



Sukupuolisilmäläsit käytössä

Käsikirja ministeriöiden
tasa-arvotyön tueksi

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2021:8

Sukupuolisilmäläsit käytössä

Käsikirja ministeriöiden tasa-arvotyön tueksi

Julkaisujen jakelu

Distribution av publikationer

**Valtioneuvoston
julkaisuarkisto Valto**

Publikations-
arkivet Valto

julkaisut.valtioneuvosto.fi

Julkaisumyynti

Beställningar av publikationer

**Valtioneuvoston
verkkokirjakauppa**

Statsrådets
nätbokhandel

vnjulkaisumyynti.fi

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö

© 2021 tekijät ja sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö

ISBN pdf: 978-952-00-8491-2

ISSN pdf: 1797-9854

Kannen kuvat: Tuula Holopainen, Irmeli Huhtala, Kuvatoimisto Rodeo, Shutterstock

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2021 Finland

Sukupuolisilmäläsit käytössä Käsikirja ministeriöiden tasa-arvotyön tueksi

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 2021:8

Julkaisija Sosiaali- ja terveysministeriö

Yhteisötekijä Sosiaali- ja terveysministeriö

Kieli Suomi

Sivumäärä

64

Tiivistelmä

Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen on strategia, jonka avulla sukupuolinäkökulma ja tasa-arvon edistämisen tavoite sisällytetään kaikkeen viranomaisvalmisteluun ja päätöksentekoon. Jokaisen viranomaisen tulee tasa-arvolain mukaan suunnitella omaa toimintaansa sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiseksi. Se edellyttää hallinnon toimintatapojen kehittämistä ja sisältöjen tarkastelua sukupuolinäkökulmasta. Tarkoituksena on murtaa sukupuolineutraalit, jopa sukupuolisokeat, menettelytavat ja toimintakulttuuri.

Tämä sosiaali- ja terveysministeriön laatima käsikirja on tarkoitettu ministeriöiden tasa-arvotyön tueksi. Käsikirjassa kerrotaan, miksi sukupuolinäkökulmaa tarvitaan päätöksenteon valmistelussa. Siinä annetaan käytännön ohjeita sukupuolivaikutusten arvioimiseen, hankkeiden toteuttamiseen, lainsäädännön valmisteluun sekä ministeriöiden toiminnan ja talouden suunnitteluun. Jokaisessa osiossa tarjotaan opastusta myös toiminnallisten tasa-arvotyöryhmien työn tueksi. Käsikirja sisältää sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden perussanaston.

Käsikirja on laadittu osana Euroopan komission vuonna 2009 rahoittamaa kansallista valtavirtaistamishanketta Sukupuolisilmäläsit käytössä. Vuonna 2020 julkaisua päivitettiin vastaamaan vuonna 2015 muutettua tasa-arvolakia. Käsikirjan sisältö ei välttämättä kuvasta Euroopan komission kantaa.

Asiasanat tasa-arvopolitiikka, sukupuoli, tasa-arvo, valtavirtaistaminen, yhdenvertaisuus

ISBN PDF 978-952-00-8491-2

ISSN PDF

1797-9854

Julkaisun osoite <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8491-2>

Könsglasögonen i bruk

En handbok för ministeriernas jämställdhetsarbete

Social- och hälsovårdsministeriets publikationer 2021:8

Utgivare	Social- och hälsovårdsministeriet		
Utarbetad av	Social- och hälsovårdsministeriet		
Språk	Finska	Sidantal	64

Referat

Integrering av könsperspektivet är en strategi genom vilken könsperspektivet och målet att främja jämställdhet inkluderas i allt beredningsarbete och beslutsfattande som utförs av myndigheter. Varje myndighet ska enligt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män planera sin verksamhet för att integrera jämställdhetsperspektivet. Detta förutsätter att förvaltningens handlingsätt utvecklas och innehållen granskas ur ett könsperspektiv. Avsikten med detta är att bryta könsneutrala, även könsblinda, förfaringsätt och verksamhetskulturer.

Denna handbok, som social- och hälsovårdsministeriet utarbetat, är avsedd som stöd för ministeriernas jämställdhetsarbete. Handboken berättar om varför könsperspektivet behövs vid bredningen av beslutsfattande. Den ger praktiska tips för bedömning av könskonsekvenser, genomförande av projekt, beredning av lagstiftning samt planering av ministeriernas verksamhet och ekonomi. Varje del ger även vägledning för jämställdhetsarbetsgruppernas arbete. Handboken innehåller basterminologi om jämställdhet och jämlikhet.

Handboken har utarbetats som en del av det nationella projektet Könsglasögonen i bruk, som finansierats år 2009 av Europeiska kommissionen. År 2020 uppdaterades publikationen för att motsvara den jämställdhetslag som ändrades 2015. Innehållet i handboken representerar inte nödvändigtvis Europeiska kommissionens ståndpunkter.

Nyckelord jämställdhetspolitik, kön, jämställdhet, mainstreaming, likabehandling

ISBN PDF 978-952-00-8491-2 **ISSN PDF** 1797-9854

URN-adress <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8491-2>

Gender Glasses in use

A handbook in support of the government ministries' gender equality work

Publications of the Ministry of Social Affairs and Health 2021:8**Publisher** Ministry of Social Affairs and Health**Group Author** Ministry of Social Affairs and Health**Language** Finnish**Pages**

64

Abstract

Gender mainstreaming is a strategy by means of which the gender perspective and the objective of promoting gender equality are included in all preparatory work and decision-making by the authorities. According to the Act on Equality between Women and Men, each authority must plan their operations to mainstream the gender perspective. This requires development of the administration and a review of contents from a gender perspective. The purpose is to bend the gender-neutral, even genderblind, procedures and cultures.

The handbook prepared by the Ministry of Social Affairs and Health is intended for use of support the ministries' gender equality work. It tells why a gender perspective is needed in the preparation of decisionmaking. It gives practical instructions for gender impact assessment, carrying out of projects, drafting of legislation, and planning of the ministries' operations and economy. Each component also offers instructions in support of the work of the working groups for gender equality. The handbook contains the basic gender equality and mainstreaming vocabulary.

The handbook was drawn up in 2009 as a part of Gender Glasses in Use -project funded by the European Commission. In 2020 it was updated in line with the changes made in the Act in 2015. The content of the handbook does not necessarily represent the view of the European Commission.

Keywords equality policy, gender, equality (values), mainstreaming

ISBN PDF 978-952-00-8491-2**ISSN PDF** 1797-9854**URN address** <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8491-2>

Sisältö

Esipuhe	9
1 Sukupuolinäkökulmaa tarvitaan	11
Hyvä valmistelu.....	11
Tasa-arvon edistäminen	13
Syrjinnän poistaminen.....	14
2 Tasa-arvon edistäminen kaikkien vastuulla	15
Viranomaisveloitteet ja toimijat.....	15
Organisaation johdon rooli.....	16
Tasa-arvokoordinaattorin rooli.....	17
Jokaisen työntekijän rooli.....	18
Tasa-arvoviranomaisten ja muiden asiantuntijoiden rooli	19
Toiminnalliset tasa-arvotyöryhmät ministeriössä	19
Valtavirtaistamisen vuosikello.....	21
Toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma	24
3 Sukupuolivaikutusten arviointi	27
Arvioinnin tarpeen selvittäminen	27
Toteutustapoja ja arviointiperusteita	29
Tilastot ja tiedot työn tukena.....	33
4 Sukupuolinäkökulma lainsäädännön valmistelussa	35
Sukupuolinäkökulma avain parempaan sääntelyyn	35
Ministeriön säädösvalmisteluhankkeiden läpikäynti sukupuolinäkökulmasta.....	38
5 Sukupuolinäkökulma hankkeissa ja ohjelmissa	40
Sukupuolinäkökulma hankkeen eri vaiheissa	40
Hankkeen toteuttajan tarkistuslista	42
Ministeriön hanketyön käytäntöjen kehittäminen sukupuolinäkökulmasta..	45

6 Sukupuolinäkökulma toiminnan suunnittelussa, budjetoinnissa ja ohjauksessa	46
Strategia ja toimintasuunnitelma työn perustoina.....	46
Talousarvioesityksen laatiminen	46
Tulosohjauksen keinoja	49
Suunnittelun ja ohjauksen kehittäminen sukupuolinäkökulmasta.....	50
7 Mistä aloittaa	52
Testaa tietosi.....	55
Sanasto	57
Tasa-arvotoimijoita ja tietolähteitä	63

ESIPUHE

Sukupuolten tasa-arvo on suomalaisen yhteiskunnan keskeinen arvo ja tavoite. Tavoitteeseen pyritään sekä erityistoimin että valtavirtaistamalla tasa-arvotavoitteita kaikille politiikka-aloille. Tämä edellyttää sukupuolen merkityksen tunnistamista ja tunnustamista. Sukupuolen mukaan analysoitu tieto lisää toimien vaikuttavuutta ja hallinnon läpinäkyvyyttä sekä ehkäisee syrjintää.

Pääministeri Sanna Marinin hallitus haluaa nostaa Suomen tasa-arvon kärkimaaksi. Tähän pyritään mm. lisäämällä tasa-arvotietoa ja –osaamista ministeriöissä sekä eri hallinnonaloilla. Sukupuolivaikutuksia tulee arvioida osana lakiesitysten, talousarvioehdotuksen sekä ohjelmien ja hankkeiden valmistelua sekä alaisten virastojen toimintaa. Kesällä 2020 julkaistu hallituksen tasa-arvo-ohjelma täsmentää hallituskauden tasa-arvotavoitteita ja toimenpiteitä.

Sukupuolisilmälasiset käytössä – käsikirja ministeriöiden tasa-arvotyön tueksi opastaa sukupuolinäkökulman soveltamisessa omaan työhön ja antaa käytännön ohjeita organisaation tasa-arvotyön järjestämiseksi. Käsikirjan muistilistat, tietoiskut ja tasa-arvosanasto on suunniteltu erityisesti ministeriöiden käytännön tasa-arvotyötä silmällä pitäen. Sukupuolineutraaliuden sijaan pyritään sukupuolitietoisuuteen ja kannustetaan pitämään sukupuolinäkökulma mukana jokapäiväisessä työssä. Käsikirja painottuu ministeriöistä ulospäin suuntautuvaan toimintaan, ei niinkään henkilöstöpolitiikan kysymyksiin.

Alkuperäinen käsikirja laadittiin vuonna 2009 osana EU:n komission rahoittamaa kansallista valtavirtaistamishanketta ”Sukupuolisilmälasiset käytössä”. Vuonna 2015 uudistetussa tasa-arvolaisissa sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellot laajennettiin koskemaan sukupuoli-identiteettiä ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Sukupuolen moninaisuus on otettu huomioon uudistetussa käsikirjassa.

Voit selvittää sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen perusteet myös keväällä 2020 e-Oppiva-alustalla julkaistusta ”Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen – miksi ja miten?” digitaalisesta koulutuksesta. Verkkokoulutuksella ja käsikirjalla haluamme kehittää viranomaisten toimintaa kohti johdonmukaista ja vaikuttavaa tasa-arvotyötä. Sen tulokset hyödyttävät meitä kaikkia.

Thomas Blomqvist

Pohjoismaisen yhteistyön ja tasa-arvon ministeri

1 Sukupuolinäkökulmaa tarvitaan

Sukupuolinäkökulma

Sukupuolinäkökulmalla tarkoitetaan sen tarkastelua, miten asia koskee eri sukupuoliä. Sukupuoli on yksi ihmisiä jakava tekijä siinä missä esimerkiksi ikä, asuinpaikka tai koulutustaso, ja siksi se tulee ottaa yhtenä näkökulmana huomioon asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Sukupuolinäkökulma tarkoittaa myös sukupuolen moninaisuuden huomioon ottamista.

(lisää aihepiiriin liittyviä termejä ja määritelmiä on käsikirjan lopussa olevassa sanastossa)

Hyvä valmistelu

Sukupuoli koskettaa tavalla tai toisella kaikkia ihmisiä. Tilastojen puhe keskiarvoista tai sukupuoleltaan neutraaleista kansalaisista piilottaa tietoa ihmisten elämäntilanteista, toimintatavoista ja tarpeista. Sukupuolen vaikutuksen huomioiminen tuottaa tarkempaa tietoa kohderyhmistä ja siten toimenpiteet ja resurssit voidaan kohdentaa paremmin. Tämä parantaa merkittävästi valmistelutyön ja päätöksenteon laatua, lisää toimenpiteiden ja palvelujen tehokkuutta sekä auttaa vähentämään syrjintää.

Sukupuolella on merkitystä. Sukupuoli ja siihen liittyvät oletukset ja odotukset vaikuttavat ihmisten toimintaan ja valintoihin. Näillä taas on usein vaikutusta heidän elämäntilanteisiinsa, edellytyksiinsä ja tarpeisiinsa. Esimerkiksi perhetilanne vaikuttaa edelleen eri tavoin ihmisen elämään sukupuolesta riippuen. Työelämässä naiset ja miehet ovat usein kokonaan eri aloilla, ja myös muun muassa palkkauksessa eri asemassa. Jos sukupuolinäkökulmaa (eli sitä, miten asia koskee eri sukupuoliä) ei oteta valmistelutyössä huomioon, saatetaan hukata asian kannalta merkittävää

tietoa. Näennäinen neutraalius saattaa palvella paremmin yhden sukupuolen tarpeita tai jopa sivuuttaa muiden tarpeet kokonaan.

Sukupuolinäkökulma tarkoittaa myös sukupuolen moninaisuuden huomioon ottamista. Suomessa on kaksi juridista sukupuolta, mies ja nainen. Sukupuoli-identiteettien kirjo on kuitenkin moninaisempi ja ihminen voi kokea olevansa sukupuoleltaan miehen tai naisen sijaan jonkin verran tai kokonaan molempia, jotain muuta tai sukupuoleton. Ihmisen tapa ilmaista sukupuolta voi myös poiketa hänen sukupuoli-identiteetistään tai juridisesta sukupuolestaan. Osana asioiden tarkastelua sukupuolinäkökulmasta on hyvä tiedostaa sukupuolen moninaiset ilmenemismuodot yhteiskunnassa.

ESIMERKKI

Sukupuolinäkökulma työturvallisuuden sääntelyssä

Hyvä esimerkki sukupuolinäkökulman merkityksestä asioiden valmistelussa on työturvallisuuslainsäädännön uudistustyö 2000-luvun alussa. Suomen työmarkkinat ovat sukupuolen perusteella voimakkaasti jakautuneet, ja miesten ja naisten työt ja työolot poikkeavat toisistaan. Työturvallisuuslakitoimikunta otti tämän valmistelutyössään huomioon ja havaitsi, että työpaikkoja koskevan lainsäädännön sisällön muutokset vaikuttavat väistämättä eri tavalla miehiin ja naisiin.

Esityksen valmistelussa siirryttiin voimassa olleen lain tapaturmapainotteisesta lähestymismallista kohti laaja-alaisempaa, työn vaarojen selvittämisen mallia. Näin laki kykeni paremmin vastaamaan myös naisvaltaisille aloille tyypillisiin riskeihin (mm. häirintä, kuormittuminen ja uupumus).

Valmistelutyön tuloksena työturvallisuuden käsite sai aikaisempaa rikkaamman sisällön ja laki vastaa nyt paremmin sekä naisten että miesten työturvallisuuteen liittyviin tarpeisiin.

Tasa-arvon edistäminen

Sukupuolten tasa-arvo on suomalaisen yhteiskunnan keskeinen arvo ja tavoite. Tavoitteen eteen tehdään aktiivisesti työtä tasa-arvopolitiikan toimenpitein. Sen saavuttaminen edellyttää kuitenkin sukupuolinäkökulman huomioon ottamista kaikkien yhteiskunnallisten asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Jos muilla politiikan alueilla toimitaan sukupuolisokeasti, ei tasa-arvopolitiikan toimenpiteillä välttämättä päästä tavoitteeseen. Kaikilla yhteiskunnan alueilla on kysymyksiä, joissa sukupuolinäkökulmaa tarvitaan.

Tasa-arvoa on edistettävä suunnitelmallisesti ja resursoidusti. Ilman systemaattista otetta on vaarana, että sukupuolinäkökulma jää muusta valmistelutyöstä irralliseksi tai tippuu jopa kokonaan pois. Myös tulokset jäävät tällöin laihoiksi. Suunnitelmallinen työ tuottaa tulosta. Näin havaitaan, että sukupuolinäkökulmasta on hyötyä paitsi tasa-arvon, myös tuottavuuden ja ihmisten hyvinvoinnin kannalta.

Pohdittavaksi

Millaisten ihmisiin vaikuttavien asioiden parissa työskentelen? Olenko tarkastellut asioita riittävästi myös sukupuolinäkökulmasta? Olenko huomionnut tarkastelussani sukupuolen moninaisuuden?

Miten sukupuolinäkökulma voisi hyödyttää juuri minun organisaatiotani?

Syrjinnän poistaminen

Sukupuolinäkökulman huomioon ottaminen valmistelussa ja päätöksenteossa vähentää sukupuoleen perustuvaa syrjintää yhteiskunnassamme. Tasa-arvolaisissa¹ kielletään sekä välitön että välillinen syrjintä, joka perustuu sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin, sukupuolen ilmaisuun tai siihen, että henkilön fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen. Lisäksi tasa-arvolaki velvoittaa viranomaisia, koulutuksen järjestäjiä ja työnantajia ennaltaehkäisemään syrjintää sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan näennäisen neutraalia käytäntöä, lainsäädäntöä tai muuta toimenpidettä, joka käytännössä asettaa ihmiset sukupuolen perusteella eriarvoiseen asemaan. Sukupuolinäkökulman avulla pyritään tunnistamaan myös nämä välilliset vaikutukset.

Ihminen saattaa joutua syrjityksi sukupuolen lisäksi myös esimerkiksi iän, alkuperän, kielen, uskonnon, terveydentilan tai seksuaalisen suuntautumisen perusteella. Hän voi tulla syrjityksi yhtäaikaaisesti monella eri perusteella tai eri perusteilla eri tilanteissa. Välttämättä yksi tekijä ei edes yksinään selitä syrjinnän olemassaoloa. Syrjinnän poistamiseksi tarvitaan siten sukupuolen ohella usein myös muiden henkilöön liittyvien tekijöiden tarkastelua.

Pohdittavaksi

Olenko varmistunut siitä, ettei toiminta-alueellani ole syrjivää lainsäädäntöä tai syrjiviä käytäntöjä? Tarvitaanko erityistoimenpiteitä syrjinnän poistamiseksi ja tasa-arvon edistämiseksi?

1 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986/609, muutokset 1329/2014
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141329>

2 Tasa-arvon edistäminen kaikkien vastuulla

Viranomaisveloitteet ja toimijat

Tasa-arvolain tavoitteena on estää sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva välitön ja välillinen syrjintä, edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa ja parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen velvoite koskee kaikkea viranomaistoimintaa.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986/609

4 §

Viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa.

Erityisesti tulee muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista.

Naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen tulee ottaa huomioon 1 ja 2 momentissa tarkoitettulla tavalla palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa.

On huomattava, että lain velvoite koskee kaikkia viranomaisia ja päätöksenteon tasoja. Tavoitteena on edistää tasa-arvoa systemaattisesti ja suunnitelmallisesti niin valtiolla, kunnissa kuin muissa julkista valtaa käyttävissä organisaatioissa. Viranomaisten on harkittava, miten työ käytännössä organisoidaan. Kyse on

toimintatapojen ja toiminnan sisältöjen muuttamisesta ja kehittämisestä niin, että sukupuolinäkökulma tulee olennaiseksi osaksi viranomaisen normaalia työtä.

Sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiseen on kansallisen lainsäädännön ohella sitouduttu myös muun muassa YK:n Pekingin toimintaohjelmassa² sekä Amsterdamin sopimuksesta (1997) lähtien EU:n perustamissopimuksissa. Lisäksi se on ollut tärkeä osa hallitusohjelmien sekä hallituksen tasa-arvo-ohjelmien toimenpiteitä 1990-luvun lopulta lähtien.

Organisaation johdon rooli

Johto vastaa organisaation toimintatapojen muuttamisesta sukupuolinäkökulman huomioon ottaviksi. Ennen kaikkea johdon tulee varmistaa, että tälle työlle on tekijät ja riittävät edellytykset. Sukupuolinäkökulman edistäminen organisaatiossa edellyttää jonkin verran suunnittelua ja kehittämistyötä, ja sille on vapautettava työaikaa.

Johdon osallistuminen sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen suunnitteluun ja toimeenpanoon on tärkeää. Se antaa organisaatiolle viestin, että johto myös odottaa tuloksia. Selkeiden ohjeiden laatiminen ja seurannan varmistaminen edesauttavat sitä, että työntekijät todella tekevät sen, mitä on edellytetty. Pelkät kirjalliset ohjeistukset eivät riitä, vaan tärkeää on myös esihenkilön läsnäolo kokouksissa ja koulutuksissa. Keskijohdon sitoutumattomuutta pidetään usein sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen suurimpana esteenä. Ylimmän johdon sitoutuminen ja aktiivisuus edesauttavat myös keskijohdon työtä. Jatkossa johdon palkkaamisessa tasa-arvo-osaamiseen on syytä kiinnittää huomiota.

Johtajan on myös hyvä miettiä, miten hän itse saisi tukea sukupuolinäkökulman edistämisessä, sillä siinä saattaa helposti kohdata vastustusta ja kielteisiä asenteita.

2 Pekingin julistus ja toimintaohjelma. Ulkoasiainministeriön julkaisuja 1996:6.

Johdon kysymyksiä valmistelijalle

- Mitä vaikutuksia valmisteltavalla asialla on eri sukupuolten kannalta?
- Aiheuttavatko ne toimenpiteitä?
- Onko tarpeen tehdä lisäselvityksiä?

Tasa-arvokoordinaattorin rooli

Organisaation tasa-arvotyön suunnitteluun ja koordinointiin on syytä nimetä henkilö, jolle vapautetaan muista tehtävistä työaika ja jonka toimintaan varataan resursseja. Hänen on hyvä olla organisaation keskiössä toimintakentän laajuuden vuoksi ja yhteistyön järjestämiseksi. Koordinaattorin työn tulee olla suunnittelevaa, ei toteuttavaa. Tämän ei siis kannata pääsääntöisesti suorittaa analyyseja itse vaan toimia pikemminkin konsulttina ja valmentajana. Koordinaattorin tehtävänä voi olla esimerkiksi valmistella ja toimeenpanna tasa-arvotyöryhmässä tehtyjä päätöksiä. Koordinaattori tarvitsee työlleen selkeän mandaatin.

Tasa-arvoasioihin liittyy paljon henkilökohtaisia uskomuksia, oletuksia ja mielipiteitä, sillä sukupuoli ja siihen liittyvät kokemukset ovat lähellä jokaista ihmistä. Suomessa on totuttu sukupuolineutraaliin toimintatapaan. Tästä syystä sukupuolen esiin nostaminen on vielä jossain määrin uutta ja vierasta ja saattaa tuntua joskus jopa epäammatilliselta. Tasa-arvoasioiden edistämiseen organisaatiossa voi myös liittyä aktiivista tai passiivista vastarintaa. Tätä vastustusta ei kannata ottaa henkilökohtaisesti.

Ohjeita koordinaattorille

- Koordinaattori suunnittelee ja tukee sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista organisaatiossa.
- Voit myös tukea yksittäistä valmistelijaa sukupuolinäkökulman huomioon ottamisessa - tarkoitus ei silti ole tehdä koko työtä tämän puolesta.
- Aloita työ vasta, kun johto antaa sille mandaatin.
- Etene osa osalta ja dokumentoi työsi.
- Kokoa yhteen esimerkkejä ja hyviä käytäntöjä.
- Varmista, että johto vaatii tuloksia ja hyödyntää niitä.
- Keskity yhteistyöhaluisiin ihmisiin, jotka voivat viedä asiaa eteenpäin omissa työyhteisöissään.
- Luo itsellesi tukiverkosto ministeriöstä ja sen ulkopuolelta.

Jokaisen työntekijän rooli

Tasa-arvon edistäminen on jokaisen yksittäisen työntekijän tehtävä. Sukupuolinäkökulma eli se, miten asia koskee eri sukupuolia, tulee olla yhtenä tarkastelunäkökulmana kaikessa valmistelutyössä. Jokaisen valmistelijan on

- selvitettävä etukäteen vaikutukset eri sukupuolten kannalta
- estettävä välillinen ja välitön sukupuolisyrintä
- edistettävä mahdollisuuksien mukaan sukupuolten tasa-arvoa.

Apua työlle tarjoavat muun muassa sukupuolen mukaan eritellyt tilastot ja tiedot sekä sukupuolivaikutusten arvioinnin menetelmä, jossa tarkastellaan esityksen tai toimenpiteen vaikutuksia sukupuolten kannalta (ks. tarkemmin luku 3). Myös alan asiantuntijoita kannattaa pyytää apua. Tasa-arvokoordinaattorin ohella organisaation keskeiset toimijat olisi hyvä perehdyttää sukupuolten tasa-arvon ja sukupuolen moninaisuuden peruskysymyksiin sekä tasa-arvon edistämisen velvoitteisiin, tavoitteisiin ja hyötyyn.

Tasa-arvoviranomaisten ja muiden asiantuntijoiden rooli

Tasa-arvoviranomaiset tukevat työtä sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiseksi. Sosiaali- ja terveysministeriössä toimiva tasa-arvovoyksikkö koordinoi hallituksen tasa-arvopolitiikkaan ja sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiseen liittyviä toimia. Vastuu toimeenpanosta on kuitenkin sillä viranomaisella, jonka toimialaan asia kuuluu.

Pohdittavaksi

Miten tasa-arvon ja sukupuolinäkökulman huomioonottaminen on omassa työyhteisössäni organisoitu? Missä tavoitteet on määritelty? Mistä saan työlleni tukea?

Toiminnalliset tasa-arvotyöryhmät ministeriöissä

Ministeriöiden tulee ottaa sukupuolinäkökulma huomioon kaikessa toiminnassaan. Se on tärkeä näkökulma esimerkiksi lainvalmistelussa, talousarvioehdotuksen laadinnassa sekä ohjelmien ja hankkeiden toteutuksessa. Kyse on ministeriöiden ydintoimintojen kehittämisestä ja toimintatapojen muuttamisesta.

Ministeriöihin on perustettu toiminnalliset tasa-arvotyöryhmät suunnittelemaan ja tukemaan sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista ministeriöissä. Toiminnallinen tasa-arvotyöryhmä on asiantuntijaryhmä, joka voi tehdä suosituksia ja ehdotuksia ydintoiminnoista vastaaville viranhaltijoille sekä ministeriön johtoryhmälle. Työryhmä myös seuraa yhdessä sovittujen tavoitteiden toteutumista.

Toiminnallinen tasa-arvotyöryhmä

- Käy ministeriön vastualueet läpi sukupuolinäkökulmasta ja seuraa ministeriön työskentelyä, esim. käynnistyviä hankkeita.
- Suunnittelee ja seuraa sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista ministeriön ydintoiminnoissa (lainsäädäntö, talousarvio, tulosohejaus, hanketyö, strategiat, ym.).
- Toimii asiantuntijana hallinnonalan tasa-arvokysymyksissä.
- Raportoi ja tekee ehdotuksia ministeriön johtoryhmälle.
- Kehittää tasa-arvon tietopohjaa.
- (Voi käsitellä myös henkilöstöpoliittisia tasa-arvokysymyksiä ja yhdenvertaisuuden edistämistä, ellei ole erillisiä tahoja niitä varten).

Ministeriön toiminnallinen tasa-arvotyöryhmä ei voi toimia ilman ohjausta ja koordinaointia. Ministeriöiden johdon tehtävä on huolehtia siitä, että ryhmät kokoontuvat ja että niillä on tarvittavat toimintaedellytykset. Hyvänä käytäntönä voidaan pitää sitä, että ryhmällä on ministeriön ylimpään johtoon kuuluva puheenjohtaja sekä käytössään koordinaattorin työpanos. Ministeriön ydintoiminnoista (säädosvalmistelu, talousarvion laadinta jne.) vastaavien henkilöiden on hyvä olla ryhmän jäseniä tai vähintäänkin sen käytettävissä. Myös vastualueiden (substanssiosastojen) edustus on ryhmässä tärkeä.

Sukupuolinäkökulman tulee olla mukana avainprosessien kaikissa vaiheissa valmistelusta päätöksentekoon ja seurantaan. Päävastuun sukupuolinäkökulman huomioon ottamisesta ja mahdollisten sukupuolivaikutusten arviointien toteuttamisesta kantaa johto ja vastuuvalmistelijat. Toiminnallinen tasa-arvotyöryhmä voi käsitellä asiaa sopivissa tarkistuspisteissä esimerkiksi kutsumalla vastuuvalmistelijan kuultavaksi kokoukseen. Tasa-arvotyöryhmä voi sukupuolinäkökulman vahvistamiseksi antaa suosituksia valmistelijalle tai ministeriön johtoryhmälle.

ESIMERKKI***Sosiaali- ja terveysministeriön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmä (TYTT)***

STM:n toiminnallinen tasa-arvotyöryhmä perustettiin vuonna 2005. Yhdenvertaisuuden teemat otettiin osaksi työryhmän käsittelemiä sisältöjä vuonna 2018, ja ryhmästä tuli yhdistetty yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmä. Työryhmän tehtävänä on hahmottaa, edistää, seurata ja koordinoita tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä STM:ssä. Jäsenet tulevat osastoilta ja erillisyyksiköistä, alustajiksi kokouksiin kutsutaan avainprosessien asiantuntijoita ja puheenjohtajuutta hoitavat osastopäälliköt kaksivuotiskausittain. Substanssi- ja prosessiosaajien yhteistyön on havaittu olevan palkitsevaa kaikille.

Työryhmä on muun muassa kehittänyt ja seurannut sukupuolinäkökulmaa talousarviossa, kehittänyt ministeriön tulosohjausta, henkilöstöpolitiikkaa, koulutusta sekä tilastotuotantoa ja järjestänyt henkilöstölle koulutusta tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta. Työryhmässä on käsitelty myös ministeriön vastuualueita sukupuolinäkökulmasta muun muassa erilaisten hankkeiden ja ohjelmien kautta.

Valtavirtaistamisen vuosikello

Lähes kaikki ministeriöiden ydinprosessit toistuvat sykleissä. Ministeriölle laaditaan joka vuosi toimintasuunnitelma, lainsäädäntösuunnitelma ja talousarvio. Myös tulossopimukset laaditaan tai tarkistetaan vuosittain. Sukupuolinäkökulman vahvistaminen esimerkiksi ministeriön talousarvioehdotuksen laadinnassa edellyttää oikea-aikaista osallistumista työhön. Tästä syystä on järkevää organisoida toiminnallisen tasa-arvotyöryhmän työ ministeriön normaaleihin prosesseihin ja aikatauluihin sopivaksi.

Toiminnallisen tasa-arvotyöryhmän työn organisoimiseksi on laadittu esimerkinomainen vuosikello. Kunkin ministeriön on syytä muokata ja täydentää sitä oman aikataulunsa ja tarpeensa mukaan. Kalenteri on laadittu kuuden kokouksen vuositahdille. Periaatteena on, että kunkin aiheen esittelee kokouksissa sen vastuuvastuuvalmistelija, jolle ryhmä voi antaa keskustelun jälkeen suosituksensa. Tärkeimmät päätökset viedään ministeriön johtoryhmään, jolle raportoidaan säännöllisesti työn etenemisestä.

1. Kokous	
Lait	Lainsäädäntösuunnitelman läpikäynti, valitaan seurattavat HE:t
Hankkeet	Toimintasuunnitelman läpikäynti, valitaan seurattavat hankkeet
Talousarvio	
Tulosohjaus	
Muuta	Työryhmän toimintakertomus ja johtoryhmälle raportointi
2. Kokous	
Lait	Seurattavat HE:t
Hankkeet	Seurattavat hankkeet
Talousarvio	
Tulosohjaus	
Muuta	Tilastot ja indikaattorit
3. Kokous	
Lait	Seurattavat HE:t
Hankkeet	Seurattavat hankkeet
Talousarvio	Talousarvioehdotuksen läpikäynti
Tulosohjaus	
Muuta	Hallitusohjelma (vaalivuosina)
4. Kokous	
Lait	Seurattavat HE:t
Hankkeet	Seurattavat hankkeet
Talousarvio	
Tulosohjaus	Toimintakertomuskannanottojen läpikäynti
Muuta	Johtoryhmälle raportointi
5. Kokous	
Lait	Seurattavat HE:t
Hankkeet	Seurattavat hankkeet
Talousarvio	
Tulosohjaus	Tulossopimusten läpikäynti
Muuta	Strategiatyö
6. Kokous	
Lait	Seurattavat HE:t
Hankkeet	Seurattavat hankkeet
Talousarvio	Kehysesityksen läpikäynti
Tulosohjaus	
Muuta	Seuraavan vuoden työsuunnitelman laatiminen

Toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma

Tasa-arvolain mukaan työnantajien, joiden palveluksessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, on vuosittain laadittava tasa-arvolain vaatimukset täyttävä henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma. Tämän suunnitelman tulee sisältää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta sisältäen erittelyn naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin, palkkakartoitus, konkreettiset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi sekä arvio aikaisempien toimenpiteiden toteutumisesta.

Ministeriöt voivat lisäksi laatia sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen toimeenpanosuunnitelman, eli toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman. Toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma keskittyy henkilöstöpolitiikan sijaan sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen suunnitteluun ministeriön ydintoiminnoissa ja vastuualueilla.

Toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman tarkoituksena on käydä läpi ministeriön toiminta sukupuolinäkökulmasta ja nimetä konkreettiset tavoitteet sukupuolinäkökulman vahvistamiseksi. Hyvässä suunnitelmassa asetetaan lisäksi toimenpiteet, vastuutahot ja resurssit sekä seurannan aikataulut ja mittarit. Toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman on hyvä olla mahdollisimman konkreettinen. Sen seuranta ja resursointi tulee miettiä jo suunnitelman laatimisen yhteydessä.

Toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman elementtejä

- **Tilanne:** Selvitys ministeriön ydintoiminnoista, joissa sukupuolinäkökulma on relevantti, sekä katsaus mahdollisiin tasa-arvo-ongelmiin.
- **Tavoitteet:** Tavoitteet ja tulokset, jotka on tarkoitus saavuttaa, sekä perusteet, joilla toimenpiteiden arvioidaan edistävän tasa-arvoa.
- **Toimenpiteet:** Kuvaus toimenpiteistä, kuten viranomaisen tarjoamien palvelujen, sen omien työmenetelmien kehittäminen tai toiminnan sukupuolivaikutusten arvioiminen.
- **Resurssit:** Esitys viranomaisen voimavarojen käyttämisestä suunnitelman toteuttamiseksi.
- **Vastuutahot:** Toteuttamisesta vastaavat henkilöt ja heidän vastuualueensa.
- **Yhteistyö:** Yhteistyötahot, esim. muut viranomaiset, laitokset, yritykset, järjestöt tai henkilöt.
- **Koulutus:** Ohjelma suunnitelman toteuttamiseen osallistuvien viranomaisten ja yhteistyösapuolien koulutuksesta, joka antaa tiedolliset ja menetelmälliset valmiudet suunnitelman toteuttamiseen.
- **Tiedotus:** Suunnitelmaa ja sen toteuttamista koskevan tiedottamisen tavoitteet ja kohderyhmät sekä aikataulu.
- **Seuranta:** Määräykset suunnitelman toteutumisen seurannasta ja hyödyntämisestä sekä tarkistus- tai muutosmenettelystä samoin kuin voimassaoloaika.

Kaikilla viranomaisilla on myös toiminnalliseen yhdenvertaisuussuunnitteluun ja yhdenvertaisuuden edistämiseen liittyviä lakisääteisiä velvoitteita³. Sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi on tärkeää varmistaa, että viranomaisen toiminnassa on otettu huomioon sekä sukupuolinäkökulma että yhdenvertaisuuslaissa kielletyt syrjintäperusteet ja että myös niiden keskinäisiä suhteita (mm. moniperusteista syrjintää) on pohdittu. Suunnitelmien tasolla tämä voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että sukupuolinäkökulma on läpileikkaavana teemana mukana yhdenvertaisuussuunnitelmassa ja että yhdenvertaisuusnäkökulma on puolestaan otettu mukaan toiminnalliseen sukupuolten tasa-arvoa koskevaan suunnitteluun. Näistä molemmista teemoista on myös mahdollista laatia yksi, yhteinen suunnitelma. (Ks. myös sanasto.)

Toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun vaihtoehtoja

Yhdenvertaisuussuunnitelma, jossa on mukana sukupuolinäkökulma, ja toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma, jossa mukana yhdenvertaisuusnäkökulma.

Yhteinen suunnitelma, jossa mukana sukupuolten tasa-arvon sekä yhdenvertaisuuden edistämistoimet. Myös keskinäisiä suhteita pohdittu.

Muista myös työpaikan henkilöstöpoliittista tasa-arvosuunnittelua koskevat, lakisääteiset työnantajavelvoitteet!

3 Yhdenvertaisuuslaki 2014/1325.

3 Sukupuolivaikutusten arviointi

Sukupuolivaikutusten arviointi on suunnittelun ja valmistelun menetelmä. Se tarkoittaa toimenpiteen tai ehdotuksen vaikutusten arviointia erikseen sukupuolten tasa-arvon kannalta. Sukupuolivaikutukset arvioidaan aina, kun toiminnalla arvelaan olevan vaikutuksia eri ihmisryhmiin. Arvioinnin tekevät asian valmistelija tai valmistelijat osana normaalia virkatyötä. (Ks. myös lainsäädännön sukupuolivaikutusten arviointi, luku 5.)

Sukupuolivaikutuksia on hyvä arvioida valmistelutyön kaikissa vaiheissa (jatkuva arviointi). Lisäksi toteutetaan tarpeen mukaan syvällisempi analyysi hankkeen välittömistä ja välillisistä sukupuolivaikutuksista. Sukupuolinäkökulman tulee olla mukana yhtenä tarkastelunäkökulmana läpi koko valmistelutyön. Sukupuolivaikutusten arviointi ei ole sen vaikeampaa kuin muutkaan vaikutusarviointit, ja hyvin tehty arviointi parantaa valmistelutyön lopputulosta. Arvioinnin keskeinen tarkoitus on löytää tavoitteen ja vaikutusten kannalta paras ratkaisu lopullista ehdotusta tai toimenpidettä laadittaessa.

Arvioinnin tarpeen selvittäminen

Heti valmistelutyön alussa kannattaa selvittää sukupuolivaikutusten arvioinnin tarve. Tarve selvitetään vastaamalla sukupuolirelevanssia testaaviin kysymyksiin ja tarkastamalla olemassa olevat taustatiedot ja tilastot.

Sukupuolirelevanssin testikysymykset

- 1. Kohdistuvatko toimenpiteet ihmisiin tai tiettyihin ihmisryhmiin?**
- 2. Onko sukupuolten tilanteissa eroja kyseisessä asiassa tai kohderyhmässä?**

EI

Jos vastaukset ovat kielteisiä, ei sukupuolivaikutuksia ilmeisesti ole. Vaikutuksia ei silloin tarvitse enempää selvittää. Totea tämä myös valmisteluasiakirjoissa.

KYLLÄ

Jos vastaat myöntävästi kumpaankin tahansa kysymyksestä, toimenpiteellä todennäköisesti on sukupuolivaikutuksia. Tee tällöin perusteellisempi sukupuolivaikutusten arviointi. Sukupuolivaikutukset tulee arvioida myös silloin, kun valmistettava asia kohdistuu pääasiassa vain yhteen sukupuoleen.

Jos et tiedä vastausta, arvioi sukupuolivaikutukset!

Ennalta ei voi välttämättä tietää, millä toimenpiteillä on merkittäviä vaikutuksia sukupuolten kannalta. Käymällä läpi olemassa olevat tietolähteet ja tilastot saadaan selville, voidaanko niiden perusteella tehdä päätelmiä työn mahdollisista sukupuolivaikutuksista. Myös valmisteluryhmän asiantuntemus sukupuolikysymysten analysoimiseksi on hyvä tarkistaa. Tämän jälkeen kannattaa tehdä suunnitelma mahdollisten puuttuvien tietojen hankkimiseksi ja asiantuntemuksen varmistamiseksi. Käytännössä heti valmisteluvaiheen alussa siis selvitetään:

- miten asia koskee eri sukupuolia eri ikäluokissa
- mitä jo tiedetään eri sukupuolten tilanteista ja tarpeista
- mitä lisätietoja vielä tarvitaan.

Toteutustapoja ja arviointiperusteita

Sukupuolivaikutusten arvioinnin voi toteuttaa monella eri tavalla. Sen voi tehdä muun valmistelutyön osana, eli aina niissä kohdin, kun valmistelun kohteena on sukupuolten kannalta merkittäviä kysymyksiä. Sen voi myös tehdä valmistelutyön kokonaisuuteen tai joihinkin sen osiin liittyvänä erilliselvityksenä. Sukupuolivaikutuksia on syytä arvioida myös muiden vaikutusarviointien osana (esim. mitkä ovat esityksen taloudelliset vaikutukset erikseen eri sukupuolten kannalta). Sukupuolivaikutusten arvioinnin tulokset otetaan huomioon lopullista ehdotusta tai toimenpidettä laadittaessa.

Käytännössä sukupuolivaikutuksia arvioidaan

- analysoimalla olemassa olevia tietoja ja tilastoja (*miten sukupuolten tilanteet eroavat toisistaan?*)
- tekemällä lisäselvityksiä (*miten erot sukupuolten tilanteissa vaikuttavat valmisteltavaan asiaan?*)
- kuulemalla asiantuntijoita, sidosryhmiä sekä kohderyhmien edustajia (*miten kuultavat tahot arvioivat asian sukupuolivaikutukset?*).

Tarpeen mukaan voidaan teettää erillisiä selvityksiä sukupuolivaikutuksista. Valmistelijan tehtävänä on kuitenkin arvioida selvityksen keskeiset tulokset ja merkitys valmistelussa olevan asian kannalta. Ulkopuolisen toteuttajan selvitys voi muutoin jäädä muun työn suhteen irralliseksi. Huonoin arvioinnin toteutustapa on se, että joku ulkopuolinen taho käy läpi muutoin valmiin ehdotuksen ja ikään kuin jälkikäteen ”lisää” siihen sukupuolen. Sillä ei enää ole vaikutusta sisältöihin.

Sukupuolivaikutuksia voi arvioida esimerkiksi alla olevien kysymysten avulla.

Yleistä
Ehkäiseekö toimenpide syrjintää sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisen perusteella? Edistääkö toimenpide sukupuolten tasa-arvoa? Ovatko sukupuolten erityistarpeet ja tilanteet tunnistettu riittävällä tavalla? Tarvitaanko tasa-arvon toteuttamiseksi eri sukupuoliin kohdistuvia erityisratkaisuja? Vaikuttaako toimenpide sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen pidemmällä aikavälillä?
Taloudellinen asema
Vaikuttaako toimenpide sukupuolten taloudelliseen asemaan, esimerkiksi palkkaukseen, eläkkeisiin tai etuisuuksiin? Kohdistuuko taloudellinen etu tai haitta erityisesti tiettyyn sukupuoleen?
Valta ja päätöksenteko
Onko toimenpiteellä erilaisia vaikutuksia eri sukupuolten osallistumis- tai vaikutusmahdollisuuksiin? Onko jollakin sukupuolella (esim. väestöryhmittäin tarkasteltuna) erityisiä kynnyksiä tai esteitä osallistumiseen? Vahvistaako toimenpide sukupuolten mahdollisuutta osallistua tasapuolisesti asiaan liittyvään päätöksentekoon?
Työelämä
Onko ehdotuksella/toimenpiteellä vaikutuksia sukupuolten asemaan työelämässä? Vaikuttaako toimenpide eri tavoin työllisyyteen eri toimialoilla? Tarvitaanko erityisratkaisuja työelämän sukupuolenmukaisen eriytymisen lieventämiseksi? Heikentääkö vai vahvistaako toimenpide alojen ja ammattien eriytymistä sukupuolen mukaan? Edistääkö toimenpide työntekijöiden mahdollisuuksia yhdistää työ ja perhe-elämä?
Elinkeinoelämä
Kohdistuvatko toimenpiteen vaikutukset eri tavoin nais- ja miesvaltaisten toimialojen yrityksiin tai eri kokosiin yrityksiin? Heikentääkö toimenpide eri sukupuolten mahdollisuuksia toimia yrittäjänä? Tarvitaanko erityisiä toimia naisten yrittäjyyden tukemiseksi?
Koulutus ja kasvatus
Tukeeko toimenpide eri sukupuolten koulutusmahdollisuuksia ja ammatillista kehitystä? Tarvitaanko erityisratkaisuja eri sukupuolten koulutusmahdollisuuksien tukemiseksi? Tarvitaanko erityisratkaisuja koulutusalojen sukupuolen mukaisen eriytymisen lieventämiseksi?
Perheet ja vanhemmuus
Tukeeko toimenpide eri sukupuolten vanhemmuutta ja mahdollisuuksia perustaa perhe? Edistääkö toimenpide työn ja perheen yhteensovittamista? Vaikuttaako toimenpide eri tavoin lähi- ja etävanhemman asemaan? Kannustaako toimenpide perhevapaiden ja hoivavastuun tasaisempaan jakamiseen perheissä? Tarvitaanko erityisiä toimenpiteitä isyyden tukemiseksi?

Julkiset palvelut
Kohdistuvatko toimenpiteen vaikutukset eri tavoin eri palveluihin ja tukimuotoihin? Tarvitaanko erityisratkaisuja jonkin sukupuolen tarvitseman tuen ja palvelujen saatavuuden turvaamiseksi? Onko sukupuolen moninaisuus otettu huomioon palveluissa?
Hyvinvointi ja terveys
Onko toimenpiteellä erilaisia vaikutuksia eri sukupuolten psyykkiseen tai fyysiseen terveyteen, hyvinvointiin tai hyvinvoinnin jakautumiseen? Ottaako toimenpide huomioon sukupuolen mukaiset erot terveyden ja hyvinvoinnin riskitekijöissä? Kaventaako toimenpide sukupuolten välisiä tai sisäisiä terveyseroja? Vahvistaako toimenpide kaikkien sukupuolten sosiaalista osallisuutta ja hyvinvointia?
Turvallisuus
Onko toimenpiteellä erilaisia vaikutuksia sukupuolten kokemaan turvallisuuteen? Onko toimenpiteessä otettu huomioon eri sukupuoliin kohdistuvat erilaiset turvallisuusriskit esimerkiksi kotona, työssä tai harrastuksissa? Torjuuko toimenpide sukupuolen perusteella tehtävää väkivaltaa ja häirintää? Tarvitaanko erityistoimia naisiin kohdistuvan ja lähisuhdeväkivallan torjumiseksi tai uhrien auttamiseksi?
Ympäristö ja elinolot
Vaikuttaako toimenpide eri tavoin sukupuolten elinoloihin tai arjen sujuvuuteen? Onko ehdotuksessa otettu huomioon eri sukupuolten tarpeet esimerkiksi yhdyskuntarakenteen, liikennesuunnittelun tai esteettömyyden suhteen?
Vapaa-aika
Tuetaanko erilaisia kulttuuri- ja liikuntapalveluja tasapuolisesti: esimerkiksi niitä, joita käyttävät pääasiassa naiset, suhteessa niihin, joita pääasiassa miehet käyttävät? Tukeeko toimenpide kaikkien sukupuolten mahdollisuuksia vapaa-ajan käyttöön ja harrastuksiin?

12 ohjetta sukupuolivaikutusten arvioimiseksi

1. Sukupuolivaikutusten arvioinnin (suvauksen) suunnittelu ja käynnistäminen ajoitetaan heti valmisteluvaiheen alkupuolelle. Vain siten se voi vaikuttaa lopputulokseen.
2. Yksinkertainen peukalosääntö on, että siellä, missä puhutaan ihmisistä (kansalaiset, lapset, työntekijät jne.) kyse on eri sukupuolista, joiden elämäntilanteissa ja kokemuksissa voi olla eroavaisuuksia.
3. Sukupuolivaikutusten arvioiminen on harvoin turhaa. Ennalta ei voi välttämättä tietää, millä toimenpiteillä on merkittäviä sukupuolivaikutuksia.
4. Sukupuolivaikutukset arvioi asian valmistelija/valmistelijat. Arviointi tehdään osana normaalia virkatyötä hyödyntäen sidosryhmiä, tutkimus- ja tilastotietoa, asiantuntijakuulemisia ja selvityksiä.
5. Mitoita suvaus sopivaksi suhteessa valmistelutyön tavoitteisiin, laajuuteen ja vaikutusten ennakoituun merkittävyyteen. Valmistelun kuluessa asianmukaisesti tehty suvaus ei vaadi suurta lisätyötä.
6. Muista sukupuolinäkökulma kaikkia vaikutusarviointeja tehdessä. Vaikutusarviointit muodostavat aina kokonaisuuden.
7. Tee lista tärkeimmistä huomioon otettavista seikoista ja kirjaa ylös myös itsestäänselvyydet. Pidä listaa näkyvillä koko valmistelun ajan ja palaa siihen säännöllisesti.
8. Pyydä kaikkia lausunnonantajia ja asiantuntijoita arvioimaan omalta osaltaan esityksen sukupuolivaikutuksia. Näin saat arvokasta lisämateriaalia arvioinnille.
9. Arvioi ainakin ehdotuksen vaikutukset sukupuolten tasapuoliseen edustukseen, tasa-arvoisiin mahdollisuuksiin ja resurssien jakautumiseen sekä mahdollisiin riskeihin.
10. Tarkastele myös vaikutusten todennäköisyyttä ja merkittävyyttä, niiden mahdollista kasautumista tiettyihin väestöryhmiin sekä eri toteutusvaihtoehtojen vaikutusten eroja.

11. Tarjoa päätöksentekijälle riittävät tiedot ainakin ehdotuksen sukupuolivaikutuksista, arvioinnin toteutuksesta sekä keskeisistä tietolähteistä ja kuulluista tahoista.
12. Jos et arvioi sukupuolivaikutuksia, esitä siihen perustelut valmisteluasiakirjoissa.

Tilastot ja tiedot työn tukena

Sukupuolen mukaan jaotellut tilastot ja taustatiedot ovat välttämättömiä päätösten ja toimenpiteiden arvioimiseksi eri sukupuolten kannalta. Niiden avulla saadaan tietoa ihmisten todellisista tilanteista ja päästään keskiarvojen ja ennakkokäsitysten taakse.

Koko väestöä kuvaavat tiedot eivät aina kerro koko totuutta. Esimerkiksi aikasarja-aineistoissa vakaat keskiarvot saattavat kätkeä taakseen ihmisten tilanteiden erilaiset kehityssuunnat. Pääsääntö on se, että kaikki ihmisiä koskevat tiedot ja tilastot eritellään ja analysoidaan myös sukupuolen mukaan. Sukupuoli on yksi ihmisiä jakava tekijä siinä missä ikä, asuinpaikka tai koulutustasokin, ja se tulee ottaa huomioon asioiden valmistelussa. On tärkeää tarkastella sekä tilastollisia eroja että yhtäläisyyksiä.

Hyödyllisiä tilastoja valmistelutyön tukena ovat:

- tasa-arvotilannetta kuvaavat tilastot
- kaikki ihmisiä kuvaavat tilastot sukupuolen mukaan eriteltyinä.

Sukupuolinäkökulma tilastoissa ja tiedoissa

Määrittele: Tilastotarpeet riippuvat pitkälti siitä, mikä on valmisteltava asia ja miten se määritellään ja rajataan. Mieti, mitä tilastoja tarvitset sukupuolinäkökulman huomioon ottamiseksi ja mistä niitä saat.

Tilaa: Pyydä ihmisiä koskevat tiedot ja tilastot aina sukupuolen mukaan eriteltyinä ja analysoituina.

Tee: Kun laadit tilastoja, selvitä ja esitä kaikissa ihmisiä koskevissa asioissa erikseen sukupuolten tilanne. Tee näin myös silloin, kun aiheella ei näyttäisi olevan sukupuolten kannalta merkitystä.

Analysoi: On tärkeää nostaa esiin sukupuolten väliset erot ja yhtäläisyydet. Tärkeää on myös miettiä, mistä ne johtuvat ja mitä merkitystä niillä on valmisteltavan asian kannalta.

Hyödynnä: Ota keskeiset havainnot ja johtopäätökset huomioon kaikessa valmistelutyössä.

Raportoi: Esitä raporteissa ja julkaisuissa keskeiset tulokset johdonmukaisesti sukupuolen mukaan eriteltyinä. Myös seurantatiedot on hyvä antaa sukupuolittain eriteltyinä silloinkin, kun niitä ei ole erikseen pyydetty.

Muista: Tilastoista puuttuu usein tieto sukupuolen moninaisuudesta ja sukupuolten tilanteista eri väestöryhmissä. Siksi osana valmistelua täytyy yleensä hankkia lisätietoa tilastojen lisäksi.

4 Sukupuolinäkökulma lainsäädännön valmistelussa

Sukupuolinäkökulma avain parempaan sääntelyyn

Sukupuolinäkökulman huomioon ottaminen säädösvalmistelussa parantaa lainvalmistelun laatua. Erilaiset tarkastelunäkökulmat tuottavat monipuolista tietoa lain kohdentumisesta, soveltamisesta ja vaikutuksista. Näin saadaan aikaan laki, joka soveltuu paremmin ihmisten todellisiin elämäntilanteisiin ja tarpeisiin. Samalla myös varmistetaan ennakkoon, ettei lainsäädännöllä ole millekään sukupuolelle haitallisia vaikutuksia. Sukupuolinäkökulman avulla lain ennakoitavuus ja vaikuttavuus paranevat.

Heti lainvalmistelun alkaessa selvitetään sukupuolivaikutusten arvioinnin tarve. Käytännössä heti valmisteluvaiheen alussa selvitetään miten asia koskee eri sukupuolia sekä mitä jo tiedetään eri sukupuolten tilanteista ja tarpeista. Jos perusteelliselle sukupuolivaikutusten arvioinnille on tarvetta, on sen toteutus ja vaadittavat resurssit syytä suunnitella jo tässä vaiheessa. Sukupuolivaikutusten arviointi lainvalmistelussa merkitsee sitä, että lain vaikutukset eri sukupuolten kannalta selvitetään etukäteen, jotta laki ei sovellettuna syrjisi suoraan tai välillisesti ketään. Tarkempia ohjeita arvioinnin toteuttamiseen on annettu luvussa kolme. Valmistelija voi käyttää apunaan myös STM:n suvaopasta, johon on koottu keskitetysti ohjeet lainsäädännön sukupuolivaikutusten arviointiin⁴.

4 Sukupuolivaikutusten arviointi lainsäädäntöhankkeissa (Suvaopas). Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 2007:25.

Arvioinnissa noudatetaan oikeusministeriön antamia säädösehdotusten vaikutusten arvioinnin ohjeita⁵. Arviointi on mukana valmistelutyön kaikissa vaiheissa:

Esiselvityksissä ja -valmistelussa:

- arvioidaan nykytilaa myös sukupuolten kannalta
- tunnistetaan eri vaikutusalueita, mukaan lukien sukupuolivaikutuksia
- päätetään vaikutusarviointien tarpeesta ja toteutuksesta (mm. menetelmät)
- kartoitetaan olemassa olevat ja tarvittavat tiedonlähteet.

Perusvalmistelussa:

- arvioidaan sukupuolivaikutukset selvityksiä, asiantuntijoita ja sidosryhmiä hyödyntäen
- kirjataan arvioinnin tulokset valmisteluasiakirjoihin tai erilliseen muistioon.

Sukupuolinäkökulma ja arvioinnin keskeiset tulokset otetaan huomioon lopullista esitystä laadittaessa. Esityksen perusteluihin kirjataan:

- sukupuolivaikutusten arvioinnin keskeiset tulokset ja toteutustapa
- keskeiset tietolähteet sekä kuullut asiantuntijat ja sidosryhmät.

Vaikutusten kuvaamisessa noudatetaan oikeusministeriön antamia hallituksen esityksen laatimisohejeita⁶. Jos esitystä valmisteltaessa on laadittu laajempi muistio tai selvitys sukupuolivaikutuksista, hallituksen esitykseen otetaan vain tiivistelmä tästä.

Jälkikäteen on lisäksi tarpeen seurata, millaisia vaikutuksia säädöksillä on ollut ja vastaavatko ne asetettuja tavoitteita.

5 Säädösehdotusten vaikutusten arviointi – Ohjeet. Oikeusministeriön julkaisuja 2007:6.

6 Finlex: Hallituksen esitysten laatimisohejeet. Osoitteessa: www.helo.finlex.fi.

Sukupuolinäkökulma säädösvalmistelun eri vaiheissa

Ota sukupuolisilmäläsi käyttöön

Selvitä heti lainvalmistelun alkaessa sukupuolivaikutusten arvioinnin tarve:

1. Onko lailla vaikutusta ihmisten elämään ja arkeen?
2. Onko toiminta-alueella sukupuolten välillä merkittäviä eroja?

Arvioi sukupuolivaikutukset

Arvioi lainsäädännön erilaisten toteuttamisvaihtoehtojen vaikutukset erikseen eri sukupuolten ja sukupuolten tasa-arvon kannalta. Vaikutukset voivat olla välittömiä tai välillisiä. Ne saattavat syntyä monien eri tekijöiden yhteisvaikutuksesta ja erilaisten vaikutusketjujen kautta.

Ota huomioon tulokset

Ota arvioinnin keskeiset tulokset huomioon lopullista lakiesitystä laadittaessa. Raportoi arvioinnin tulokset myös hallituksen esityksen perusteluissa.

Ministeriön säädösvalmisteluhankkeiden läpikäynti sukupuolinäkökulmasta

Yksittäisten säädösvalmisteluhankkeiden sukupuolivaikutusten arvioinnin ohella ministeriöiden on hyvä pohtia säädösvalmisteluaan kokonaisuudessaan sukupuolinäkökulmasta. On muun muassa tarpeen luoda mekanismeja sukupuolivaikutusten arviointia kaipaavien säädöshankkeiden löytämiseksi sekä arviointien toteutumisen seuraamiseksi.

Ministeriön toiminnallinen tasa-arvotyöryhmä on hyvä väylä ministeriön lainsäädäntötyön koordinoinnille (ks. luku 2). Muitakin mahdollisuuksia on. Tehtävä voi sopia myös esimerkiksi säädösvalmistelun kehittämisen työryhmille ja verkostoille ministeriöissä tai jopa johtoryhmälle. Tarkoituksena on, että ministeriöt käyvät vuosittain läpi lakihankkeensa ja päättävät, mistä hankkeista sukupuolivaikutusten arviointi toteutetaan. Nämä päätökset kannattaa kirjata esimerkiksi osastojen toimintasuunnitelmiin. Johdon tehtävänä on varmistaa, että sukupuolivaikutusten arvioinnin toteuttamiselle on riittävät resurssit.

Toiminnallisessa tasa-arvotyöryhmässä

- Sukupuolivaikutusten arviointia kaipaavat, alkavat tai käynnissä olevat lakihankkeet käydään läpi vuosittain.
- Niitä tuetaan ja seurataan kuulemalla vastuvalmistelijaa ryhmän kokouksessa ja antamalla suosituksia.
- Valittuja lakihankkeita käsitellään tarvittaessa myös ministeriön johtoryhmässä.
- Seurataan vuosittain, miten arvioinnit ovat toteutuneet ja mitä tuloksia niillä on saatu aikaan.

Yksi keino sukupuolivaikutusten arviointien käynnistämiseen ministeriössä on jälkikäteisarviointi. Ministeriöt voivat harjoitella arviointien toteuttamista tarkistamalla jonkin tontilleen kuuluvan, voimassa olevan lainsäädännön sukupuolivaikutukset. Arvioinnissa voi pohtia sitä, palveleeko nykyinen lainsäädäntö yhtä hyvin eri sukupuolia ja heidän yhteiskunnallisia tilanteitaan. Kokemukset tästä työstä voidaan käyttää hyödyksi sekä kyseisen sääntelyalan että yleisesti lainvalmistelun kehittämisessä sukupuolinäkökulman paremmin huomioon ottaviksi.

5 Sukupuolinäkökulma hankkeissa ja ohjelmissa

Monilla valtionhallinnon hankkeilla ja ohjelmilla on suoria vaikutuksia kansalaisten elämään. Hankkeilla voi olla myös merkittäviä sukupuolivaikutuksia. Sukupuolinäkökulmalla on merkitystä erityisesti hankkeen alkutilanteen ja tavoitteiden määrittelyssä sekä niiden keinojen valinnassa, joilla tavoitteisiin pyritään.

Sukupuolinäkökulma hankkeen eri vaiheissa

Sukupuolten tasa-arvon edistäminen on tärkeää ottaa huomioon hankkeen kaikissa vaiheissa suunnittelusta seurantaan. Näin saadaan aikaan paras lopputulos. Tarkastelemalla sukupuolen merkitystä hankkeen kohdealueella voi etsiä vastauksia muun muassa kohderyhmää, tavoitteita ja arvioituja vaikutuksia koskeviin kysymyksiin. Siinä on hyvä olla mukana kaikki valmistelussa mukana olevat tahot ja siihen voi kutsua myös sidosryhmiä ja asiantuntijoita. Jos sukupuolten tasa-arvolla on hankkeessa merkitystä, tasa-arvon tavoite kannattaa kirjata hankkeen toimeksiantoon ja asettamisasiakirjoihin.

Alkupiste

- Käydään tarkistuslista alustavasti läpi (ks. seuraava sivu).
- Arvioidaan toimintaympäristöä, tarvekartoitusta, hankeideaa, hankkeen tavoitteita sekä rahoituskriteerejä sukupuolinäkökulmasta. Selvitetään erityistoimenpiteiden tarpeellisuus.
- Kootaan yhteen sukupuolen mukaan eriteltyä tietoa hankkeen pääteemoista ja kohderyhmistä.
- Tasa-arvon edistämisen tavoite kirjataan tarvittaessa hankkeen tavoitteisiin ja asettamisasiakirjoihin. Näin sillä on vaikutusta kaikkeen hankkeeseen liittyvään toimintaan.
- Sukupuolen moninaisuus ja ihmisten yhdenvertaisuus kannattaa ottaa huomioon jo suunnitteluvaiheessa.

Valmisteluvaiheessa on tarpeen tarkastella hankkeen vaikutuksia eri sukupuoliin ja sukupuolten tasa-arvoon sekä varmistaa, että ne hyödyttävät sukupuolia tasapuolisesti. Kun sukupuolinäkökulma on mukana hankkeessa alusta loppuun saakka, voidaan merkittäviin kysymyksiin puuttua sitä mukaa, kun niitä nousee. Toteutuksessa kannattaa tarpeen mukaan käyttää tasa-arvoasiantuntemusta. Osana toteutusta voidaan esimerkiksi järjestää asiantuntijatyöpaja sukupuolten tasa-arvosta.

Heti hankkeen alussa on tärkeää varata tasa-arvotyölle riittävät resurssit. Resursseja tarvitaan esimerkiksi osaamisen vahvistamiseen, selvitysten tekemiseen, asiantuntijatyöhön, kohderyhmien osallistamiseen sekä arviointeihin ja raportointeihin.

Valmistelu ja toteutus

- Sukupuolivaikutuksia arvioidaan osana hankkeen eri valmistelu- ja toteutusvaiheita. Tarvittaessa toteutetaan perusteellisempi sukupuolivaikutusten arviointi.
- Valitaan sukupuolivaikutusten arvioinnin perusteella tehokkaimmat ja vaikuttavimmat keinot hankkeeseen.
- Sukupuolinäkökulma otetaan huomioon ohjausryhmän toiminnassa, hankinnoissa ja sopimuksissa, osallistamisessa ja kuulemisissa, hankkeen tiedotuksessa ja tapahtumissa sekä osahankkeiden toiminnassa.
- Tasa-arvon edistämisen tavoite kirjataan hankkeen tarkempaan toimintasuunnitelmaan ja koko hankekaaren eri vaiheisiin.

Sukupuolivaikutuksia arvioidaan ja niistä raportoidaan osana väli- ja loppuraportointeja. Raportoinnissa on hyvä selostaa, miten sukupuolinäkökulma on ollut mukana hankkeen toteutuksessa ja mitä merkitystä sillä on ollut. Samalla arvioidaan tavoitteiden ja toimenpiteiden vaikutuksia eri sukupuoliin ja sukupuolten tasa-arvoon. Seurannassa kaikki ihmisiä koskevat seurantaindikaattorit on syytä eritellä sukupuolen mukaan.

Raportointi, seuranta ja arviointi

Arvioidaan hankkeen sukupuolivaikutuksia väli- ja loppuraporteissa.

Kaikki ihmisiä koskevat seurantatiedot eritellään ja analysoidaan sukupuolen mukaan.

Varmistetaan, että sukupuolinäkökulma on mukana myös hankkeesta tehdyissä arvioinneissa.

Kerätään tietoa sukupuolen moninaisuudesta. Esimerkiksi erilaisissa palaute- tai seurantakyselyissä vastaajan sukupuolelle on hyvä antaa enemmän kuin kaksi vaihtoehtoa, esimerkiksi: nainen, mies, muu ja en halua kertoa.

Hankkeen toteuttajan tarkistuslista

Alla olevan tarkistuslistan avulla hankkeen toteuttaja voi heti valmisteluvaiheen alussa käydä läpi hankkeen ja merkitä muistiin ne kohdat, joissa sukupuolinäkökulmaan on syytä perehtyä tarkemmin. Tarkistuslista soveltuu käytettäväksi valtionhallinnon erilaisten hankkeiden ja ohjelmien (mm. tutkimus- ja kehittämis-, viestintä-, selvitys- ja lainsäädäntöhankkeet sekä toimenpideohjelmat) sekä yleisesti erilaisten toimenpidekokonaisuuksien valmistelussa.

Hankkeen sukupuolivaikutukset	Kyllä	Ei	Selvitä
<ul style="list-style-type: none"> • Onko hankkeella sukupuolivaikutuksia? • Onko hankkeella vaikutusta ihmisten elämään ja arkeen? • Onko toiminta-alueella sukupuolten välillä merkittäviä eroja? 			
Kohdentuminen	Kyllä	Ei	Selvitä
<ul style="list-style-type: none"> • Onko hankkeella kohderyhmä? • Kohdistuuko hanke samalla tavalla eri sukupuoliin? • Onko eri sukupuolilla erityistarpeita, jotka tulisi ottaa hankkeessa huomioon? • Tarvitaanko erityistoimia eri sukupuolten huomioon ottamiseksi tai osallistamiseksi? • Tarvitaanko hankkeessa eri toimia tai tavoitteita sukupuolesta riippuen? 			
Tiedot ja tilastot	Kyllä	Ei	Selvitä
<ul style="list-style-type: none"> • Onko hankkeen valmistelussa hyödynnetty sukupuolen mukaan eriteltyä tietoa? • Onko hankkeen toteutuksessa mukana tietoa sukupuolen moninaisuudesta? • Varataanko resursseja lisäselvitysten tekoon sukupuolinäkökulmasta? • Onko seurannassa mukana sukupuolten tilanteita ja tasa-arvoa seuraavia indikaattoreita? • Ovatko kaikki ihmisiä koskevat seurantaindikaattorit eritelty sukupuolen mukaan? 			

Tavoitteet ja toimenpiteet	Kyllä	Ei	Selvitä
<ul style="list-style-type: none"> • Onko sukupuolinäkökulma mukana hankkeen julkilausutuissa tavoitteissa? • Onko hankkeella erityisiä tasa-arvotavoitteita? • Onko sukupuolten tasa-arvon edistäminen otettu huomioon toimenpiteissä? • Onko hankkeen sukupuolivaikutukset arvioitu? • Kirjataanko sukupuolinäkökulma hankkeen asettamisasiakirjoihin? 			
Toimijat	Kyllä	Ei	Selvitä
<ul style="list-style-type: none"> • Toteutuuko sukupuolten tasapuolinen edustus hankkeen toimijoissa? • Onko sukupuolten edustus tasapuolinen johto- tai ohjausryhmässä sekä työryhmissä? • Onko sukupuolten edustus tasapuolinen lausunnonantajissa sekä organisaatioissa ja sidosryhmissä, joita he edustavat? • Onko hankkeen valmistelussa mukana tasa-arvoasiantuntemusta? • Käytetäänkö ulkopuolista tasa-arvoasiantuntemusta? • Ovatko avaintoimijat osallistuneet perehdytykseen siitä, mitä sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen voi tarkoittaa hankkeiden toteutuksessa? 			
Ohjaus ja resurssit	Kyllä	Ei	Selvitä
<ul style="list-style-type: none"> • Onko hankkeen ohjauksessa otettu huomioon sukupuolinäkökulma? • Onko poliittisen johdon kanssa keskusteltu sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen toimeenpanosta hankkeen toteutuksessa? • Onko varmistettu, että sukupuolinäkökulma tulee mukaan myös mahdollisiin osahankkeisiin? • Onko sukupuolinäkökulma mukana mahdollisissa hankehaun kriteereissä tai hakukäytännöissä? <p>Onko tarkasteltu hankkeen resurssien jakautumista sukupuolinäkökulmasta?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Onko tasa-arvotyöhön varattu hankkeessa resursseja? 			

Ministeriön hanketyön käytäntöjen kehittäminen sukupuolinäkökulmasta

Ministeriön hanketyön kehittämiseen pätee samat ohjeet kuin edellä säädösvalmistelun osalta todettiin (ks. luku 4). Sukupuolinäkökulmaa tulee vahvistaa kaikissa ministeriön hanketyön käytännöissä. Toiminnallinen tasa-arvotyöryhmä voi olla aktiivinen toimija myös tässä. Työn tukena voi käyttää kokemuksia ministeriön hankkeista, joiden toteutuksessa sukupuolinäkökulmaa on pyritty ottamaan huomioon. Tällaisia ovat esimerkiksi hallituksen tasa-arvo-ohjelmissä käsitellyt valtavirtaistettavat hankkeet.

Ministeriöiden kannattaa tarkastella myös omia hankerahoituskäytäntöjään sukupuolinäkökulmasta ja katsoa, voisiko esim. kuntien ja järjestöjen hankerahoituksen yhtenä kriteerinä olla sukupuolinäkökulman huomioon ottaminen. Nämä hankkeet ovat usein niin lähellä ihmistä, että sukupuoli saattaa olla niissä hyvinkin merkittävä tekijä (esim. kuntien palvelut). Sukupuolinäkökulman voi myös sisällyttää hakulomakkeisiin ja edellyttää hakijaa kuvailemaan esimerkiksi hankkeen arvioituja sukupuolivaikutuksia.

Toiminnallisessa tasa-arvotyöryhmässä

- Sukupuolivaikutusten arviointia kaipaavat, alkavat tai käynnissä olevat hankkeet käydään läpi vuosittain.
- Niitä tuetaan ja seurataan kuulemalla vastuuvastuujajajaa ryhmän kokouksessa ja antamalla suosituksia.
- Valittuja hankkeita käsitellään tarvittaessa myös ministeriön johtoryhmässä.
- Vuosittain seurataan, miten arvioinnit ovat toteutuneet ja mitä tuloksia niillä on saatu aikaan.
- Lisätään sukupuolinäkökulma ministeriön hankerahoituksen kriteereihin ja hakukäytäntöihin (mm. lomakkeisiin ja ohjeistukseen).

6 Sukupuolinäkökulma toiminnan suunnittelussa, budjetoinnissa ja ohjauksessa

Strategia ja toimintasuunnitelma työn perustoina

Sukupuolinäkökulma on oleellinen osa kaikkea organisaation toiminnan ja talouden suunnittelua. Kun sukupuolen merkitys ja tasa-arvon edistämisen tavoite otetaan huomioon jo suunnitteluvaiheessa, tulee se luonnolliseksi osaksi kaikkea organisaation toimintaa.

Sukupuolinäkökulmaa tarvitaan muun muassa

- yhteiskunnallisen vaikuttavuuden ja toiminnallisen tuloksellisuuden tavoitteissa
- suunnittelu- ja tavoiteasiakirjoissa (mm. strategia ja toimintasuunnitelma)
- johtamisen ja ohjauksen käytännöissä
- seurannan asiakirjoissa, tunnusluvuissa ja mittareissa.

Talousarvioesityksen laatiminen

Talousarvio on valtion keskeisin talouden ja toiminnan ohjausväline. Se, miten yhteiset varat jaetaan, vaikuttaa myös suoraan eri sukupuolten elämään.

Ministeriöiden talousarvioehdotuksissa tulee esittää yhteenveto hallinnonalan toiminnasta, jolla on merkittäviä sukupuolivaikutuksia⁷. Talousarviossa voi myös nimetä konkreettisia tavoitteita ja toimenpiteitä sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi.

⁷ Valtiovarainministeriön määräys toiminta- ja taloussuunnittelusta sekä kehys- ja talousarvioehdotusten laadinnasta. TM 1101.

Talousarvion yhteenvetotarkastelun elementtejä

- sukupuolten tasa-arvon tavoitteet hallinnonalalla
- konkreettiset toimenpiteet, joilla tavoitteisiin pyritään
- talousarvioon liittyvät muutokset, joilla on merkittäviä sukupuolivaikutuksia
- ihmisiä koskevat tilastot ja tunnusluvut eroteltuina sukupuolen mukaan.

Yhteenvetotarkastelun tekeminen edellyttää ministeriön toiminnan läpikäyntiä sukupuolinäkökulmasta. Tämä työ on hyvä tehdä vastuuosastoilla, ja se saattaa tarvita tuekseen myös perusteellisia sukupuolivaikutusten arviointeja. Talousarviosta vastaavien viranhaltijoiden tehtävänä on varmistaa, että tämä työ ja osastojen keskeiset havainnot kirjataan talousarvioehdotukseen. Sukupuolinäkökulmaa ei kuitenkaan kannata tarkastella vain talousarvion kirjauksia varten. Kun se on osa kaikkea ministeriön toimintaa, hankkeiden toteutuksesta lainsäädännön ja toimenpiteiden valmisteluun, on myös sen esiin nostaminen talousarviossa helpompaa.

Sukupuolinäkökulman tulee ulottua myös talousarvion raamien määrittelyyn sekä sen toimeenpanoon ja seurantaan. Se vaikuttaa hallitusohjelmaan, julkisen talouden suunnitelmaan, monivuotisiin valtiontalouden kehyksiin, virastojen ja laitosten tulosohtaukseen sekä hallituksen vuosikertomukseen. Julkisen talouden suunnitelma on erityisen tärkeä, sillä se ohjaa myös kuntataloutta. Myös budjettilakien sukupuolivaikutukset tulee erikseen arvioida. Talousarviossa keskitytään suuriin linjauksiin, kun taas lakeja valmistellessa on tarpeen arvioida niiden sukupuolivaikutuksia yksityiskohtaisesti (ks. luku 3).

On tärkeää huomata, että resurssien epätasainen jakautuminen sukupuolten kesken jonkin tietyn määrärahan kohdalla ei automaattisesti tarkoita suoraa tai välillistä sukupuolisyrjintää. Menot eivät välttämättä aina mene tasan, jos kohderyhmän, edunsaajien tai palvelun käyttäjien sukupuolijakauma on epätasapainoinen. Nämä tilanteet on kuitenkin syytä aina tarkistaa huolella ja pohtia, mistä syystä kohderyhmässä on jonkin sukupuolen ylliedustus. Joskus se voi olla tasa-arvokysymys, johon tulee puuttua.

ESIMERKKI*Selvitys suorista ja epäsuorista sukupuolivaikutuksista*

Vuonna 2018 valtioneuvoston kanslia julkaisi selvityksen Juha Sipilän hallituksen talousarvioiden suorista ja epäsuorista sukupuolivaikutuksista.⁸ Tarkastelun kohteena olivat erityisesti vuosina 2016–2018 tehdyt muutokset veroihin ja etuuksiin.

Selvityksestä käy ilmi, että verojen ja etuuksien muutokset hyödyttivät keskimäärin sekä naisia että miehiä, mutta miehet hyötyivät hallituksen politiikasta naisia enemmän. Toimenpiteiden seurauksena miesten käytettävissä olevat tulot kasvoivat keskimäärin naisten käytettävissä olevia tuloja enemmän. Tarkastelujaksolla naisten käytettävissä olevat tulot myös pienentyivät suhteessa useammin ja enemmän kuin miesten.

Selvityksessä todetaan, että sukupuolinäkökulma on hyvin tärkeää ottaa huomioon talousarvioita laadittaessa, ja että sukupuolitietoista budjetointia on syytä toimeenpanna nykyistä systemaattisemmin valtionhallinnossa. Selvityksessä suositellaan muun muassa sukupuolitietoisesta budjetoinnin käsitteen lanseeraamista valtionhallinnossa ja sukupuolivaikutusten arvioinnin laajentamista koskemaan koko laajaa talousarvioprosessia.

Määrärahojen kohdentumisen ohella valtion varainhankintaa, muun muassa verotuksen kohdentumista ja vaikutuksia, on syytä tarkastella sukupuolinäkökulmasta.

⁸ Elomäki, Anna - Haataja, Anita - Kotamäki, Mauri - Kärkkäinen, Olli - Vaalavuo, Maria - Ylästalo, Hanna 2018. Tasa-arvoa talousarvioon – talousarvion sukupuolivaikutusten arviointi ja sukupuolitietoinen budjetointi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2018:52.

Tulosohjauksen keinoja

Jokaisessa ministeriössä sukupuolinäkökulma on tarpeen sisällyttää myös hallinnonalan virastojen ja laitosten tulosohjaukseen. Tavoitteena on, että esimerkiksi tutkimuslaitokset tuottaisivat tietoa automaattisesti sukupuolen mukaan eriteltynä. Sukupuolinäkökulman tulee olla mukana myös ministeriön toimintakertomuskannotoissa.

Ministeriö voi kannustaa kaikkia yhteistyökumppaneitaan sukupuolinäkökulman huomioon ottamiseen, vaikka varsinaista tulosohjaussuhdetta ei olisikaan.

Tulossopimukseen kirjattavaa

- Konkreettiset tasa-arvon edistämisen tavoitteet ja seurantaindikaattorit (myös olemassa olevat tavoitteet on hyvä käydä läpi sukupuolinäkökulmasta)
- Toimintojen valtavirtaistamisen suunnittelu ja toteuttaminen (esim. toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman laatiminen)
- Pilottihankkeet tai kokonaisuudet, joiden toteutukseen sukupuolinäkökulma valtavirtaistetaan
- Henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnitelman laatiminen ja toteuttaminen
- Ihmisiä koskevien tilastojen ja tunnuslukujen erittely sukupuolen mukaan (myös henkilöstötilastot)

Suunnittelun ja ohjauksen kehittäminen sukupuolinäkökulmasta

Ministeriön toiminnan ja talouden suunnittelun sekä ohjauksen prosessit kulkevat useimmiten tarkan vuosittaisen syklin mukaisesti⁹. Esimerkiksi valtion talousarvioesityksen valmistelun aikataulu on tarkkaan määritetty ja sitoo kaikkia ministeriöitä. Ministeriö- ja hallinnonalakohtaisen valmistelun organisointi on kuitenkin ministeriöiden käsissä. Sukupuolinäkökulman sisällyttäminen tähän prosessiin edellyttää suunnittelua, soveltamista ja sovittamista. Kun tämä työ on kerran tehty huolella, voidaan sen mukaan toimia joka vuosi.

Toiminnallinen tasa-arvotyöryhmä voi olla avuksi suunnittelutyössä. Ryhmä voi esimerkiksi käydä läpi ja tehdä ehdotuksensa ministeriön talousarvioehdotukseen ennen sen lähettämistä valtiovarainministeriöön. Se voi myös käsitellä tulossopimuksia, antaa kommentteja ministeriön kehusehdotukseen sekä käydä läpi muut suunnittelun, ohjauksen ja seurannan asiakirjat. Ministeriöt voivat valita, käsitteleekö toiminnallinen tasa-arvotyöryhmä asiakirjoja niiden valmistelu- vai vasta tarkistusluontoisesti päätöksentekovaiheessa. Mitä varhaisemmassa vaiheessa prosesseihin vaikutetaan, sitä enemmän sillä on vaikutusta.

Kokonaisvastuu sukupuolinäkökulman huomioonottamisesta suunnittelun ja ohjauksen prosesseissa on johdolla ja vastuuvalmistelijoilla. Toiminnallisen tasa-arvotyöryhmän tehtävänä on vain tukea ja seurata tätä työtä.

⁹ Poikkeuksen muodostaa ministeriön strategian valmistelu, jonka sykli on vuositahia hitaampi. Myös sen valmistelussa sukupuolinäkökulmaa on syytä tarkastella.

Toiminnallisessa tasa-arvotyöryhmässä

- Suunnitellaan ja sovitaan ministeriökohtaiset menettelytavat suunnittelu- ja ohjausasiakirjojen käsittelystä toiminnallisessa tasa-arvotyöryhmässä.
- Käydään vuosittain vastuvalmistelijoiden johdolla läpi kehusehdotus, talousarvioehdotus, tulossopimukset sekä muut mahdolliset suunnittelun, ohjauksen ja seurannan asiakirjat. Annetaan suosituksia.
- Osallistutaan tarpeen mukaan ministeriön strategian laadintaan sekä toimintaa ohjaavien tavoitteiden määrittelyyn.

7 Mistä aloittaa

Tässä käsikirjassa on annettu ohjeita sukupuolinäkökulman soveltamiseen viranomaisvalmistelussa sekä pohdittu, miten ministeriöihin perustetut toiminnalliset tasa-arvotyöryhmät voivat osallistua sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiseen. Sukupuolinäkökulmaa tarvitaan kaikessa ministeriön toiminnassa niin yksittäisissä sisältökysymyksissä, ministeriön toiminnan tavoitteiden määrittelyssä kuin myös valtionhallinnon ydinprosesseissa:

- toiminnan ja talouden suunnittelussa, seurannassa ja ohjauksessa
- lainsäädännön valmistelussa
- hankkeissa ja ohjelmissa.

Käytännössä jokainen viranomainen ainakin varmistaa syrjimättömyyden, laatii tasa-arvosuunnitelman, noudattaa kiintiö- ja tasapuolisuussäännöksiä sekä toteuttaa työnantajaveloitetta henkilöstön tasa-arvon edistämisestä. Viranomaista koskevat myös yhdenvertaisuuslaissa määritellyt velvoitteet. Myös muussa lainsäädännössä on asetettu tasa-arvon edistämisen tehtäviä, jotka viranomaisen tulee toimialastaan riippuen ottaa huomioon toiminnassaan. Viranomaisen tasa-arvotyö edellyttää henkilöstön tietojen ja osaamisen kehittämistä, vastuiden asettamista ja resursseja, työn suunnittelua ja seurantaa sekä johdon aktiivista tukea työlle.

Työsarkaa on paljon, eivätkä toimintatavat muutu hetkessä. On tärkeää, että työlle valitaan alkupiste ja siinä edetään kohta kohdalta. Hyvät kokemukset opastavat ja kannustavat eteenpäin. Kannattaa muistaa, että kaikkea ei tarvitse saada valmiiksi kerralla.

Erilaisia tapoja lähteä liikkeelle

- Tilannekartoitus
- Toimijoiden kouluttaminen
- Kokemusten kerääminen pilottihankkeissa
- Menneestä oppiminen
- Yhden prosessin kehittäminen kerrallaan
- Toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma

Seuraavalla sivulla olevaa muistilistaa voi käyttää apuna ministeriön tasa-arvotilanteen kartoittamisessa.

Tasa-arvon muistilista ministeriöihin <i>Kuinka moni seuraavista toteutuu organisaatiossasi?</i>	Kyllä	Ei
<ul style="list-style-type: none"> • Johto on sitoutunut tasa-arvotyöhön • Strategiaan ja toimintasuunnitelmiin sisältyy tasa-arvotavoitteita • Tasa-arvon edistämiseksi on osoitettu korvamerkityt resurssit • Sukupuoli ymmärretään moninaisena • Henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma • Toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma • Tasa-arvotyöryhmä • Tasa-arvokoordinaattori • Henkilöstön palkkatasa-arvo • Sukupuolikiintiöt • Syrjäntäkieltoja noudatetaan • Tasa-arvoiset rekryointi- ja muut henkilöstökäytännöt • Sukupuolivaikutusten arviointi • Sukupuolitietoinen budjetointi • Sukupuolitietoinen viestintä • Ohjeet häirintätilanteisiin ja ennaltaehkäisyyn • Henkilöstön tasa-arvokoulutukset • Tasa-arvon tietopohjaa kehitetään • Tasa-arvon tilaa mitataan henkilöstökyselyillä • Sukupuolten tasa-arvo huomioidaan hankkeissa • Sukupuolten tasa-arvo huomioidaan palveluissa • Tasa-arvonäkökulma otetaan huomioon hankinnoissa • Sukupuolinäkökulma on huomioitu hallitusohjelman toimeenpanossa • Sukupuolinäkökulma on huomioitu lainvalmistelussa • Sukupuolinäkökulma on huomioitu tulosoajauksessa 		

Testaa tietosi

Lopuksi voit testata seuraavien kymmenen väittämän avulla tietosi sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisesta (oikeat vastaukset ovat testin lopussa):

Testaa tietosi		oikein	riippuu asiasta	väärin
1.	Tehtäväni valtionhallinnon viranhaltijana on toimia mahdollisimman sukupuolineutraalisti.			
2.	Tasa-arvolaisissa kielletty sukupuolisyrijintä tarkoittaa sellaista toimintaa, jossa ihmiset asetetaan tietoisesti eri asemaan sukupuolen perusteella.			
3.	Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen merkitsee ministeriöille ja virkamiehille uusia tehtäviä ja toimintatapoja.			
4.	Sukupuolinäkökulma asioiden valmistelussa tarkoittaa sitä, että sukupuolten erilaisuus pyritään tasaamaan mahdollisimman hyvin.			
5.	Helpoin tapa on ottaa sukupuolinäkökulma huomioon valmistelun alkuvaiheesta lähtien. Silloin sillä on vaikutusta myös työn lopputulokseen.			
6.	Eri sukupuolet ovat usein erilaisissa elämäntilanteissa ja se on hyvä ottaa huomioon asioita valmisteltaessa.			
7.	Kaikissa ministeriöissä käsitellään kysymyksiä, joissa sukupuolinäkökulma on tarpeen.			
8.	Ihmisiä kuvaavissa tilastoissa ja tunnusluvuissa kannattaa erottaa sukupuolet vain, jos tiedot on helposti saatavilla.			
9.	Sukupuolinäkökulmaa ei tarvitse ottaa huomioon ministeriön toiminnan ja talouden suunnittelussa vaan varsinaisessa toiminnassa.			
10.	Sukupuolten tasa-arvon edistämisestä vastaa STM:n tasa-arvoyksikkö, joka toteuttaa myös muiden valtionhallinnon yksiköiden sukupuolivaikutusten arviointeja.			

Oikeat vastaukset:

1. Väärin. Myös neutraalilla lähestymistavalla saattaa todellisuudessa olla sukupuolivaikutuksia.
2. Osittain oikein. Se tarkoittaa kuitenkin myös neutraalia käytäntöä tai toimenpidettä, joka tosiasiallisesti asettaa ihmiset eriarvoiseen asemaan sukupuolen perusteella. Syrjintää voi siten ilmetä myös sitä kenenkään tarkoittamatta.
3. Oikein. Asianmukaisesti ja suunnitellusti tehtynä se ei kuitenkaan välttämättä tarkoita kohtuutonta lisätyötä.
4. Riippuu asiasta. Kaikkea erilaisuutta ei pidä tasata, sillä erilaisuus ei välttämättä merkitse eriarvoisuutta. Eriarvoisuuteen sen sijaan tulee aina puuttua.
5. Oikein.
6. Oikein.
7. Oikein.
8. Väärin tai riippuu asiasta. Jos tietojen hankkiminen on kohtuuttoman hankalaa, on syytä selvittää mistä se johtuu. Yleensä ihmisiä kuvaavat tiedot tulee aina eritellä sukupuolen mukaan.
9. Väärin. Toiminnan suunnittelu ja toimintaa ohjaavat asiakirjat luovat pohjan varsinaiselle toiminnalle. Siitä syystä sukupuolinäkökulman on oltava niissä mukana.
10. Oikein ja väärin. Tasa-arvoyksikkö koordinoi hallituksen toimia sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi. Se ei toteuta sukupuolivaikutusten arviointeja, mutta voi auttaa arvioinnin käynnistämisessä tai asiantuntijoiden etsimisessä.

SANASTO

Moniperusteinen syrjintä

Moniperusteisesta syrjinnästä on kyse, jos ihminen joutuu syrjityksi samassa tilanteessa useammalla eri syrjintäperusteella tai eri perusteilla eri tilanteissa. Välttämättä yksi tekijä ei edes yksinään selitä syrjinnän olemassaoloa. Syrjinnän poistamiseksi tarvitaan usein sukupuolen ohella myös muiden tekijöiden, kuten rodullistamisen, hetero- tai cisnormatiivisuuden tai toimintakykyerojen tarkastelua.

Seksuaalinen häirintä

Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan tasa-arvolain mukaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Usein seksuaalinen häirintä liittyy häirintään sukupuolen perusteella. Seksuaalinen häirintä on tasa-arvolain mukaan syrjintää.

Sukupuoleen perustuva häirintä

Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan henkilön sukupuoleen liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Sukupuoleen perustuva häirintä voi olla esimerkiksi sukupuoleen liittyvää halventavaa nimittelyä. Sukupuoleen perustuva häirintä on tasa-arvolain mukaan syrjintää.

Sukupuolen ilmaisu

Sukupuolen ilmaisu tarkoittaa sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Sukupuolen ilmaisu voi olla pukeutumista tietyille sukupuolelle tyypillisinä pidettyihin vaatteisiin tai käyttäytymistä tai elehtimistä sellaisilla tavoilla, joita pidetään eri sukupuolille ominaisina. Sukupuolen ilmaisu voi saada erilaisia muotoja sekä cis- että transihmisillä. Ne voivat noudattaa perinteisiä sukupuolinormeja tai erota niistä. Syrjintä sukupuolen ilmaisun perusteella on kielletty tasa-arvolaisissa.

Sukupuolen moninaisuus

Kokemus omasta sukupuolesta on monelta osin yksilöllinen. Osa ihmisistä katsoo olevansa selvästi naisia tai miehiä, osa kokee olevansa molempia, osa kenties

hiukan molempia ja osan kokemus ei mahdu näihin kahteen sukupuoleen lainkaan. Vaikka sukupuolen moninaisuus yhdistetään usein sukupuolivähemmistöihin, sillä voi kuvata jokaisen kokemusta omasta sukupuolestaan sekä ylipäänsä sukupuolen moninaisia ilmenemismuotoja yhteiskunnassa.

Sukupuolen mukaan eriteltyt tilastot

Sukupuolen mukaan eriteltyillä tilastoilla tarkoitetaan ihmisiä koskevia tilastoja, jotka on jaoteltu erikseen sukupuolen mukaan, tavallisimmin naisiin ja miehiin. Tilastoilla ja tutkimustiedolla on suuri merkitys tasa-arvon edistämisessä, ja niitä voi käyttää apuna esimerkiksi sukupuolten aseman tunnistamisessa ja mahdollisten epäkohtien havaitsemisessa. Perusohjeena voidaan pitää sitä, että kaikki ihmisiä koskevat tilastot eritellään ja analysoidaan sukupuolen mukaan. Kun tietoja kerätään on hyvä käytäntö antaa sukupuolta koskevaan kysymykseen myös muu tai avoin vastausvaihtoehto.

Sukupuolentutkimus

Sukupuolentutkimus on akateeminen ja monitieteinen lähestymistapa, jossa analysoidaan muun muassa sukupuoleen ja muihin eroihin liittyviä sosiaalisia ja yhteiskunnallisia suhteita. Tutkimuksen kohteena on eri sukupuolten historiallinen, kulttuurinen ja yhteiskunnallinen asema ja niille annetut merkitykset sekä valta. Sukupuolentutkimus tarjoaa tieteellisen ja tiedollisen pohjan tasa-arvotyölle sekä laajemmalle yhteiskunnallisten valtasuhteiden analyysille.

Sukupuoli

Suomessa on tällä hetkellä kaksi juridista sukupuolta, nainen ja mies. Juridinen sukupuoli vahvistetaan syntymässä tai sukupuolenkorjausprosessin yhteydessä. Sukupuolella voidaan viitata myös esimerkiksi sukupuolen ruumiillisiin ulottuvuuksiin kuten anatomiaan, kromosomeihin tai hormoneihin ("biologinen sukupuoli"), naisten ja mieheyden sosiaalisiin merkityksiin ja sukupuolinormeihin ("sosiaalinen sukupuoli") tai yksilön sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun. Sukupuoli on siten moninainen ja monitasoinen käsite.

Sukupuoli-identiteetti

Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön käsitystä omasta sukupuolestaan. Sukupuoli-identiteetti on yksilöllinen, eikä se välttämättä vastaa henkilölle syntymässä määriteltyä sukupuolta tai rajaudu vain kahteen juridiseen sukupuoleen.

Yksilötasolla itse määritelty sukupuoli-identiteetti on suositeltavin tapa ymmärtää sukupuoli. Syrjintä sukupuoli-identiteetin perusteella on kielletty tasa-arvolaisissa.

Sukupuolikiintiöt

Sukupuolikiintiöiden tavoitteena on vahvistaa sukupuolten tasa-arvoista edustusta. Kiintiöt voidaan määritellä eri tavoin. Suomessa tasa-arvolain kiintiösäännös koskee valtionhallinnon komiteoita, neuvottelukuntia, työryhmiä ja muita vastaavia toimielimiä sekä kunnanhallituksia, lautakuntia ja kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimiä. Säännöksen mukaan toimielimissä on oltava vähintään 40 prosenttia sekä naisia että miehiä. Vaaleilla valittaviin toimielimiin kiintiöitä ei sovelleta.

Sukupuolineutraali

Sukupuolineutraali-termiä käytetään eri merkityksissä, esimerkiksi silloin kun jokin on kaikille sukupuolille tarkoitettu tai soveltuva, kuten esimerkiksi sukupuolineutraalit wc-tilat. Sukupuolineutraaliutta voidaan myös tavoitella esimerkiksi kielenkäytössä. Sukupuolineutraalius voi joskus tarkoittaa myös sukupuolisokeutta eli sitä, ettei sukupuolen merkitystä tai vaikutuksia lainkaan tunneta tai havaita. Silloin sukupuolineutraaliksi ajateltu toiminta voi olla ulossulkevaa tai jopa syrjivää.

Sukupuolinäkökulma

Sukupuolinäkökulmalla tarkoitetaan sen tarkastelua, miten asia koskee eri sukupuolia. Sukupuoli on yksi ihmisiä jakava tekijä siinä missä esimerkiksi ikä, asuinpaikka tai koulutustaso, ja siksi se tulee ottaa yhtenä näkökulmana huomioon asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Sukupuolinäkökulma tarkoittaa myös sukupuolen moninaisuuden huomioon ottamista.

Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen

Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen on strategia, jonka avulla sukupuolinäkökulma ja tasa-arvon edistämisen tavoite sisällytetään kaikkeen toimintaan, esimerkiksi viranomaisvalmisteluun ja päätöksentekoon. Valtavirtaistamisen tarkoituksena on murtaa organisaation sukupuolisokeat menettelytavat ja toimintakulttuuri. Tämä edellyttää jo olemassa olevien toimintatapojen ja käytäntöjen uudelleenorganisoimista, parantamista, kehittämistä ja arviointia siten, että sukupuolinäkökulma ja tasa-arvon edistämisen tavoite saadaan osaksi kaikkea organisaation toimintaa. Sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen velvoite koskee tasa-arvolain nojalla kaikkia viranomaisia.

Sukupuolistereotypia

Sukupuolistereotypiat ovat pelkistettyjä tai kaavamaisia odotuksia ja oletuksia usein etenkin binäärisiin sukupuoliin, naisiin ja miehiin tai tyttöihin ja poikiin, liitetystä ominaisuuksista tai käyttäytymisestä. Sukupuolistereotypiat ovat pitkälti tiedostamattomia, ja ne sisältävät usein negatiivisia ennakkokäsityksiä.

Sukupuolisyrintä

Sukupuoleen perustuvaa syrjintää on henkilön asettaminen sukupuolen vuoksi eriarvoiseen asemaan. Syrjintää on myös seksuaalinen tai sukupuoleen perustuva häirintä tai ahdistelu. Kohtelu, joka vaikuttaa sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta, mutta jonka vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella, on välillistä syrjintää. Tasa-arvolaki kieltää sukupuoleen perustuvan välittömän ja välillisen syrjinnän.

Sukupuolitietoinen budjetointi

Sukupuolitietoisella budjetoinnilla tarkoitetaan talousarvioon sisältyvien tulojen ja menojen tarkastelua sukupuolinäkökulmasta. Tavoitteena on tulla tietoiseksi siitä, kuinka tulot ja menot jakautuvat sukupuolten kesken sekä varmistaa, että ne kohdentuvat ja vaikuttavat sukupuoliin tasa-arvoisesti. Sukupuolitietoiseen budjetointiin kuuluu lisäksi sen tarkastelu, tarvitseeko tasa-arvon edistämiseen budjetoida erikseen rahaa. Valtion talousarvion osalta velvoite sukupuolitietoiseen budjetointiin sisältyy budjetin laatimismääräykseen, jonka mukaan pääluokkaperusteluihin tulee sisällyttää yhteenvetotarkastelu sukupuolivaikutuksiltaan merkittävästä talousarvioesitykseen liittyvästä toiminnasta. Budjetin lisäksi sukupuolitietoisesta tarkastelun on hyvä ulottua talousarvion seurantaan ja tunnuslukuihin. Sukupuolitietoinen budjetointi on sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista budjetointiprosessiin.

Sukupuolivaikutusten arviointi

Sukupuolivaikutusten arviointi (suvaus) tarkoittaa sitä, että toimenpiteen, poliittisen päätöksen tai lainsäädännön vaikutuksia arvioidaan etukäteen niiden mahdollisten sukupuolivaikutusten kannalta. Tavoitteena on ehkäistä sukupuolten kannalta ei-toivotut vaikutukset ja edistää tasa-arvoa. Arvioinnin perusteella voidaan tehdä korjaavia ehdotuksia syrjinnän ja ei-haluttujen vaikutusten vähentämiseksi, tasa-arvon edistämiseksi ja tasa-arvon esteiden poistamiseksi. Sukupuolivaikutusten arviointi on sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen menetelmä.

Sukupuolivähemmistö

Sukupuolivähemmistö-sanaa käytetään toisinaan yleisterminä kuvaamaan transihmisiä ja intersukupuolisia. Vähemmistönäkökulman korostamisen sijaan on suositeltavampaa viitata suoraan niihin ryhmiin, joita tarkoittaa, tai käyttää termiä sukupuolen moninaisuus, joka kuvaa kaikkien ihmisten sukupuolivariaatioita.

Sukupuolten tasa-arvo

Sukupuolten tasa-arvolla tarkoitetaan sukupuolten yhtäläisiä oikeuksia ja mahdollisuuksia sekä vallan ja resurssien tasapuolista jakautumista. Usein puhutaan sekä muodollisesta tasa-arvosta, eli syrjimättömyydestä ja yhdenvertaisista oikeuksista ja kohtelusta, että tosiasiallisesta tasa-arvosta eri tilanteiden ja niiden lopputulosten suhteen. Sukupuolten tasa-arvoon vaikuttavat sukupuolen ohella myös muut yhteiskunnallista eriarvoisuutta aiheuttavat tekijät. Tästä syystä sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi tarvitaan nämä risteävät tekijät huomioonottavaa intersektionaalista tarkastelua.

Tasa-arvolaki

Tasa-arvolaki eli viralliselta nimeltään laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) kieltää välittömän ja välillisen syrjinnän sukupuolen perusteella ja velvoittaa edistämään sukupuolten tasa-arvoa. Laki sisältää myös sukupuolivähemmistöjen syrjintäsuojan sekä velvoitteen syrjinnän ehkäisyyn. Tasa-arvolain noudattamista valvovat Suomessa tasa-arvovaltuutettu sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo lautakunta.

Tasa-arvopoliittikka

Tasa-arvopoliittikka tarkoittaa niiden poliittisesti valittujen toimenpiteiden kokonaisuutta, joita käytetään toteuttamaan tai tavoittelemaan sukupuolten tasa-arvoa. Tasa-arvopoliittikan painopisteet perustuvat tasa-arvolakiin, hallitusohjelmaan sekä kansainvälisiin ja EU-sopimuksiin ja -lainsäädäntöön. Suomessa hallituksen tasa-arvopoliittikan koordinoinnista vastaa sosiaali- ja terveysministeriön sijoitettu tasa-arvoyksikkö.

Toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma

Toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman tavoitteena on edistää sukupuolten tasa-arvoa organisaation toiminnassa ja palveluissa. Toiminnallisessa tasa-arvosuunnitelmassa voidaan käsitellä esimerkiksi asiakkaiden ja potilaiden kohtaamista sekä toiminnan suunnittelua ja arviointia. Lain mukaan viranomaisten tulee kaikessa

toiminnassaan edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Yhdenvertaisuussuunnittelun velvoitteista säädetään yhdenvertaisuuslaissa.

Työpaikan tasa-arvosuunnitelma

Tasa-arvolain mukaan työnantajien, joiden palveluksessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, on kahden vuoden välein laadittava tasa-arvolain vaatimukset täyttävä henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma. Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana selvitys siitä, miten eri sukupuolet sijoittuvat eri tehtäviin. Palkkakartoitus on tasa-arvosuunnitelman pakollinen osa. Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää myös toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi. Tasa-arvosuunnitelman voi tehdä omana erillisenä suunnitelmanaan tai sen voi yhdistää yhdenvertaisuussuunnitelmaan.

Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Lainsäädännössä ihmisten yhdenvertaisuus määritellään muun muassa perustuslaissa. Käytännössä yhdenvertaisuudella tarkoitetaan erityislainsäädännössä tehdyn jaottelun vuoksi syrjimättömyyden ja tasavertaisten mahdollisuuksien varmistamista muun henkilöön liittyvän syyn kuin sukupuolen suhteen (sukupuolten tasa-arvoa käsitellään tasa-arvolaissa).

Yhdenvertaisuussuunnitelma

Yhdenvertaisuuslain velvoite edistää yhdenvertaisuutta koskee tasa-arvolain tavoin viranomaisia, koulutuksen järjestäjiä ja oppilaitoksia sekä työnantajia. Heillä on velvollisuus laatia suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Tavoitteena on edistää yhdenvertaisuutta etnisen alkuperän, iän, kansallisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen ja muun henkilöön liittyvän syyn suhteen. Yhdenvertaisuussuunnitelman voi tehdä omana erillisenä suunnitelmanaan tai sen voi yhdistää esimerkiksi tasa-arvosuunnitelmaan. Lainsäädännössä yhdenvertaisuussuunnitelmalle ja tasa-arvosuunnitelmalle on kuitenkin eri vaatimuksia, jotka tulee huomioida suunnitelmia laatiessa.

TASA-ARVOTOIMIJOITA JA TIETOLÄHTEITÄ

Tasa-arvoviranomaiset

Tasa-arvoyksikkö

www.stm.fi/tasa-arvo

Tasa-arvovaltuutettu

www.tasa-arvo.fi

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta

<https://www.yvtltk.fi/fi/>

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta (TANE)

www.tane.fi

Muita tasa-arvotoimijoita

Naisjärjestöjen Keskusliitto ry

www.naisjarjestot.fi

Naisjärjestöt Yhteistyössä - Kvinnoorganisationer i Samarbete NYTKIS ry

www.nytkis.org

Miesjärjestöjen Keskusliitto

<https://www.miesjarjestojenkeskusliitto.fi/>

Seta ry

www.seta.fi

Tietoa tasa-arvosta

Sosiaali- ja terveysministeriö

www.stm.fi/tasa-arvo

Tasa-arvotiedon keskus (THL)

www.thl.fi/tasa-arvo

Tilastokeskus

www.stat.fi/tasaarvo

Yhdenvertaisuus

www.yhdenvertaisuus.fi

Pohjoismainen tasa-arvotiedon keskus NIKK

www.nikk.no

Euroopan tasa-arvoinstituutti EIGE

<https://eige.europa.eu/>

Sukupuolentutkimus

Sukupuolentutkimuksen valtakunnallinen verkosto Hilma

<https://blogs.helsinki.fi/hilma-verkosto/>

Sukupuolentutkimuksen seura SUNS

<https://sukupuolentutkimus.fi/suns/>

Suomen Miestutkimuksen Seura SUMS

<https://www.facebook.com/SuomenMiestutkimuksenSeura/>

Sukupuolentutkimus–Genusforskning-lehti

<https://sukupuolentutkimus.fi/sukupuolentutkimus-lehti/>

Suomen Queer-tutkimuksen Seuran lehti SQS

<https://journal.fi/sqs>



Internet: stm.fi/julkaisut

JULKAISUJEN MYYNTI:
julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi

ISSN PDF 1797-9854
ISBN PDF 978-952-00-8491-2