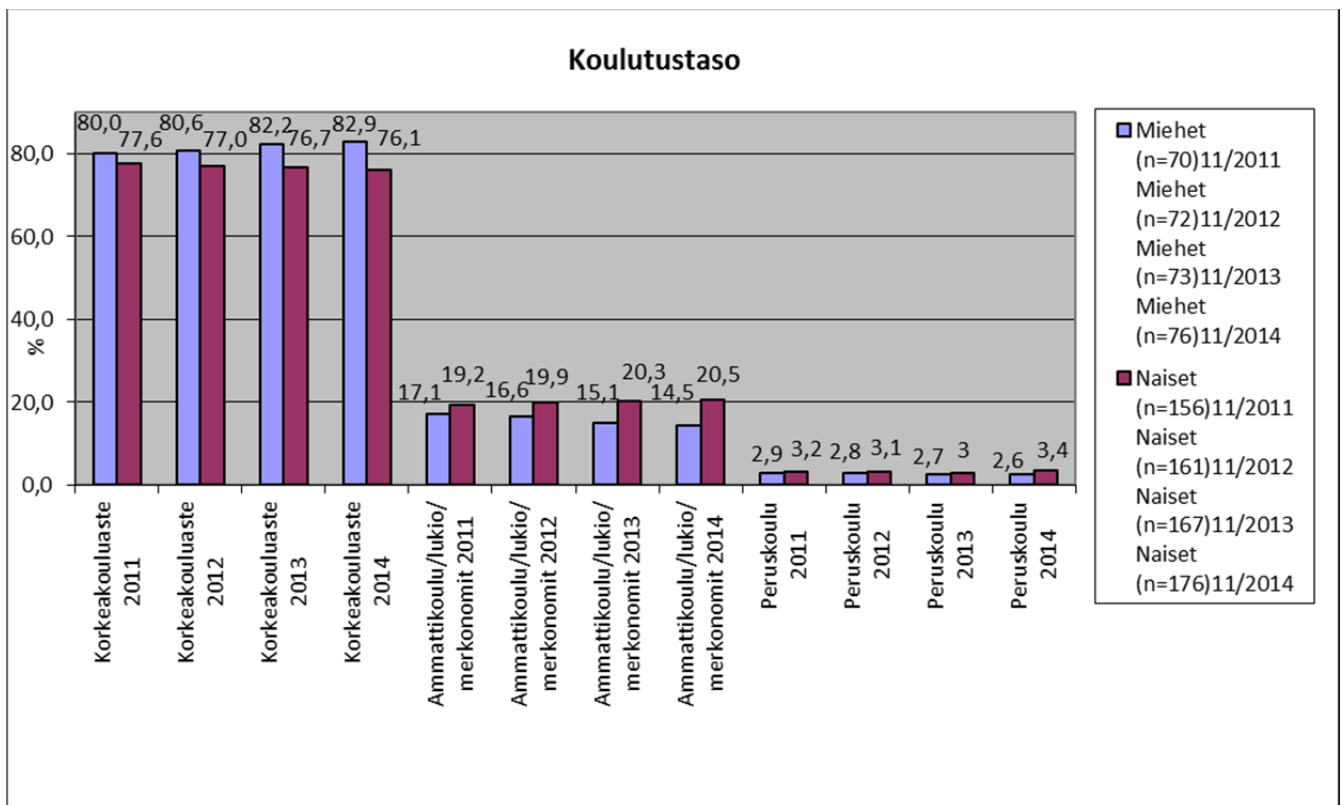
**Kuvio 2. Kokoaikaiset ja osa-aikaiset sukupuolen mukaan**

Aikaisemman, vuoden 2010, tilastaselvityksen mukaan osa-aikaisia miehiä ei ollut lainkaan, naisia oli tuolloin 3. Myöskään vuonna 2014 yhtään miestä ei työskennellyt osa-aikaisena, naisten osuus oli hieman noussut ollen 6.

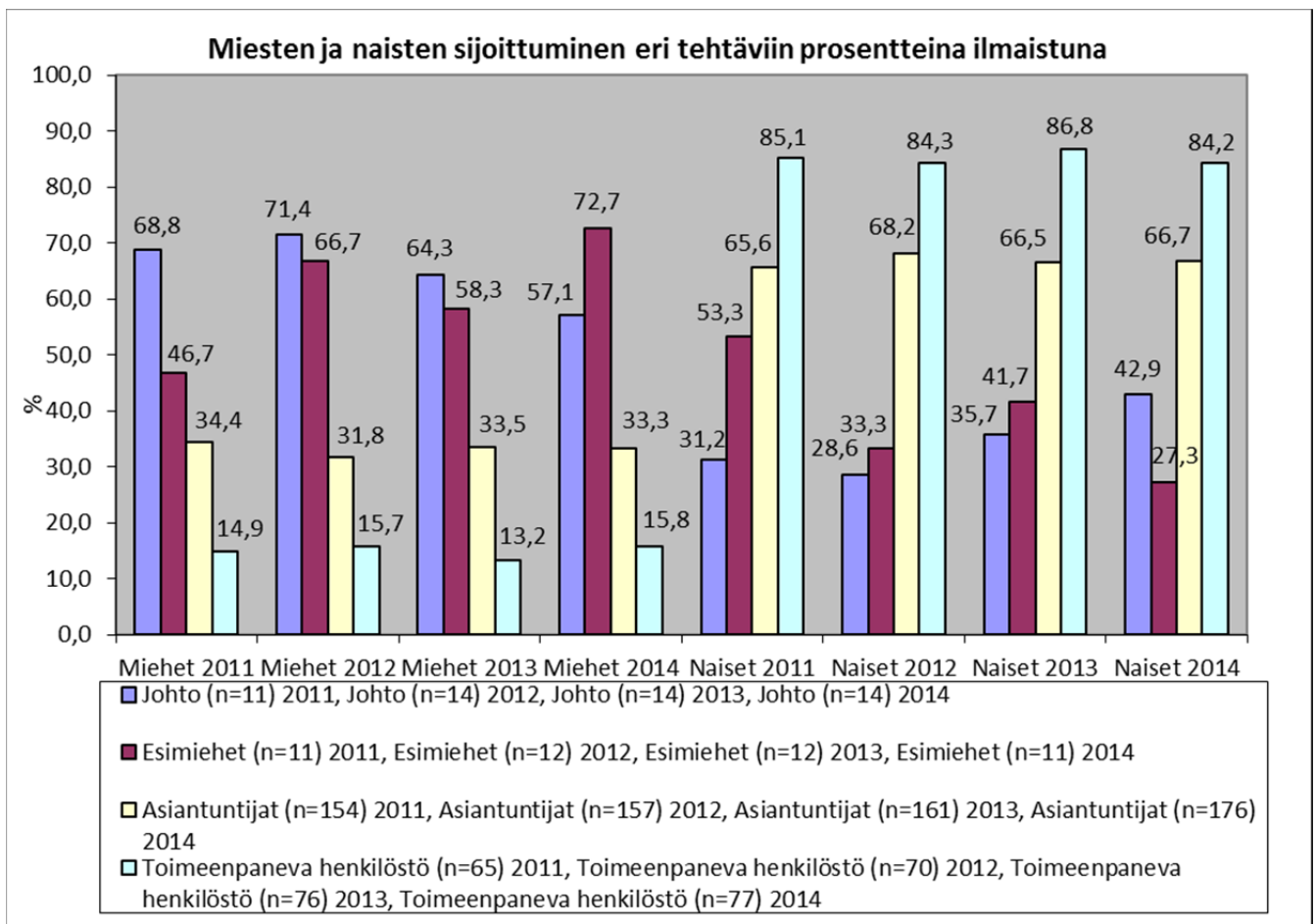
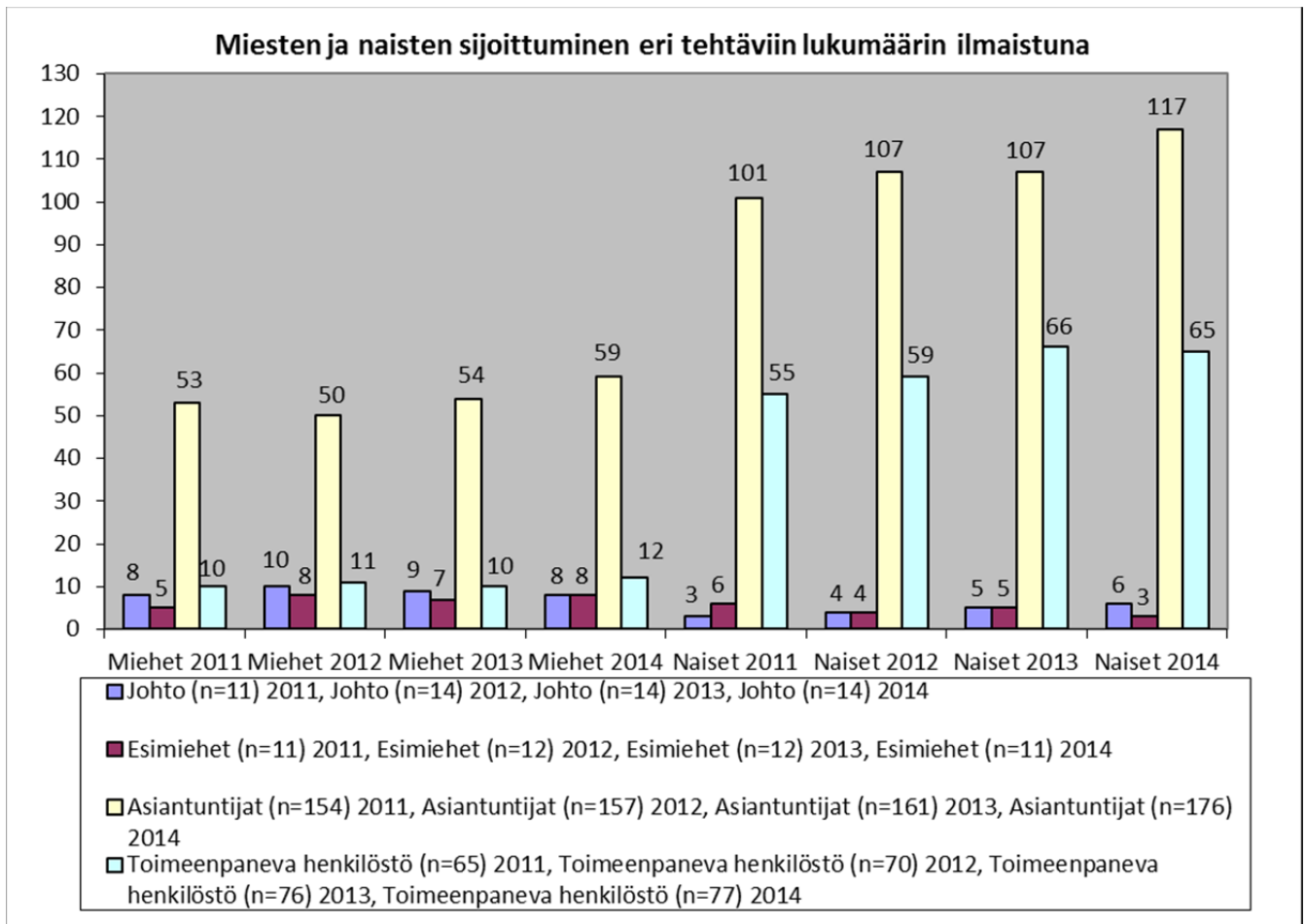


Kuvio 3. Palvelussuhteen laatu

Määräaikaisuus on edelleen yleisempää naisilla kuin miehillä. Määräaikaisten ja tilapäisten henkilöiden osuus kokonaisyhteisöstä on miehillä vuosittain vaihdellut 14 – 20 henkilön välillä (v. 2014 eniten) ja naisilla 30 – 39 välillä (v. 2013 – 14 eniten). Tilapäisillä henkilöillä tarkoitetaan työsuhteisia harjoittelijoita tai muita työsuhteisia tai ves-rinnasteisia henkilöitä.

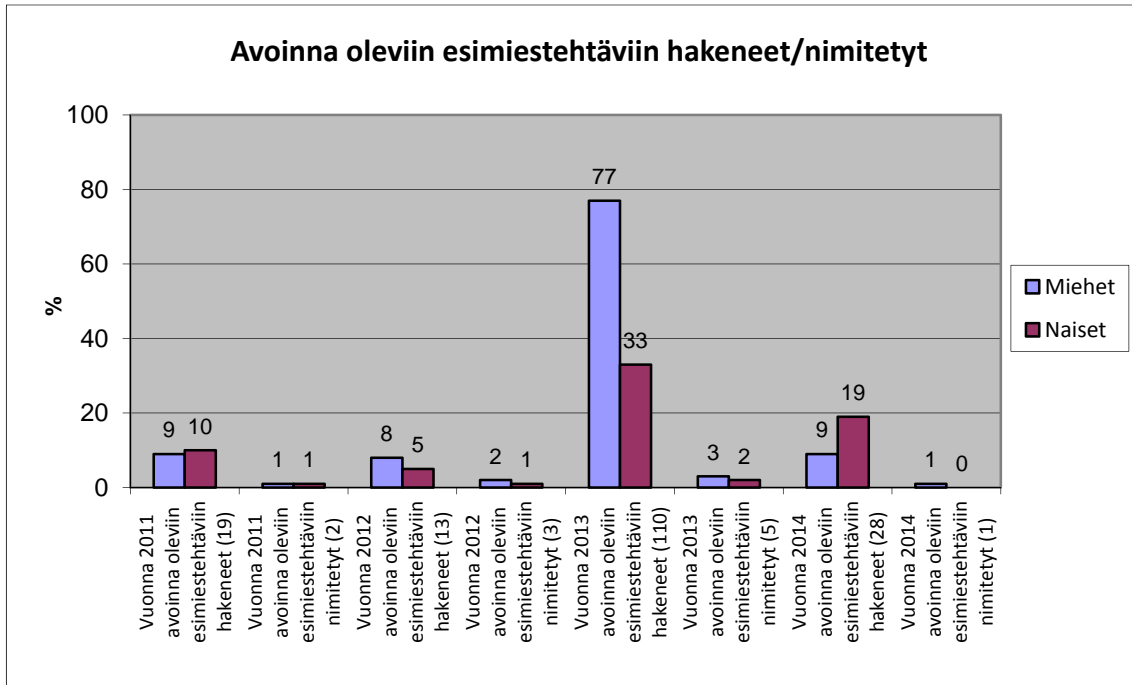


Kuvio 4. Koulutustaso sukupuolittain (kuviossa mukana ne, joiden koulutustaso viety järjestelmään) Aikaisempaan tilastotietoon verrattuna koulutustasojen erot miesten ja naisten välillä ovat kaventuneet huomattavasti koska naisten koulutustaso korkeakoulutustasolla on edelleen noussut ja samanaikaisesti miesten laskenut (v. 2008 miehistä jopa 86,2 %:lla oli korkeakouluasteen koulutus, naisista vain 66,5 %:lla).



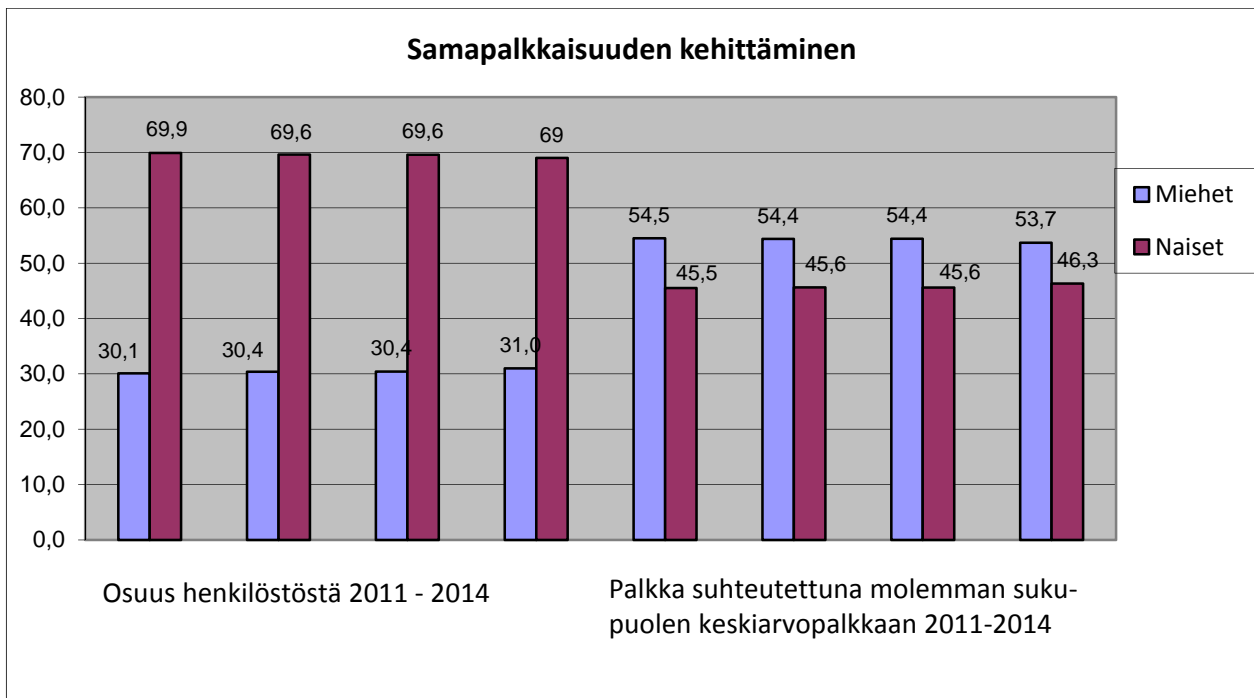
**Kuviot 5A ja 5B Miesten ja naisten sijoittuminen eri tehtäviin**

Oikeusministeriön johto on edelleen miesvaltainen, vaikkakin ero on entisestään miesten ja naisten välillä kaventunut: vuonna 2014 johtotehtävissä oli 8 miestä ja 6 naista (vuonna 2010 johtotehtävissä oli 11 miestä ja 5 naista). Samanaikaisesti naisten osuus esimiestehtävissä on laskenut. Asiantuntijatehtävissä ja toimenpaneuvan henkilöstön osalta tilanne on pysynyt kutakuinkin samana aikaisempaan verrattuna.



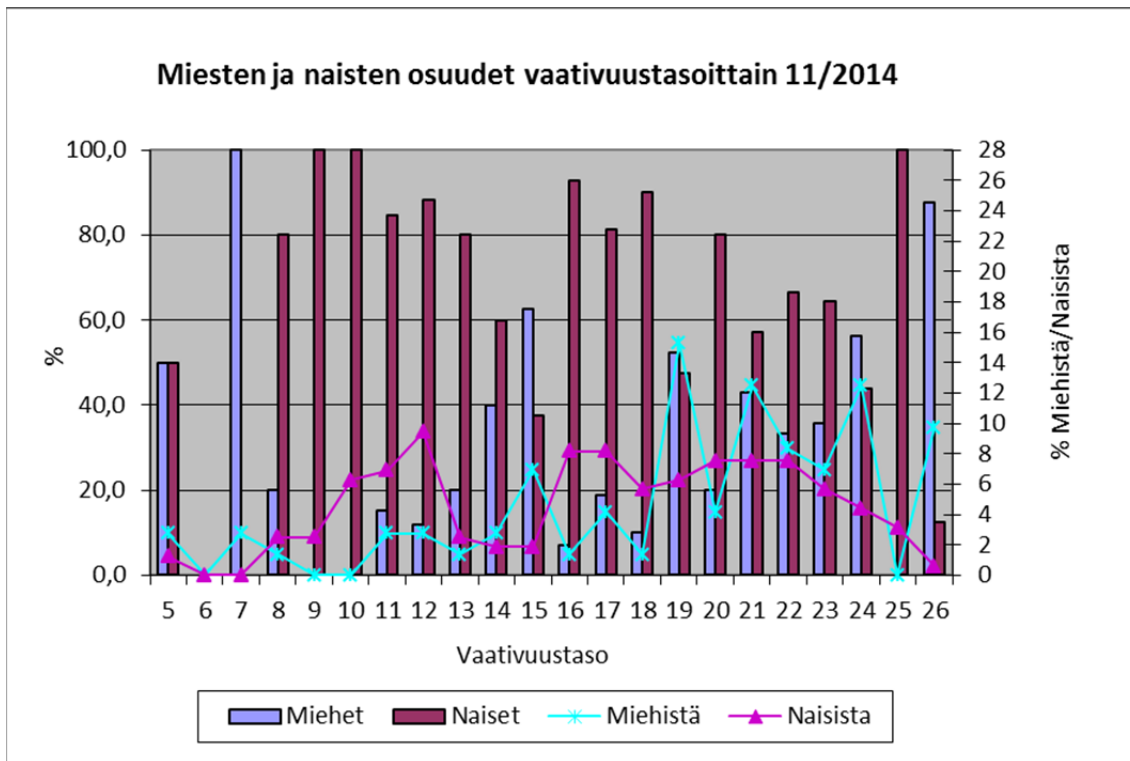
**Kuvio 6 Avoinna oleviin esimiestehtäviin hakeneet/nimitetyt sukupuolen mukaan**

Vuosina 2011 – 2014 esimiesvirkoja on ollut kaiken kaikkiaan haettavana 11 virkaa/virkasuhdetta. Hakijoita oli yhteensä 170, näistä 103 oli miehiä ja 67 naisia. Valituksi tuli 7 miestä ja 4 naista.



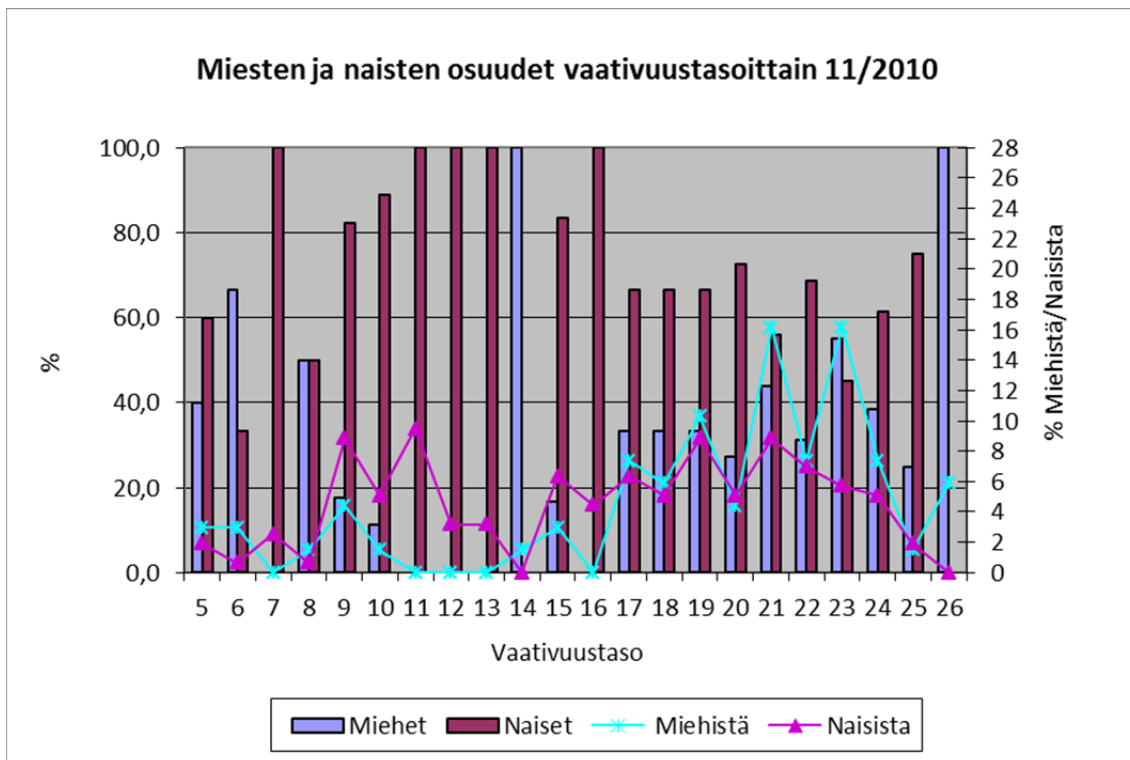
**Kuvio 7 Miesten ja naisten osuus henkilöstöstä sekä palkka suhteutettuna sukupuolten keskiarvopalkkaan**

Miesten palkkojen osuus kokonaispalkkasummasta on edelleen suurempi kuin miesten osuus henkilöstöstä. Tämä selittyy osittain naisten sijoittumisella matalapalkkaisempaan toimeenpaneuvan henkilöstöön ja osittain miesten sijoittumisella organisaation ylemmille tasoille (ks. myös kuvio 8).

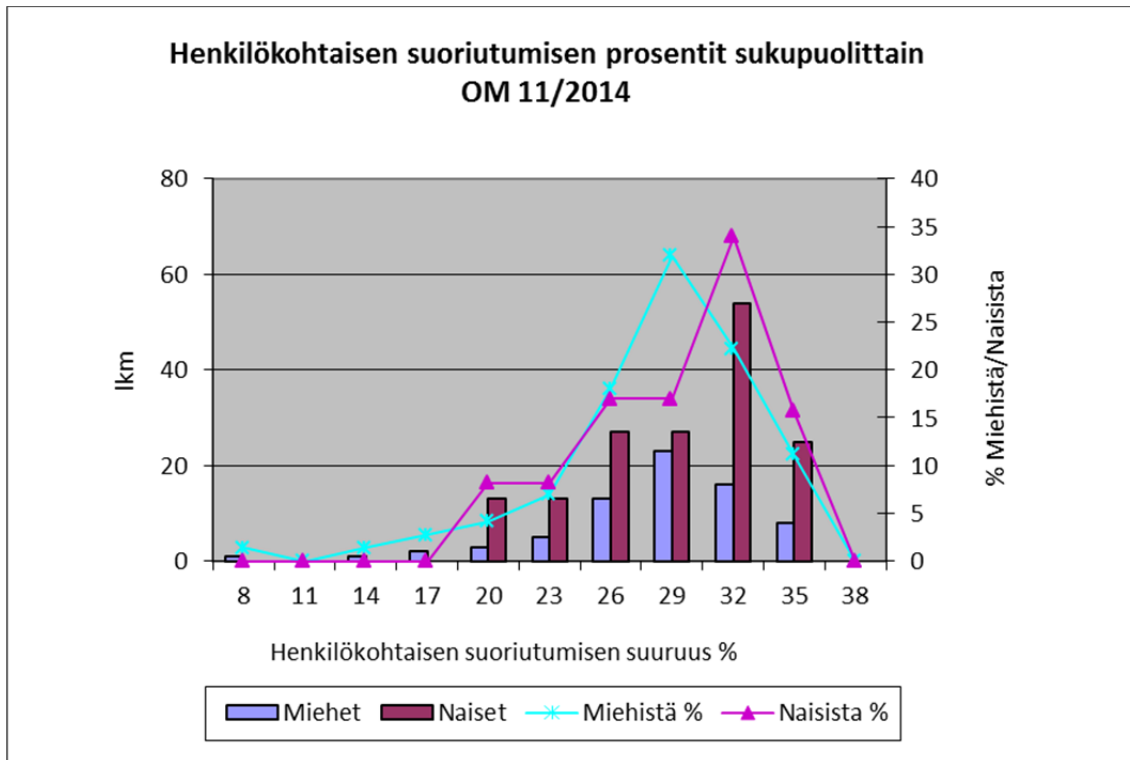


Kuvio 8 Miesten ja naisten osuudet vaativuustasoittain (yllä tilanne 2014, alla 2010)

Kuviossa on esitetty pylväin eri vaativuustasolle sijoittuneet sukupuolen mukaan. Esimerkiksi vuonna 2014 vaativuustasolla 15 olevasta henkilöstöstä 62,5 % on miehiä ja 37,5 % naisia. Vastaavat luvut vuoden 2010 osalta jakaantuvat seuraavasti: miehiä 16,7 %, naisia 83,3 %. Viivakuvio kertoo miesten ja naisten sijoittumisen eri vaativuustasoille suhteutettuna miesten ja naisten kokonaismääriin. Esimerkiksi vuoden 2014 osalta suurin osa miehistä on ollut vaativuustasolla 19, kun naisista suurin osa on ollut vaativuustasolla 12. Vuonna 2010 miehistä suurin osa on ollut vaativuustasoilla 21 ja 23 ja naisista vaativuustasolla 11.

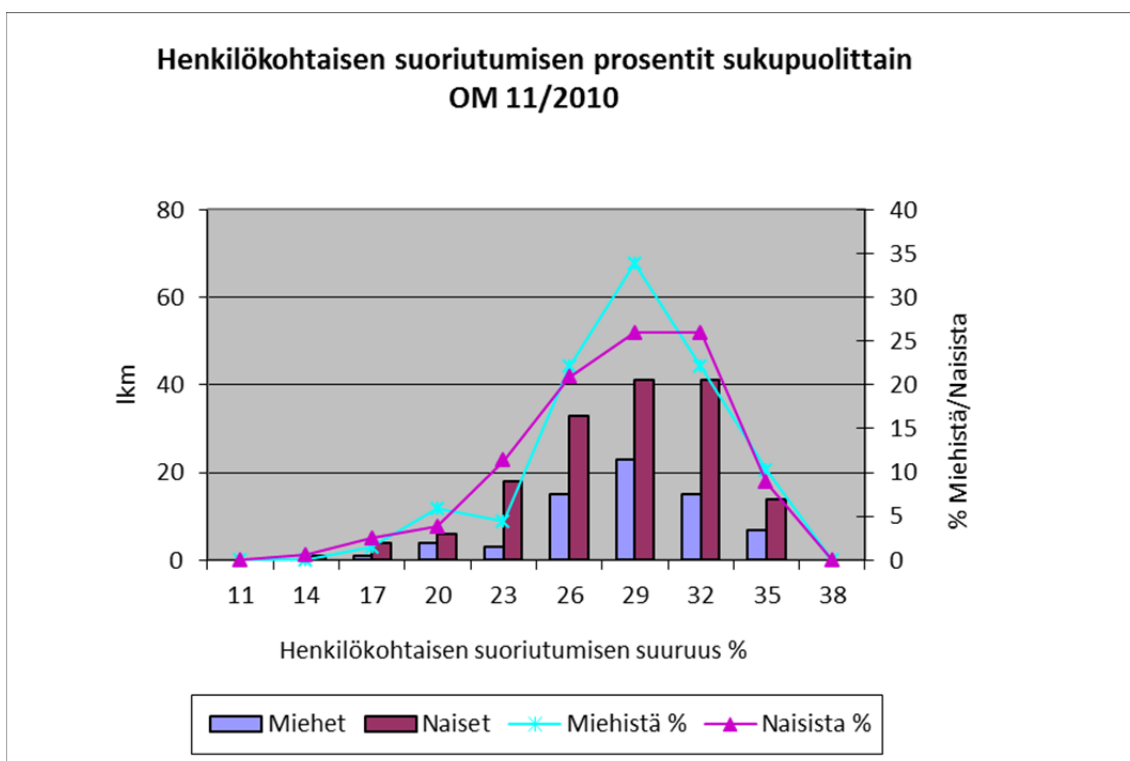






Kuvio 9 Henkilökohtaisen suoriutumisen prosentit sukupuolittain (yllä 2014, alla 2010)

Kuvion pylväillä on esitetty miesten ja naisten lukumäärät henkilökohtaisen suoriutumisen prosenttiluokissa. Esimerkiksi vuonna 2014 suurin osa naisista oli prosenttiluokassa 32 (v. 2010 %-luokissa 29 ja 32) ja miehistä prosenttiluokassa 29 (v. 2010 samoin %-luokassa 29). Viivakuvio kertoo miesten ja naisten osuudet henkilökohtaisen suoriutumisen prosenttiluokissa suhteutettuna miesten ja naisten kokonaismääriin. Vuonna 2014 noin 32 %:lla miehistä oli 29 prosentin suuruisen henkilökohtainen palkan osuus ja noin 34 %:lla naisista 32 prosentin suuruisen henkilökohtainen palkan osuus. Verrattuna vuoden 2010 kuvioon voidaan todeta, että naisten suoriutuminen on parantunut huomattavasti, miesten lasketut jonkin verran.



## Tiedonkeruu asiakirja-analyysillä

### 1. Toiminnan yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

#### 1.1. OM asiakirjat

Alla on poimittu eri asiakirjoista tavoitteita, haasteita ja näkökohtia, joilla on vaikutusta ministeriön toiminnan yhdenvertaisuuteen. Työryhmän jäseniä pyydetään tarvittaessa täydentämään listausta.

- Oikeusministeriön toimintastrategia: yhdenvertaisuuden haasteita aiheuttavat mm. väestön ikääntyminen sekä toiminnan selkeys, johdonmukaisuus ja ymmärrettävyys
- Toiminta- ja taloussuunnitelma: tavoitteena valmistella mm. syrjinnän seurantaindikaattorit, demokratiaindikaattorit, kielibarometri; Toiminnan eri lohkojen kvalitatiivisen seurannan kehittäminen; Access to justice -näkökulma
- Kansalliskielistrategia: Muunkielisten mahdollisuudet oppia molempia kansalliskieliä on varmistettava; Opintojen ohjaus ja tiedon lisääminen kaksikielisyydestä muunkielisille; Ruotsinkielen käyttö palveluissa; Tietoisuuden kasvattaminen kielellisistä oikeuksista; Kielellisten vaikutusten arvioinnin kehittäminen
- Demokratiapoliittinen selonteko: Vähän osallistuvien ryhmien osallistumista tulee kasvattaa; Osallistuminen ja esteettömyys; Viestinnän monikanavaisuus ja monikielisyys; Järjestötoiminta ja sananvapaus (mm. vihapuhe); Kansalaistoiminnan edellytyksien varmistaminen

- Ihmisoikeusselonteko:
  - Syrjinnän vaarassa olevat ryhmät (suojelutoimet, kuuleminen, syrjinnän vastaisen työn samansuuntaisuus) on otettava paremmin huomioon;
  - Moniperusteista syrjintää on tunnistettava;
  - Kansalaisyhteiskunnan osallistumismahdollisuuksia ja syrjinnän vaarassa olevien ryhmien näkyvyyttä siinä on tuettava;
  - FRA:n työn näkyvyyttä ja hyödyntämistä on lisättävä;
  - Vihapuhetta on torjuttava ja selkeytettävä sananvapauden rajoja;
  - Sukupuoli-identiteetin, sukupuolen ilmaisun ja sukupuolen moninaisuuden huomioon ottamista lainvalmistelussa ja hallinnossa on kehitettävä;
  - Tarvittaisiin kansallinen LGBTI -ohjelma; Tietoisuutta tulee lisätä vammaisten ihmisten oikeuksista;
  - Esteettömyyttä on kartoitettava ja parannettava tarvittaessa;
  - Laaditaan perus- ja ihmisoikeusindikaattorit
  
- Säädösehdotusten vaikutusten arviointi - Ohjeet:
  - Vaikutusarviointi kattaa säädösehdotuksen taloudelliset vaikutukset, vaikutukset viranomaisten toimintaan, ympäristövaikutukset ja muut yhteiskunnalliset vaikutukset.
  - Eri vaikutusalueet puolestaan kattavat erilaisia vaikutuksia, kuten vaikutukset yrityksiin, kotitalouksien asemaan, julkiseen talouteen, kansantalouteen, julkishallintoon, ympäristön tilaan ja kehitykseen, kansalaisten perusoikeuksiin ja toimintamahdollisuuksiin, ihmisten terveyteen, tasa-arvoon, aluekehitykseen, rikollisuuden torjuntaan sekä tietoyhteiskuntaan.
  - Vaikutusten merkittävyyden ja luonteen selvittämisessä voidaan käyttää apuna seuraavia kysymyksiä: Mihin ihmis-, yritys- tai muihin ryhmiin tai maantieteellisiin alueisiin vaikutukset pääasiassa kohdistuvat?
  - Muiden ministeriöiden, viranomaisten, asiantuntijoiden ja sidosryhmien kuulemista ja lausuntoja hyödynnetään vaikutuksia arvioitaessa.
  - Erityisesti hankkeissa, joissa vaikutukset ovat merkittäviä ja monitahoisia eikä vaikutuksia koskevaa luotettavaa tietoa ole saatavissa, voidaan harkita erillisen selvityksen tilaamista ulkopuoliselta asiantuntijataholta.
  - Arvioinnissa on kiinnitettävä huomiota ihmisten erilaiseen taloudelliseen asemaan yhteiskunnassa sekä perusoikeuksien toteutumiseen. Kotitalouksien asemaan kohdistuvat taloudelliset vaikutukset voivat olla merkittäviä, vaikka ne kohdistuisivat vain hyvin rajoitettuun yksilöjoukkoon, jos kyse on esimerkiksi perustoimeentulon tai muun periaatteellisesti erityisen tärkeän oikeuden turvaamisesta.
  - Säädöksen taloudelliset vaikutukset voivat näkyä eri tavoin lyhyellä, keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä. Erilaiset muutokset taloudellisessa toimintaympäristössä, kuten väestön ikärakenteessa, teknisessä kehityksessä ja talouskasvun nopeudessa voivat vaikuttaa säädösten kustannuksiin ja hyötyihin pitkällä aikavälillä. Vaikutuksia arvioitaessa tulisikin tarkastella, miten eri vaikutusten arvioidaan kehittyvän eri aikaväleillä.
  - Viranomaisvaikutuksia arvioitaessa on selvitettävä, aiheuttaako muutos vaikutuksia viranomaisten tehtäviin tai menettelytapoihin. Arvioinnissa tulee myös tarkastella siirtyykö tehtäviä viranomaisilta kansalaisille tai yksityiselle sektorille tai päinvastoin ja vaikuttaako ehdotus kansalaisten asiointiin viranomaisten kanssa.

- Muilla yhteiskunnallisilla vaikutuksilla tarkoitetaan: vaikutuksia kansalaisten asemaan ja kansalaisyhteiskunnan toimintaan, sosiaali- ja terveysvaikutuksia, vaikutuksia yhdenvertaisuuteen, lapsiin ja sukupuolten tasa-arvoon, vaikutuksia työllisyyteen ja työelämään, vaikutuksia rikosentorjuntaan ja turvallisuuteen, vaikutuksia aluekehitykseen ja vaikutuksia tietoyhteiskuntaa
  - Säädösehdotusten vaikutuksia tulee ensinnäkin arvioida yleisesti *yksittäisen kansalaisen* näkökulmasta. Esimerkiksi oikeusturvaan ja erityisesti sen saatavuuteen ja viranomaisten käsittelyaikoihin kohdistuvien vaikutusten arviointi on entistä tärkeämpää yhteiskunnan moninaistuessa, kansainvälistyessä ja väestörakenteen muuttuessa.
  - Toiseksi on selvitettävä, onko ehdotuksella vaikutuksia *ihmisten keskinäisiin suhteisiin tai sitä koskevaan päätöksentekoon*. Muuttaako tai rajoittaako ehdotus esimerkiksi kansalaisten sopimusvapautta tai taloudellista toimintavapautta? Lisäksi on selvitettävä, muuttaako ehdotus kansalaisten mahdollisuuksia päättää perhesuhteista ja niiden muodostamisesta tai esimerkiksi sukupolvien välisestä suhteesta.
  - Kolmanneksi on arvioitava, onko ehdotuksella vaikutuksia *kansalaisten mahdollisuuksiin vaikuttaa* yhteiskunnan päätöksentekoon tai vaikutuksia kansalaisyhteiskunnan toimintaan.
  - Sosiaalisilla ja terveysvaikutuksilla tarkoitetaan *vaikutuksia esimerkiksi ihmisten henkiseen ja fyysiseen terveyteen, hyvinvointiin tai elinoloihin*. Ne ovat sellaisia ihmiseen, ihmisryhmään, yhteisöön tai yhteiskuntaan kohdistuvia vaikutuksia, jotka aiheuttavat *muutoksia terveydentilassa, hyvinvoinnissa tai hyvinvoinnin jakautumisessa* (esimerkiksi eri sosioekonomisten ryhmien kesken). Jos vaikutukset kohdistuvat rajatusti johonkin ihmisryhmään, esimerkiksi lapsiin tai vanhuksiin, pitää tarkastelu kohdentaa nimenomaisesti siihen ryhmään.
  - Arvioitaessa vaikutuksia yksilötasolla tulee selvittää *vaikuttaako ehdotus ihmisten tai ihmisryhmien yhdenvertaisuuteen ja siihen, ettei kukaan joudu syrjityksi sukupuolen, iän, alkuperän (etnisen taustan), kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella*.
  - *Lapsiin kohdistuvien vaikutusten* arvioinnin perusta on YK:n lapsen oikeuksien sopimus, jonka 3:1 artiklan mukaan kaikissa julkisen ja yksityisen sosiaalihuollon, tuomioistuimen, hallintoviranomaisten tai lainsäädäntöelinten toimissa, jotka koskevat lapsia, on ensisijaisesti otettava huomioon lapsen etu.
  - Tietoyhteiskuntavaikutuksilla tarkoitetaan säädösten välittömiä ja välillisiä vaikutuksia tietoyhteiskuntapalveluita tarjoaviin yrityksiin, palveluita käyttäviin kansalaisiin ja heidän käyttäytymiseensä sekä viestinnän perusinfrastruktuuriin.
- Lainkirjoittajan opas
    - Valtiosäännön arvoperusta: Suomen valtiosäännössä turvataan ihmisarvon loukkaamattomuus ja yksilön vapaus ja oikeudet sekä edistetään oikeudenmukaisuutta yhteiskunnassa. Valtiosäännön arvoperustasta säädetään perustuslain 1 §:n 2 momentissa. Ihmisarvon loukkaamattomuuden vaatimuksella on ilmaistu perustavanlaatuisen oikeuksien yleisinhimillinen perusta ja viitattu kaikkien ihmisyksilöiden periaatteelliseen yhdenvertaisuuteen. Maininnalla yksilön oikeuksien ja vapauden turvaamisesta korostetaan perusoikeuksien keskeistä asemaa Suomen valtiosäännössä ja viitataan yksilön itsemääräämisoikeuden perustavanlaatuisen

lähtökohtaan monien muiden oikeuksien käytön perustana. Jokainen yksilö on lähtökohtaisesti vapaa määräämään itsestään ja toimistaan. Oikeudenmukaisuuden vaatimuksella viitataan yhdenvertaisuuteen sekä taloudellisiin, sosiaalisiin ja sivistyksellisiin oikeuksiin.

- Yhdenvertaisuus (6 §): Ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Lapsia on kohdeltava tasa-arvoisesti yksilöinä, ja heidän tulee saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin kehitystään vastaavasti. Sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään.
- Yleinen yhdenvertaisuuslauseke kohdistuu myös lainsäätäjään. Lailla ei voida mielivaltaisesti asettaa ihmisiä tai ihmisryhmiä toisia edullisempaan tai epäedullisempaan asemaan. Lausekkeella ei kuitenkaan edellytetä kaikkien ihmisten kaikissa suhteissa samanlaista kohtelua, elleivät asiaan vaikuttavat olosuhteet ole samanlaisia. Yhdenvertaisuusnäkökohdilla on merkitystä sekä myönnettäessä lailla etuja ja oikeuksia että asetettaessa velvollisuuksia. Toisaalta lainsäädännöllä on ominaista, että siinä kohdellaan tietyn hyväksyttävän yhteiskunnallisen intressin vuoksi ihmisiä eri tavoin muun muassa tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi. Perustuslakivaliokunta onkin vakiintuneesti todennut, ettei yleisestä yhdenvertaisuusperiaatteesta johdu tiukkoja rajoja lainsäätäjän harkinnalle pyrittäessä kulloisenkin yhteiskuntakehityksen vaatimaan sääntelyyn. Keskeistä on, voidaanko kulloisetkin erottelut perustella perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävällä tavalla. Valiokunta on eri yhteyksissä johtanut perustuslain yhdenvertaisuussäännöksistä vaatimuksen, että erottelut eivät saa olla mielivaltaisia eivätkä ne saa muodostua kohtuuttomiksi.
- Syrjintäkieltosäännöksillä täydennetään yleistä yhdenvertaisuuslauseketta. Perustuslain 6 §:n 2 momentissa on luettelo eräistä kielletyistä erotteluperusteista. Siinä on erikseen mainittu sukupuoli, ikä, alkuperä, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, terveydentila ja vammaisuus. Luettelo ei kuitenkaan ole tyhjentävä. Erikseen mainittuihin kiellettyihin erotteluperusteisiin rinnastetaan muut henkilöön liittyvät syyt. Niitä ovat esimerkiksi yhteiskunnallinen asema, varallisuus, yhdistystoimintaan osallistuminen, perhesuhteet, raskaus, aviollinen syntyperä, sukupuolinen suuntautuminen ja asuinpaikka<sup>96</sup>.
- Perustuslaissa kielletään myös välillinen syrjintä eli sellaiset toimenpiteet, joiden vaikutukset tosiasiallisesti – vaikkakin vain välillisesti – johtaisivat syrjivään lopputulokseen. Suosinta tai jonkin yksilön tai ryhmän asettaminen etuoikeutettuun asemaan on niin ikään kiellettyä, jos se asiallisesti merkitsisi toisiin kohdistuvaa syrjintää.
- Perustuslain yhdenvertaisuussäännöksillä ei estetä tosiasiallisen tasa-arvon turvaamiseksi tarpeellista positiivista erityiskohtelua eli tietyn ryhmän (esimerkiksi naiset, lapset, vähemmistöt) asemaa ja olosuhteita parantavia toimia.
- Perustuslain 6 §:n 3 momentin säännöksillä lasten tasa-arvoisesta kohtelusta korostetaan, että lapsia tulee kohdella aikuisväestöön nähden tasa-arvoisina ihmisinä periaatteessa yhtäläisin perusoikeuksin sekä keskenään yhdenvertaisesti.

- Kuuleminen säädösvalmistelussa
  - Kuulemisella tarkoitetaan sidosryhmien näkemysten, tietojen ja kokemusten hankkimista. Sidosryhmiä ovat esimerkiksi viranomaiset, asiantuntijat, järjestöt, yritykset ja kansalaiset
  - Sidosryhmiä kuullaan monipuolisesti erilaisin menetelmin. Laajan osallistumisen edistämiseksi käytetään esimerkiksi monijäsenisiä valmisteluelimiä, järjestetään keskustelutilaisuuksia, neuvotteluja, epävirallista yhteydenpitoa, kyselyitä ja verkkokeskusteluja sekä pyydetään kirjallisia lausuntoja.
  - Oleellista on esimerkiksi se, että kuuleminen tapahtuu riittävän varhaisessa vaiheessa valmistelu- ja päätöksentekoprosessia, jotta esiin nostetuilla näkökulmilla voidaan vaikuttaa asioiden valmisteluun. Toiminnan kesto, kohdistus, ja laajuus tulisi ottaa huomioon ja aikatauluttaa jo hankkeen suunnitteluvaiheessa.
  - Oleellista on esimerkiksi se, että kuuleminen tapahtuu riittävän varhaisessa vaiheessa valmistelu- ja päätöksentekoprosessia, jotta esiin nostetuilla näkökulmilla voidaan vaikuttaa asioiden valmisteluun. Toiminnan kesto, kohdistus, ja laajuus tulisi ottaa huomioon ja aikatauluttaa jo hankkeen suunnitteluvaiheessa.
  - World Cafe -toiminta muistuttaa työpajaa, sillä siinäkin osallistujat kokoontuvat tiettyyn aikaan ja paikkaan ratkomaan ennalta määrättyä tehtävää. Se sopii erityisesti tilanteisiin, joissa osallistujia on jopa satoja ja jossa pitää kartoittaa koko joukon mielipiteitä.
  - Kansalaisraati on yksi osallistavan demokratian välineistä, joiden avulla voidaan koota yhteen esimerkiksi tietyn väestöryhmän näkemyksiä tietystä aiheesta. Kansalaisraadien kokoonpanossa tavoitellaan tilannetta, jossa on kattavasti edustettuina niitä ryhmiä, joita asia läheisesti koskee.
  - Kuulemistilaisuuksissa voidaan esitellä hankkeen taustaa, valmistelun etenemistä ja tehtyjä ehdotuksia. Kuulemistilaisuuksissa sidosryhmillä on mahdollisuus esittää vapaamuotoisesti mielipiteitä ja keskustella sekä hallinnon että muiden sidosryhmien kanssa.
  - Sidosryhmien näkemyksistä voidaan hankkia tietoa teettämällä tutkimuksia tai selvityksiä. Lisäksi voidaan tehdä kyselyjä tai haastatteluja. Kyselyissä voidaan käyttää esimerkiksi seuraavia palveluja: Otakantaa.fi, nuortenideat.fi ja kyselyihin erityisesti suunniteltuja sähköisiä työkaluja.
  - Oikeusministeriön verkkodemokratiapalvelut tarjoavat erilaisia työkaluja kuulemisten järjestämiseen netin välityksellä. Palveluiden käyttö on maksutonta ja turvallista, eikä vaadi erityistä tietoteknistä osaamista. Palvelut ovat kaksikielisiä.
  - Otakantaa -palvelussa valmistelija voi vuorovaikutteisesti kerätä tietoa ja mielipiteitä erilaisista valmisteluun tulevista tai valmistelussa olevista asioista.
  - Nuortenideat.fi on valtakunnallinen nuorten vaikuttamispalvelu, jonka avulla nuoret voivat helposti tehdä ehdotuksia, osallistua ja vaikuttavat heitä koskeviin asioihin.
  - Säädösvalmistelussa voidaan hyödyntää sosiaalista mediaa ottaen huomioon siihen liittyvät tietoturvariskit.
  - Saamelaiskäräjälain 9 §:ssä säädetään viranomaisten neuvotteluvollisuudesta saamelaiskäräjien kanssa. Velvoite koskee kaikkia laajakantoisia ja merkittäviä toimenpiteitä, jotka voivat välittömästi ja erityisellä tavalla vaikuttaa saamelaisten asemaan alkuperäiskansana. Toimenpiteiden tulee koskea saamelaisten kotiseutualuetta. Lainvalmistelussa ja saamelaisten kuulemisessa käytetään

lähtökohtaisesti suomen kieltä. Tarkemmin saamelaisten kielellisistä oikeuksista säädetään saamen kielilaissa.

- Velvoite kolttasaamelaisten huomioimiseen säädösvalmistelussa perustuu kolttalakiin, jonka 56 §:ssä säädetään kolttien kuulemisesta.

- Tulosoheutus

”Käräjäoikeuden tulee huolehtia, että sillä on ajan tasalla olevat henkilöstö- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat, joita toteutetaan. Vähintään 30 henkilön työpaikoissa tulee olla myös tasa-arvosuunnitelma.”

”Oikeusaputoimiston tulee huolehtia, että sillä on ajan tasalla olevat henkilöstö-, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat, joita toteutetaan.”

## 2. Sisäinen yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

### 2.1. OM asiakirjat

Alla on poimittu eri asiakirjoista tavoitteita, haasteita ja näkökohtia, joilla on vaikutusta ministeriön yhdenvertaisuuteen työpaikkana. Työryhmän jäseniä pyydetään täydentämään listausta.

- Oikeusministeriön yhdenvertaisuussuunnitelma:
  - Eri-ikäisten virkamiesten tarpeet ja elämänvaiheet pyritään ottamaan huomioon tehtäväjärjestelyissä
  - Jokaisella virkamiehellä on mahdollisuus kehittää ammattiosaamistaan koko työuran ajan
  - Eläkeiän lähestyessä virkamiehen työnkuvaa tarkistetaan niin, että hänelle jää aikaa siirtää osaamisensa muille työyhteisön jäsenille
  - Työhyvinvointitoimintaan panostetaan entistä enemmän
  - Työhönoton ohjeistuksella varmistetaan, ettei ikä muodostu esteeksi työhönotolle tai työuran edistämiseksi.
  - Kunkin tehtävän edellyttämät kielitaitoa koskevat vaatimukset selvitetään tarkasti ja ne otetaan huomioon valinnassa. Jos kielitaito luetaan hakijalle eduksi, siitä kerrotaan hakuilmoituksessa.
  - Oikeusministeriö tukee henkilöstönsä suomen tai ruotsin kielen opintoja sekä kielikokeisiin osallistumista.
  - Työhönottohaastattelussa ja virkanimityksissä huomiota kiinnitetään siihen, ettei arviointiin vaikuta etninen alkuperä, vaan valintaan vaikuttavat ainoastaan hakijan työtehtävän kannalta olennaiset ansiot.
  - Uuden virkamiehen perehdyttämävaiheessa huomioidaan erilaisten työkuultuurien erot. Muista kulttuureista tulevien voi olla vaikea sopeutua esimerkiksi suomalaisten avoimeen keskusteluun esimiesten ja alaisten välillä. Lisäksi työsuojelu ja ammattiliitot saattavat olla heille vieraita asioita.

- Työyhteisössä jokainen on vastuussa syrjivän ilmapiirin ja loukkaavan käyttäytymisen ehkäisystä. Erityisesti esimiehet ovat vastuussa sekä omasta että johtamansa työyhteisön jäsenten asianmukaisesta käyttäytymisestä työpaikalla ja työtehtävissä. Tämä tarkoittaa sitä, että esimiehet puuttuvat tietoonsa tulleeseen epäasialliseen ja syrjivään käyttäytymiseen.
  - Ministeriö varautuu huolehtimaan siitä, että työntekijälle hankitaan heikentyneen työkyvyn tai vammaisuuden takia hänen työtehtäväänsä helpottavat kohtuulliset apuvälineet tehtävän yhdenvertaista suorittamista varten. Apuvälineiden hankintaan ei suhtauduta kielteisenä menoeränä vaan huolenpitona työntekijästä.
  - Jokaisessa rakennuksessa, jossa sijaitsee oikeusministeriön osastoja tai yksiköitä, suoritetaan esteettömyyden kartoitus käyttäen apuna Invalidiliiton laatimaa lomaketta. Kartoituksesta vastaa työsuojelupäällikkö. Kartoituksen jälkeen ryhdytään tarvittaviin toimenpiteisiin esteettömyyden lisäämiseksi.
  - Selvitetään, voidaanko kokoustilojen varausjärjestelmään liittää kohta, jossa ilmaistaan onko tilaan mahdollista päästä esteettömästi vai ei.
  - Jos terveydentila tai vamma aiheuttaa muutoksia työntekijän työtehtävissä, sovitaan niistä asianomaisten kesken. Nämä muutokset eivät saa olla syrjiviä.
  - Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista tuetaan perhemuodosta riippumatta lainsäädännön sallimissa rajoissa. Erilaiset lakisääteiset ja valtion virka- ja työehtosopimukseen sisältyvät isyys- ja hoitovapaat taataan työntekijälle riippumatta hänen seksuaalisesta suuntautumisestaan.
  - Seksuaaliseen suuntautumiseen kohdistuvaan loukkaavaan puhetapaan puututaan. Erityisesti esimiehet ovat vastuussa puuttumisesta epäasialliseen käytökseen.
  - Oikeusministeriön sisäisissä keskusteluissa ja tiedotuksessa pyritään tiedostamaan ja välttämään ns. hetero-oletusta eli mahdollista sisäänrakennettua ennako-oletusta kaikkien ihmisten heteroseksuaalisuudesta.
  - Työtilanteissa, keskusteluissa ja tiedotuksessa kiinnitetään huomiota, ettei kenenkään uskontoa tai vakaumusta loukata. Erityisesti esimiesten tehtävänä on puuttua loukkaavaan käytökseen.
  - Työpaikalla ei estetä uskonnon tai vakaumuksen toteuttamista. Uskontoon liittyvät järjestelyt eivät kuitenkaan saa vaikuttaa työtehtävien hoitamiseen eivätkä vaikeuttaa työyhteisön toimintaa.
- OM yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumisen seurantakysely:
    - Oikeusministeriön kehityskeskusteluohjeessa on ohjeistettu ottamaan kehityskeskustelussa puheeksi virkamiehen yksilölliset valmiudet, jaksaminen, työkyky, eläkeiän lähestyminen jne.
    - Lähtökohtana koulutusten järjestämisessä ja tarjonnassa sekä virkamiesten koulutussuunnitelmien laatimisessa on ollut, että osaamista tulee voida kehittää koko työuran ajan. Tätä ei kuitenkaan tällä hetkellä ole kirjattu oikeusministeriön asiakirjoihin.
    - Oikeusministeriön virantäyttöohjeessa mainitaan, ettei virkavalinta saa perustua muihin kuin työtehtävän kannalta olennaisiin asioihin.
    - Kielitaitoa koskeva toimenpide on otettu huomioon virantäyttöohjetta laadittaessa. Koottua tietoa ei ole siitä, miten tätä kohtaa osastoilla ja erillisyyksiköissä sovelletaan.
    - Oikeusministeriö järjestää säännöllisesti vuosittain ruotsinkielen koulutusta henkilöstölleen. Näiden kurssien lisäksi henkilöstöllä on ollut tarvittaessa mahdollisuus



osallistua oikeusministeriön ulkopuolella järjestettävään ruotsin kielen koulutukseen. Siitä, miten yhdenmukaista koulutukseen ohjaaminen ja pääseminen ovat olleet, ei ole koottu tietoa. Kielikokeisiin osallistumista ei ole koottu tietoa.

- Oikeusministeriössä ei ole tehty selvitystä siitä, kuinka paljon etnistä alkuperää olevat henkilöt ovat hakeutuneet avoinna oleviin virkoihin.
  - Perekhyttämiskorttiin on sisällytetty yhdenvertaisuuden ja yhdenvertaisuussuunnitelman läpikäyminen. Tässä yhteydessä on tarvittaessa tarkoitus ottaa puheeksi myös kulttuurierot.
  - Syrjivää ja loukkaavaa käyttäytymistä oikeusministeriössä ei sallita ja näiden tilanteiden varalle on vahvistettu menettelyohjeet häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi ja käsittelemiseksi. Tietoa ei ole koottu siitä, onko osastoilla ja erillisyyksiköissä jouduttu puuttumaan syrjivään tai loukkaavaan käyttäytymiseen.
  - Virkamiehille on hankittu työtehtäviä helpottavia apuvälineitä, lähinnä erilaisia kalusteita ja lisälaitteita. Näistä ei ole mitään koottua tietoa eikä ole tietoa siitä, että kaikkia virkamiehiä kohdellaan tässä asiassa yhdenmukaisesti.
  - Oikeusministeriön työpaikoilla on suoritettu esteettömyyden kartoituksia kesän ja syksyn 2011 aikana. Tuloksia on käsitelty työsuojelutoimikunnassa sekä osastopäällikkökokouksessa.
  - Kokoustilojen varausjärjestelmään ei ole liitetty kohtaa, jossa ilmaistaan, onko tilaan mahdollista päästä esteettömästi.
  - Virkamiehiä on tietävästi kohdeltu samalla tavalla mm. isyys- ja hoitovapaata koskevilla asioissa.
  - Hallintoyksikköön ei ole kantautunut tietoja seksuaaliseen suuntautumiseen kohdistuvista loukkaavista puhetavoista eikä selvitystä ole koottu siitä, onko osastoilla ja erillisyyksiköissä tällaista käyttäytymistä esiintynyt.
- Oikeusministeriön toimintastrategia
  - Toiminta- ja taloussuunnitelma: toiminnan eri lohkojen kvalitatiivisen seurannan kehittäminen
  - Henkilöstöstrategia: johtaminen ja yhteistyö painopisteinä
  - Henkilöstösuunnittelun lähtökohdat 2012–2015
    - 2011 luvut: 234 henkilöä, joista 43 määräaikaisia. 159 naisia ja 75 miehiä, määräaikaisista 28/15. LAVO 49 % määräaikaisista, koska tarvitaan määräaikaista asiantuntemusta. 2016 mennessä eläkkeelle 41, joista OHO 14, LAVO 11 ja HALY 9. Eläkeikä 2011 64,8 v (2010 66 v.). 32, 5 kuuluu ryhmään 50–59 v, mikä on 3,1 % suurempi kuin valtiolla yleensä.
    - Johtoon kuuluvien osuus 15 %, siantuntijat 50,4 %, toimeenpano 34,6 %.
    - Tavoitteena ikärakenteen tasaaminen erityisesti toimeenpaneissa tehtävissä
    - Koulutusindeksi 6,2 (valtiolla ka 5,1); 67,1 % ylempi kk-tutkinto (valtiolla ka 29,4 %)
    - 0,6 % työajasta henkilöstökoulutukseen, 37 % sai koulutusta
    - Oikeusministeriön tärkeimmät tehtävät, joihin poistuma ei saisi vaikuttaa, ovat lainvalmistelutyö, hallinnonalan virastojen ohjaus ja henkilöstö- ja taloushallinnon prosessien ohjaus
    - Työaikapankkisopimus oli 46 henkilöllä ja etätyösopimus 20 henkilöllä 2011.

- Etätö ja joustavat työaikajärjestelyt eivät sovellu kaikille eivätkä kaikkeen oikeusministeriössä tehtävään työhön
- Liikkuvuus vähäistä, työkiertoa ei ole ollut; liikkuvuutta j henkilökiertoa pyritään tukemaan
- Työtyytyväisyys on hyvä, tiedonkulkuun osastojen/yksiköiden sisällä ollaan tyytyväisiä, mutta ei niiden välillä
- Sairauspoissaolojen määrä 2011 oli 7,7 (valtiolla ka 9,7); terveysprosentti 32,5 %
- Työsuojelun keskeiset kehittämistarpeet ovat työkuormituksen ja ajan hallinta, esimiestaidot, väkivaltatilanteisiin varautuminen
- Häirintää ja työpaikkakiusaamista koskeva ohje, päihdeohje, päätös erityistyölaseista, menettelyohje väkivallan ja sen uhan ehkäisemiseksi sekä varhaisen puuttumisen malli
- Henkilöstön hankinta: noudatetaan valtion ja OM ohjeistusta; valinnassa noudatetaan yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon periaatteita, ja *kahdesta samantasoisesta voidaan valita se, joka parhaiten tasoittaa henkilöstöjakaumaa*; koeaika
- Opiskelijoiden ja harjoittelijoiden ottamiseen suhtaudutaan myönteisesti, korkeakouluharjoittelijoille maksetaan palkkaa yhdenmukaisten menettelyjen mukaisesti
- Siviilipalvelusmiehille ja työllistymistukea saaville tarjotaan paikkoja mahdollisuuksien mukaan
- Mahdollisuudet kaikille virkamiehille ovat samat koskien vuosilomia, koulutukseen osallistumista, työaikajoustoja, etätöitä, harkinnanvaraista virkavapaata, virkistystoimintaa jne.
- Kehittämiskeskustelut, yli 60 -vuotiaiden kanssa vuosittain keskustelu virkauran jatkumisesta ja esimiehet tukevat sitä
- Vaikeat asiat otetaan heti puheeksi
- Tehtävien tasainen jakautuminen ja suhteessa suoriutuskykyyn, työpariajattelu, *positiivinen suhtautuminen työaikajoustoihin ja etätöihin*; tehtäväkuvien muutosmahdollisuus työnkuvan, terveydentilan ja henkilökohtaisen ympäristön perusteella
- Naisten hakeutumista esimiestehtäviin kannustetaan koulutusmahdollisuuksin
- Harkinnanvaraisiin ja palkattomiin virkavapaisiin suhtaudutaan myönteisesti: opinnot, toinen työ, yksityisasiat, vuorotteluvapaa
- Asiantuntijatehtävissä toimiva esimies ei voi olla osa-aikainen
- Joustavat työjärjestelyt pienten lasten vanhemmille ja työuran loppupuolella

- Henkilöstösuunnitelma
  - Tavoitteena on osaava, ammattitaitoinen ja motivoitunut henkilöstö. Rekrytoinnissa kiinnitetään huomiota myös kehittymiskykyyn ja -myönteisyyteen
- Rekrytointiohje
  - enintään vuoden kestävä virkasuhteen voi täyttää ilman julkista hakua
  - ilman sisäistä hakua, jos vähintään 50 % tehtävistä samoja; ei kuitenkaan selvästi ylempään tai alempaan virkaan
  - virkajärjestely, haastatellaan muodollisesti pätevät
- OM suositus kielitaidon huomioon ottamisesta
  - viranomaisen huolehdittava tosiasiallisesta kielitaidosta ja annettava koulutusta
  - suomen ja ruotsin kielten taitoa aina, jos sisältyy merkittävää julkisen vallan käyttöä
  - kelpoisuusehto viittaa aina laissa tai asetuksessa säädettyyn
  - jos on kelpoisuusvaatimuksena korkeakoulututkinto, edellyttää myös kansalliskielten hallintaa
- Perehdyttämishoje
  - sisältää yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmiin perehtymisen
- Menettelyohjeet häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemisestä ja käsittelemisestä
  - ohjeet on uudistettu 21.12.20
- Työsuojelun toimintaohjelma
  - Säännöllisten työilmapiirikartoitusten tekemistä jatketaan.
  - Tulosten perusteella osastot ja osastoista erilliset yksiköt laativat omat toimenpideehdotuksensa ja huolehtivat niiden toteuttamisesta.
  - Oikeusministeriölle valitaan myös yhteisiä kehittämiskohteita, joiden toteuttamista koordinoi henkilöstöasioiden vastuualue.
  -
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma
  - säännölliset työtyytyväisyyskyselyt