

# HALLITUKSEN TASA-ARVO- OHJELMA 2008–2011

Loppuraportti

HALLITUKSEN TASA-ARVO-OHJELMA 2008–2011  
Loppuraportti

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2011:9

ISBN 978-952-00-3156-5 (PDF)

ISSN-L 1236-2115

ISSN 1797-9897 (verkkójulkaisu)

URN:ISBN: 978-952-00-3156-5

[http://um.fi/URN:ISBN: 978-952-00-3156-5](http://um.fi/URN:ISBN:978-952-00-3156-5)

[www.stm.fi/julkaisut](http://www.stm.fi/julkaisut)

Kustantaja: Sosiaali- ja terveysministeriö  
Taitto ja paino: Yliopistopaino, Helsinki 2011

# TIIVISTELMÄ

HALLITUKSEN TASA-ARVO-OHJELMA 2008–2011

Loppuraportti

■ Hallitus sitoutui ohjelmassaan 2007-2011 edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa kaikessa päätöksenteossaan. Tasa-arvopolitiikkansa välineeksi hallitus laati hallituskaudelle tasa-arvotoimia koordinoivan ja kokoavan tasa-arvo-ohjelman (vuosille 2008–2011), joka hyväksyttiin valtioneuvoston periaatepäätöksenä 17.7.2008. Ohjelman väliraporttia käsiteltiin hallituksen iltakoulussa 25.11.2009 ja siinä yhteydessä ohjelmaa täydennettiin mediaan liittyvillä tasa-arvotoimilla.

Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2008–2011 on poikkihallinnollinen ja se sisältää toimenpiteitä kaikissa ministeriöissä. Ohjelmassa on yhteensä 31 toimenpidettä kahdeksassa tasa-arvoon liittyvässä teemassa: sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen edistäminen valtionhallinnossa, sukupuolten välisten palkkaerojen kaventaminen, naisten urakehityksen edistäminen, segregaatian lieventäminen ja tasa-arvotietoisuuden lisääminen kouluissa, työn ja perheen yhteensovittamisen parantaminen, naisiin kohdistuvan väkivallan vähentäminen, tasa-arvotyön resurssien vahvistaminen sekä mediaan ja mainontaan liittyvien tasa-arvotoimien aloittaminen. Lisäksi ohjelmaan kirjattiin hallituksen päätös valmistella naisten ja miesten välistä tasa-arvoa koskeva selonteko.

Ministeriöiden yhteinen seurantatyöryhmä on tukenut ja seurannut ohjelman toteuttamista sekä koonnut loppuraportin. Vastuuministeriöiden ja seurantatyöryhmän tekemän itsearviointin mukaan ohjelma on toteutunut melko hyvin (arvosana 3 asteikolla 1-5). Hyvää kehitystä on tapahtunut erityisesti valtavirtaistamisessa. Opetussectorilla on määrätietoisesti kehitetty segregaatian lieventämistoimia ja laaja tasa-arvoselonteko valmistui. Ohjelman hitaimmin edenneet toimenpiteet liittyvät suuriin yhteiskunnallisiin haasteisiin, palkkaerojen kaventamiseen sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen.

Asiasanat: **tasa-arvo, sukupuoli, sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen, palkkaerot, urakehitys, segregatio, työelämä, työn ja perheen yhteensovittaminen, vanhempainvapaa, naisiin kohdistuva väkivalta**

# SAMMANDRAG

## SLUTRAPPORT AV REGERINGENS JÄMSTÄLLDHETSPROGRAM 2008–2011

■ Regeringen förband sig i sitt program för 2007–2011 att främja jämställdheten mellan kvinnor och män i allt beslutsfattande. Som ett verktyg för jämställdhetspolitiken utarbetade regeringen ett jämställdhetsprogram för åren 2008–2011 som samordnar och sammanställer regeringens jämställdhetsåtgärder. Programmet godkändes som statsrådets principbeslut 17.7.2008. Programmets delrapport diskuterades i regeringens aftonskola 25.11.2009 och då kompletterades programmet med jämställdhetsåtgärder som gäller medierna.

Regeringens jämställdhetsprogram 2008–2011 är tväradministrativt och det innehåller åtgärder i alla ministerier. Programmet innefattar sammanlagt 31 åtgärder under åtta jämställdhetsteman: integreringen av könsperspektivet inom statsförvaltningen ska främjas, löneskillnaderna mellan kvinnor och män ska minskas, kvinnors karriärutveckling ska främjas, segregationen ska minskas och jämställdhetsmedvetenheten i skolorna ska ökas, kombinationen av arbete och familjeliv ska förbättras, våld mot kvinnor ska minskas, resurserna för jämställdhetsarbete ska förstärkas och jämställdhetsåtgärder som gäller media och reklam ska inledas. Dessutom antecknades i programmet regeringens beslut att bereda en redogörelse om jämställdheten mellan kvinnor och män.

En uppföljningsarbetsgrupp som är gemensam för ministerierna har stött och följt upp genomförandet av programmet samt sammanställt slutrapporten. Enligt en självutvärdering som ansvarsministerierna och uppföljningsgruppen har gjort har programmet genomförts relativt väl (betyg 3 på skalan 1–5). Utvecklingen har varit bra speciellt i integreringen av könsperspektivet. Undervisningssektorn har målmedvetet utvecklat åtgärder för att minska segregationen. Regeringen har också slutfört en omfattande jämställdhetsredogörelse. Minst utveckling har skett i de programmets åtgärder som gäller stora samhällsutmaningar, minskning av löneskillnaderna och kombination av arbete och familjeliv.

Nyckelord: jämställdhet, kön, integrering av ett könsperspektiv, löneskillnader, karriärutveckling, segregation, arbetsliv, kombination av arbete och familjeliv, föräldradighet, våld mot kvinnor

# SUMMARY

## GOVERNMENT ACTION PLAN FOR GENDER EQUALITY 2008–2011. FINAL REPORT

■ The Finnish Government undertook in its programme for 2007–2011 to make determined efforts to promote gender equality in all its decision-making. As an instrument of its gender equality policy the Government drew up a Government Action Plan for Gender Equality for 2008–2011. The Action Plan was adopted as a Government Resolution on 17 July 2008. The Government discussed the progress report of the Action Plan on 25 November 2009 and decided to add to it measures related to the media.

The Government Action Plan for Gender Equality 2008–2011 is cross-sectoral and it assigns measures to all the ministries. The Action Plan consists of 31 measures that fall under eight gender-equality related themes: gender mainstreaming in state administration; reducing the gender pay gap; promoting women's careers; reducing segregation and increasing awareness of gender equality at schools; improving the reconciliation of work and family life; reducing violence against women; reinforcing resources for gender equality work; and starting gender-equality measures regarding the media and advertising. Moreover, the Government decision to prepare a government report on equality between women and men was recorded in the Action Plan.

The ministries' joint monitoring group has supported and followed up the implementation of the Action Plan. It has also compiled the final report. According to self-evaluation carried out by the responsible ministries and the monitoring group, the Action Plan has been implemented fairly well (mark 3 on scale from 1 to 5). Progress has been good especially regarding gender mainstreaming. The education sector has been determined in developing measures to reduce segregation. The Government gave an extensive gender equality report to the Parliament. The measures with the slowest progress relate to great social challenges, reducing the gender pay gap, and reconciling work and family life.

Key words: gender equality, gender, gender mainstreaming, gender pay gap, career development, segregation, working life, reconciliation of work and family life, parental leaves, violence against women



## ESIPUHE

### MÄÄRÄTIETOISTA TYÖTÄ TASA-ARVON EDISTÄMISEKSI

Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2008–2011 perustuu hallitusohjelman moniin tasa-arvotavoitteisiin. Ministeriöiden yhteistyönä tavoitteista kiteytettiin 27 toimenpidettä. Väkiraportin yhteydessä ohjelmaa täydennettiin neljällä mediaan liittyvällä toimella. Poikkihallinnollista ohjelmaa toteuttamaan ja seuraamaan asetettiin ministeriöiden yhteinen seurantatyöryhmä. Sekä ohjelma että sektorien välinen työryhmä ovat osoittautuneet tärkeiksi työvälineiksi hallituksen tasa-arvopolitiikan toteuttamisessa.

Voimme olla kohtuullisen tyytyväisiä ohjelman toteutumiseen. Hyviä esimerkkejä onnistumisesta ovat mm. naisten määrän kasvu valtionhallinnon ja valtio-omisteisten yhtiöiden hallituksissa, opetussektorin kehittämät segregaaation lieventämistoimet ja opetustyön sukupuolinäkökulman vahvistaminen sekä naisiin kohdistuvaa väkivaltaa ehkäisevän ohjelman valmistuminen. Kokonaisarviona voi todeta, että tasa-arvo-ohjelma toimii erinomaisena kaikkien ministeriöiden välisen tasa-arvotyön välineenä, jollaista tarvitaan myös jatkossa.

Ministeriöiden tasa-arvotyössä on päästy hyvään vauhtiin ja työn jatkaminen on tärkeää. Hyvää kehitystä on tapahtunut erityisesti sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisessa. Tasa-arvo-ohjelman mukaisesti kaikissa ministeriöissä valittiin yksi keskeinen hanke, jonka valmistelussa sukupuolivaikutusten arviointiin kiinnitettiin erityistä huomiota. Valtavirtaistamisen toimeenpanon kannalta keskeisiksi ovat muodostuneet toiminnalliset tasa-arvotyöryhmät, joita on ohjelman tavoitteen mukaisesti perustettu ministeriöihin. On ensiarvoisen tärkeää turvata näiden ryhmien toiminta tulevaisuudessakin. Työryhmät jalkauttavat tasa-arvon edistämisen osaksi ministeriöiden virkatyötä, kuten tasa-arvolaki edellyttää.

Naisilla ja miehillä on oltava yhtäläiset mahdollisuudet edetä urallaan ja osallistua päätöksentekoon niin yhteiskunnan kuin taloudenkin johtotehtävissä. Kaikkien resurssien hyödyntäminen päätöksenteossa on myös hyödyllistä ja järkevää. Poliitikassa, hallinnossa ja valtion osaksi tai kokonaan omistamissa yrityksissä onkin saavutettu tuloksia määrätietoisella toiminnalla. Yrityksissä, joissa valtiolla ei ole sananvaltaa, on naisten osuus hallituksissa hallinnointikoodin muutoksesta huolimatta kasvanut hitaasti. Mikäli kehitys edelleen on hidasta, tulee Suomessakin harkita sukupuolikiintiöiden asettamista. Myös yksityisen sektorin yritysten on tehostettava toimiaan tasa-arvoisemman päätöksentekorakenteen saavuttamiseksi.

Ohjelman hitaimmin toteutuneet toimenpiteet liittyvät suuriin yhteiskunnallisiin haasteisiin: palkkaerojen kaventamiseen sekä työn ja perhe-elämän

yhteensovittamiseen. Naisten ja miesten välisen palkkaeron supistamisessa olemme edenneet hitaammin kuin kolmikantaisen samapalkkaisuusohjelman tavoitteen saavuttaminen edellyttäisi. Pidämme tärkeänä, että työtä samapalkkaisuustavoitteen saavuttamiseksi jatketaan entistäkin tehokkaammin. Äskettäin valmistunut ohjelman kokonaisarviointi antaa jatkotyölle hyvät eväät. Tulevan hallituksen perhevapaita koskevalle päätöksenteolle hyvän pohjan tarjoaa maaliskuussa 2011 mietintönsä jättänyt vanhempainvapaatyöryhmän työ. Vanhempainvapaajärjestelmän uudistamisessa on tasa-arvonäkökulmasta tärkeää pidentää isille osoitettua vanhempainvapaakautta selvästi.

Tasa-arvon tilaa ja tasa-arvopolitiikkaa kuvataan ja arvioidaan seikkaperäisesti hallituksen ensimmäisessä tasa-arvoselonteossa, joka valmistui syksyllä 2010 ja josta eduskunta antoi mietintönsä maaliskuussa 2011.

Mari Kiviniemi  
*Pääministeri*

Stefan Wallin  
*Ministeri sosiaali- ja terveysministeriössä*



# SISÄLLYS

Tiivistelmä .....	3
Sammandrag.....	4
Summary .....	5
 Esipuhe .....	 7
 1 Yhteenveto tasa-arvo-ohjelman toteuttamisesta 2008-2011 .....	 11
1.1 Ohjelman tausta ja käsittelyvaiheet .....	11
1.2 Yhteenveto ohjelman toimenpiteiden toteumasta.....	12
 2 TASA-ARVO-OHJELMA HALLITUKSEN TASA-ARVOPOLITIIKAN VÄLINEENÄ.....	 15
2.1 Taustaa .....	15
2.2 Tasa-arvo-ohjelman rakentamisesta .....	15
2.3 Tasa-arvo-ohjelman haasteita.....	16
 3 Hallituksen tasa-arvo-ohjelman toimenpiteiden toteutumistilanne (12/2010).....	 18
3.1 Sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiseen liittyvät toimenpiteet.....	18
3.1.1 Sukupuolinäkökulma politiikkaohjelmissa.....	19
3.1.2 Sukupuolinäkökulma hankkeissa .....	19
3.1.3 Toiminnalliset tasa-arvotyöryhmät .....	20
3.1.4 Sukupuolinäkökulma talousarvioesityksissä.....	21
3.1.5 Sukupuolivaikutusten arviointi lainsäädäntöhankkeissa.....	22
3.1.6 Sukupuolinäkökulma tulosoajauksessa.....	23
3.1.7 Valtavirtaistamiskoulutus .....	24
3.1.8 Tasa-arvon tietopalvelu .....	24
3.2 Valtavirtaistamisen rakenteiden ja toimijoiden kehittyminen ohjelman aikana .....	 25
3.3 SUKUPUOLTEN VÄLISEN PALKKAERON KAVENTAMINEN .....	26
3.3.1 Samapalkkaisuusohjelman jatkaminen.....	26
3.3.2 Palkkaerojen kaventamistoimien arviointi .....	27
3.3.3 Uudet palkkausjärjestelmät ja samapalkkaisuus .....	31
3.3.4 Valtioneuvoston palkkausjärjestelmien yhtenäistäminen .....	32
3.4 Naisten urakehityksen edistäminen .....	33
3.4.1 Naisten urakehitystä edistävä työryhmä.....	33
3.4.2 Tilastojen kehittäminen.....	34
3.4.3 Naisten osuus valtioneuvostojen hallituksissa .....	36
3.4.4 Hallituksen ja yritysten vuoropuhelu.....	37

<b>3.5 Tasa-arvotietoisuuden lisääminen kouluissa ja segregaation lieventäminen</b> .....	<b>38</b>
3.5.1 Opettajakoulutuksen sukupuolitietoisuus.....	38
3.5.2 Opettajien täydennyskoulutusten sukupuolitietoisuus.....	39
3.5.3 Oppimateriaalien stereotypiat.....	40
3.5.4 Segregaation lieventäminen työllisyyden ja yrittäjyyden edistämistoimilla.....	41
<b>3.6 Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen parantaminen</b> .....	<b>43</b>
3.6.1 Tasa-arvoa edistävän vanhempainvapaaajärjestelmän kehittäminen .....	43
3.6.2 SATA-komitean ehdotukset vanhempainvapaaajärjestelmän selvittämisessä .....	44
<b>3.7 Naisiin kohdistuvan väkivallan vähentäminen</b> .....	<b>45</b>
3.7.1 Väkivallan ehkäisyn asiantuntemus ministeriöissä.....	45
3.7.2 Lähisuhde- ja perheväkivallan ehkäisyn koordinaatio ja resurssit.....	46
3.7.3 Naisiin kohdistuvan väkivallan vähentämishjelma.....	46
<b>3.8 Tasa-arvotyön resurssien vahvistaminen ja tasa-arvoselonteon laatiminen</b> .....	<b>47</b>
3.8.1 Tasa-arvotyön resurssit .....	47
3.8.2 Valtioneuvoston tasa-arvoselonteko .....	48
<b>3.9 Sukupuolten välinen tasa-arvo mediassa</b> .....	<b>49</b>
3.9.1 Sukupuolitietoisuus toimittajakoulutuksessa .....	50
3.9.2 Sukupuolinäkökulma mediakasvatus- ja kuvaohjelma-keskuksessa .....	51
3.9.3 Sukupuolinäkökulma mediakasvatushankkeissa.....	51
3.9.4 Osallistuminen Global Media Monitoring -tutkimukseen .....	52
<b>LIITE 1</b> .....	<b>53</b>
<b>LIITE 2</b> .....	<b>54</b>

# I YHTEENVETO TASA-ARVO-OHJELMAN TOTEUTTAMISESTA 2008-2011

## I.1 OHJELMAN TAUSTA JA KÄSITTELYVAIHEET

Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2008–2011 valmisteltiin talven 2007–2008 aikana kaikkien ministeriöiden yhteistyönä ja hyväksyttiin valtioneuvoston periaatepäätöksenä 17.7.2008. Kuulemistilaisuudet kansalaisjärjestöille järjestettiin ohjelman valmistelun yhteydessä huhtikuussa 2008 ja väliraportoinnin yhteydessä lokakuussa 2009.

Lähtökohtana ohjelman sisällölle ovat olleet pääministeri Matti Vanhasen II hallituksen hallitusohjelma sekä hallituksen iltakoulussa 7.11.2007 asetetut suuntalinjat. Hallituksen tasa-arvo-ohjelma on poikkihallinnollinen ja siihen sisältyy kaikkien ministeriöiden toimenpiteitä. Pääministeri Kiviniemen kesällä 2010 nimitetty hallitus jatkoi tasa-arvo-ohjelman toteuttamista.

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö asetti ohjelman seurantatyöryhmän lokakuun alussa 2008 (toimikausi 15.10.2008–31.3.2011) (Liite 1). Työryhmän puheenjohtajana on toiminut kansliapäällikkö Kari Välimäki sosiaali- ja terveystieteiden ministeriöstä ja siinä on ollut jäsen kaikista ministeriöistä. Työryhmän tehtävänä on ollut tasa-arvo-ohjelman toimenpiteiden toteutumisen seuranta ja raportointi. Kukin ministeriö on vastannut hallinnonalansa toimenpiteiden toteuttamisesta, mutta työryhmä on tehnyt mahdolliseksi hallinnonalat ylittävän keskustelun, toimeenpanon vauhdittamisen ja yhteistyön. Toimenpiteestä vastaava ministeriö ja ministeriön osasto/yksikkö on ilmoitettu toimenpiteen yhteydessä.

Seurantatyöryhmä on kiinnittänyt erityistä huomiota sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiseen, joka on kaikille ministeriöille yhteinen teema tässä ohjelmassa. Valtavirtaistaminen tarkoittaa, että tasa-arvo- ja sukupuolinäkökulma sisällytetään osaksi kaikkea hallinnon toimintaa ministeriöissä, palvelut mukaan lukien. Lisäpanostusta valtavirtaistamisen toteutukseen ja kehittämistyöhön on saatu vuosina 2008–2009 Euroopan unionin Progress-ohjelman osarahoittamalla ”Sukupuolisilmälasi”-hankkeilla.

Loppuraportti ei sisällä laajaa analyysiä tasa-arvon tilanteesta toimenpiteiden taustalla, vaan keskittyy käytännön toimenpiteiden seurantaan. Tähän on syynä se, että tasa-arvopolitiikkaa kuvataan ja arvioidaan seikkaperäisesti hallituksen ensimmäisessä tasa-arvoselonteossa, joka valmistui syksyllä 2010.

Toimenpiteiden esitysjärjestys loppuraportissa on sama kuin tasa-arvo-ohjelmassa. Numeraalisesti ja sanallisesti esitetään arvio siitä, miten hyvin toimenpiteissä on edistytty. Arviointi kohdistuu tasa-arvo-ohjelman toimenpiteisiin, ei yleisesti ko. politiikka-alueen toteuttamiseen hallituskaudella.

Hallitus päätti väliraportoinnin yhteydessä täydentää ohjelmaa median ja mainonnan tasa-arvoon liittyvillä toimilla. Uudet toimenpiteet on esitelty kappaleessa 3.9.

## 1.2 YHTEENVETO OHJELMAN TOIMENPITEIDEN TOTEUMASTA

Ohjelmassa on kahdeksan temaattista kokonaisuutta, joiden sisällä on yhteensä 31 toimenpidettä.

Teemat ovat:

- Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen
- Palkkaerojen kaventaminen
- Naisten urakehityksen edistäminen ja naisjohtajuus
- Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen
- Tasa-arvotietoisuuden lisääminen kouluissa ja segregaaation lieventäminen
- Naisiin kohdistuvan väkivallan vähentäminen
- Tasa-arvoselonteko ja tasa-arvotyön resurssit
- Media ja tasa-arvo

Vastuuministeriöiden ja seurantatyöryhmän itsearvioinnin mukaan ohjelma on toteutunut melko hyvin (arvosana 3 asteikolla 1-5). Hyvää kehitystä on tapahtunut erityisesti valtavirtaistamisessa. Opetussectorilla on määrätietoisesti kehitetty segregaaation lieventämistoimia. Ohjelman hitaammin edistyneet toimenpiteet liittyvät suuriin yhteiskunnallisiin haasteisiin, palkkaerojen kaventamiseen sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen.

### *Valtavirtaistaminen (arvio 3,4)*

Tasa-arvolaki edellyttää, että jokainen viranomainen edistää suunnitelmallisesti miesten ja naisten tasa-arvoa. Tasa-arvo-ohjelman valtavirtaistamistoimet konkretisoivat tätä vaatimusta. Toimenpiteillä lisätään tietoa ja luodaan menettelytapoja, jotka varmistavat tasa-arvonäkökulman huomioimisen ministeriöiden keskeisissä prosesseissa: säädösvalmistelussa, budjetoinnissa, hanke- ja ohjelmatyössä sekä tulosohtauksessa.

Valtavirtaistamisen toimeenpanon kannalta keskeisiä ovat toiminnalliset tasa-arvotyöryhmät, jollainen on ohjelman tavoitteen mukaisesti perustettu 11 ministeriöön. Ulkoasiainministeriössä toiminnallista tasa-arvotyöryhmää ei ole perustettu, joskin tasa-arvotyötä on tehty aktiivisesti eräillä keskeisillä lohkoilla ja osastoilla. Valtiovarainministeriössä tasa-arvoasiat ovat kuuluneet osastopäällikkökokoukselle vuoden 2010 loppupuoliskolle saakka.

Tasa-arvotiedon keskus Minna on perustettu pysyväksi toiminnaksi Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston yhteyteen.

Valtavirtaistamisen tavoitteiden arvioidaan toteutuneen melko hyvin, vaikka ministeriöt etenevätkin eri tahtia. Ympäristöministeriö ei ole raportoinut valtavirtaistamisesta loppuraportin yhteydessä. Kehitystyö on saatu hyvään alkuun ja sitä tulee jatkaa sekä ministeriöissä että yhteisesti valtioneuvoston tasolla.

### *Palkkaerojen kaventaminen (arvio 2,5)*

Hallituksen tavoitteena on ollut miesten ja naisten välisen palkkaeron selkeä kaventaminen hallituskauden aikana. Kolmikantaisesta samapalkkaisuusohjelmasta toteutettiin kokonaisarviointi syksyllä 2010. Se toteaa, että naisten ja miesten palkkaero on supistunut hitaammin kuin tavoitteen (viisi prosenttiyksikköä vuodesta 2006 vuoteen 2015) saavuttaminen edellyttäisi. Nykyisellä kehitysvauhdilla palkkaero supistuisi noin kolmella prosenttiyksiköllä eli 16–17 prosenttiin vuonna 2015. Tätä arviota reunustavat monet epävarmuustekijät kansainvälisessä taloudessa ja valtion- ja kuntatalouden ongelmat.

### *Naisten urakehityksen edistäminen (arvio 3)*

Valtionhallinnossa naisjohtajien osuus ylimmässä johdossa on vuosina 2006–2010 kasvanut 3,1 prosenttiyksikköä. Naisten osuus kaikista johtoon kuuluvista valtionhallinnossa on vuosina 2006–2009 kasvanut 4,7 prosenttiyksikköä. Yli 40% valtion nimittämistä hallitusjäsenistä on viime vuosina ollut naisia. Naisten osuus kaikkien pörssiyritysten hallituksissa on kasvanut hitaasti viime vuosina (07/2010 17%). Jotta yhtiöiden hallitusten sukupuolijakauma muuttuisi tasaisemmaksi, on myös muiden omistajien esitettävä ja nimitettävä naisia hallituspaikoille. Tilastokeskus kehittää johtajuustilastointia siten, että johtajuuden sukupuolijakaumista on tulevaisuudessa saatavissa täsmällisempiä ja kattavampia tietoja.

### *Tasa-arvotietoisuuden lisääminen kouluissa ja segregaaation lieventäminen (arvio 3,5)*

Opetussektorilla on toteutettu hankkeita, joilla on mm. kehitetty sukupuolisen eriarvoisuuden vähentämiseksi opettajainkoulutusta, täydennyskoulutusta, oppimateriaalituentantoa ja yliopistojen tasa-arvosuunnitelmia sekä tuettu asiantuntijaverkostoja. Syksyllä 2009 OKM nimitti segregaaation lieventämistä pohtivan työryhmän, joka on valmistellut ehdotuksen perusopetuksen opetussuunnitelmien uudistamisen yhteydessä toteutettavista sekä muista opetusta ja koulutusta koskevista lyhyen sekä pitkän aikavälin toimenpiteistä, joilla lievennetään sukupuolen mukaista segregatiota. Hankkeiden tulosten ja työryhmän esitysten jalkauttaminen ja vakiinnuttaminen on nyt tarpeen.

### *Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen parantaminen (arvio 2)*

Tasa-arvo-ohjelman toimet liittyvät vanhempainvapaan kehittämiseen. Vaikka entistä useammat isät käyttävät perhevapaita, vuonna 2009 he käyttivät vain 6,7% kaikista käytetyistä vanhempainrahapäivistä. STM:n asettama perhevapaiden uudistamista valmisteleva työryhmä selvittää vanhempainvapaajärjestelmän laajempaa uudistamista tavoitteenaan mm. vanhemmuuden tukeminen, isien kannustaminen nykyistä enemmän perhevapaiden pitoon sekä parantaa vanhemmuudesta työnantajille aiheutuvien kustannusten korvaamista.

### *Naisiin kohdistuvan väkivallan vähentäminen (arvio 3)*

Vastuuministeriöt (OM, SM, STM, UM) ovat varmistaneet ja vahvistaneet naisiin kohdistuvan väkivallan ehkäisyn asiantuntemusta ao. ministeriöissä. Sosiaali- ja terveysministeriön asettama virkamiestyöryhmä koordinoi ministeriöiden välistä toimintaa lähisuhde- ja perheväkivallan ehkäisemiseksi. THL:een on nimitetty määräaikainen kehittämispäällikkö sukupuolittuneen väkivallan ehkäisyn alueelle ja THL:n vetämänä on valmisteltu naisiin kohdistuvan väkivallan vähentämisen ohjelma, jonka sisäisen turvallisuuden laajennettu ministeriryhmä hyväksyi kesäkuussa 2010. Ministeriöt valmistelevat toimeenpanosuunnitelmat ohjelman toimien toteuttamiseksi.

### *Tasa-arvoselonteko ja tasa-arvotyön resurssit (arvio 3,5)*

Valtioneuvosto on antanut eduskunnalle selonteon naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta hallitusohjelman ja hallituksen tasa-arvo-ohjelman mukaisesti.

Hallitus on vahvistanut naisjärjestöjen toimintaedellytyksiä vakinaistamalla eräiden naisjärjestöjen rahoituksen (v. 2008). STM:lle on osoitettu lisäresursseja samapalkkaisuusohjelman koordinaatioon vuosiksi 2008–2011. Vuonna 2011 tasa-arvoviranomaisten toimintamäärärahoja lisättiin 136 000 eurolla.

### *Media ja tasa-arvo*

Keväällä 2010 ohjelmaa täydennettiin mediaan liittyvillä tasa-arvotoimilla, joista kolme on OKM:n ja yksi LVM:n vastuulla. Näitä uusia toimenpiteitä ei ole arvioitu numeraalisesti.

## 2 TASA-ARVO-OHJELMA HALLITUKSEN TASA-ARVOPOLITIIKAN VÄLINEENÄ

### 2.1 TAUSTAA

Viimeisten 10 -15 vuoden aikana tasa-arvo-ohjelmasta on kehittynyt tärkeä hallituksen tasa-arvopoliittisia toimia koordinoiva väline. 1990-luvun puolivälistä lähtien kaikki hallitukset yhtä lukuun ottamatta ovat laatineet tasa-arvo-ohjelman. Tasa-arvo-ohjelmat ovat konkretisoineet hallitusohjelmien lisääntyneitä, mutta joskus kovin yleisluonteisia tasa-arvotavoitteita.

### 2.2 TASA-ARVO-OHJELMAN RAKENTAMISESTA

Tasa-arvopolitiikka on poikkihallinnollista ja kaikkien ministeriöiden hallinnonaloille kuuluvaa. Tasa-arvo-ohjelma on osoittautunut toimivaksi ja tärkeäksi koordinaation välineeksi. Tasa-arvo-ohjelman laatimis- ja seuranta-prosessi muodostaa myös areenan jolla voidaan käydä keskustelua tasa-arvopolitiikasta valtioneuvostotasoisesti. Näin voidaan kehittää tätä luonteeltaan poikkihallinnollista tasa-arvopolitiikkaa ja sen välineitä ja levittää hyviä käytäntöjä ministeriöiden välillä.

Käsillä olevan tasa-arvo-ohjelman laatimisen pohjana ovat olleet hallitus-ohjelma ja ajankohtaiset tasa-arvokysymykset. Se on laadittu ministeriöiden yhteistyönä, jota sosiaali- ja terveysministeriön tasa-arvoyksikkö on vetänyt. Valmistelun aikana on kuultu kansalais- ja muita järjestöjä sekä järjestetty lausuntokierroksia.

Tasa-arvo-ohjelman sisältö kehittyi valmisteluprosessin aikana. Valmistelun lopuksi hallitus hyväksyy tasa-arvo-ohjelmaluonnoksen ja siten päättää mitä toimia siihen otetaan. Esimerkiksi kaksi viimeisintä (Vanhasen I ja II hallituksen tasa-arvo-ohjelmat) ovat kattaneet hallitusohjelman ns. tasa-arvoluvun tavoitteet, mutta valmistelussa toimenpiteiden valikoimaa on täydennetty. Vanhasen I hallituksen ohjelmassa oli paljon tasa-arvotavoitteita ja jo pelkästään niiden pohjalta ohjelmasta tuli laaja. Tämän lisäksi valmistelun aikana ohjelmaa täydennettiin niin, että se vastasi Pekingin toimintaohjelman veloitteisiin laatia 12 painopistealuetta kattava toimeenpano-ohjelma. Vanhasen II hallituksen ohjelmassa puolestaan naiseen kohdistuvasta väkivallasta oli hyvin niukka kirjaus ns. tasa-arvoluvun ulkopuolella, mutta valmistelun aikana todettiin tarve laajempiin toimiin. Suomeen kohdistui kansainvälisiltä tahoilta paineita laatia pitkän tauon jälkeen kansallinen ohjelma naiseen kohdistuvan väkivallan vähentämiseksi. Muun muassa YK:n kaikkinaisen naisten syrjinnän kieltävän yleissopimuksen valvontaelin CEDAW-komitea suositti tätä Suomelle. Hallitus hyväksyi tavoitteeksi valmistella naiseen kohdistuvan väkivallan vähentämisen ohjelma, mikä kirjattiin hallituksen tasa-arvo-ohjelmaan.

## 2.3 TASA-ARVO-OHJELMAN HAASTEITA

Ohjelman valmistelu ja toimeenpano parhaimmillaan sitouttaa ja auttaa ministeriöitä tasa-arvon edistämiseen omalla hallinnonalallaan. Erityisesti sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen on tavoite, jota kaikki ministeriöt pystyvät ja jota niiden tulee toteuttaa.

Ohjelman laatimisessa on ratkaistava se, noudatetaanko Pekingin toimintaohjelman hallituksille antamaa velvoitetta kahdentoista painopistealueen kattamisesta. Siltä pohjalta ohjelmasta tulee helposti varsin laaja ja siten sen toimeenpano ja seuraaminen voi olla työlästä. Vuonna 1995 Pekingissä pidetyn YK:n neljännen maailmankonferenssin jälkeinen, vuonna 1997 laadittu Lipposen I hallituksen tasa-arvo-ohjelma laadittiin yhteistyössä ministeriöiden ja kansalaisjärjestöjen kanssa ja se sisälsi toimia kaikilla Pekingin toimintaohjelman painopistealueilla. Nämä painopistealueet ovat: köyhyys, koulutus, terveydenhoito, naisiin kohdistuva väkivalta, aseellisten ja muiden konfliktien vaikutukset naisiin, talous ja -politiikka, vallanjako ja päätöksenteko, tasa-arvon edistämisen mekanismit, naisten ihmisoikeudet, stereotyypiat ja media, luonnonvarojen hallinta ja ympäristönsuojelu sekä tyttöjen asema.

Valmistelun aikana ministeriöiden yhteisessä ryhmässä mietitään, miten hallitusohjelman tasa-arvoa koskevat tavoitteet voidaan konkretisoida, muuttaa seurattaviksi toimenpiteiksi. Valmisteluprosessi on tärkeä, sillä sen aikana määritellään ne keinot, joilla kyseessä oleva hallitus tulee hallitusohjelmansa tavoitteeseen pyrkimään.

Valmistelussa joudutaan punnitsemaan, mitä kaikkea otetaan mukaan. Erityisesti valtavirtaistamisen vaikuttavuuden arvioiminen on haastavaa. Osin tämä johtuu siitä, että valtavirtaistaminen on ministeriön sisäisten prosessien kehittämistä, josta tulokset syntyvät hitaasti.

Tasa-arvo-ohjelmalle ei ole varattu omia resursseja, vaan ministeriöt rahoittavat toimenpiteet omien budjettiansa puitteissa. Se asettaa rajat tiukat toimille ja voi vähentää ohjelman vaikuttavuutta.

Poikkihallinnollisen luonteensa vuoksi tasa-arvo-ohjelman toteuttaminen on haastavaa. Ministeriöiden johdon selkeä tuki ja vastuu ovat välttämättömiä sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi ministeriöissä. Tasa-arvo-ohjelman profiili ei ole yksiselitteinen. Se ei juuri koskaan kata kaikkia hallituksen tasa-arvoa edistäviä toimia, vaikka sen nimestä voisi niin päätellä. Siten yksin sen perusteella ei voida arvioida sitä, miten kukin hallitus on toimillaan edistänyt tasa-arvoa. Syksyllä 2010 hyväksytyn Suomen ensimmäisen valtioneuvoston tasa-arvoselonteon yhteydessä kartoitettiin hallituksen muita, tasa-arvo-ohjelmaan kuulumattomia tasa-arvoa edistäviä toimia. Tässä yhteydessä havaittiin, että tasa-arvo-ohjelman ulkopuolella on merkittävä joukko tasa-arvoa edistäviä toimia ja päätöksiä. Toisaalta on hyvä pitää mielessä, että muilla politiikkalohkoilla voidaan tehdä myös tasa-arvon edistämisen kanssa ristiriidassa olevia päätöksiä, etenkin jos sukupuolivaikutuksia ei arvioida ennalta.



Tasa-arvopolitiikan seuranta tulee vahvistaa muiden Pohjoismaiden mallin mukaisesti. Tämä on asetettu tavoitteeksi myös valtioneuvoston tasa-arvoselonteossa. Hallituskauden tavoitteiden seurannan lisäksi tarvitaan yli hallituskausien ulottuvia pitkän linjan tavoitteita ja strategista näkemystä siitä, miten tavoitteisiin päästään. Tasa-arvoselonteko linjaa Suomessa ensimmäistä kertaa tällaisia pitkän aikavälin tasa-arvotavoitteita.

Kaiken kaikkiaan voidaan arvioida, että hallituksen tasa-arvo-ohjelma on toimiva tapa koordinoida hallituksen tasa-arvopolitiikkaa. Se on myös osoittautunut arvokkaaksi foorumiksi ministeriöiden välisessä yhteistyössä sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi.

### 3 HALLITUKSEN TASA-ARVO- OHJELMAN TOIMENPITEIDEN TOTEUTUMISTILANNE (12/2010)

Toimenpiteiden toteutumista kuvataan sekä sanallisesti että numeroilla. Arviot on tehty itsearviointina vastuuministeriöissä ja ministeriöiden yhteisessä seurantatyöryhmässä.

Arvio toimenpiteen toteutumisesta:

- 1 = vähäinen tai epäselvä
- 2 = oikeansuuntainen kehitys
- 3 = merkittävä kehitys jossakin osa-tavoitteessa
- 4 = merkittävä kehitys koko tavoitteen osalta
- 5 = toimenpide on toteutettu/toiminta vakiinnutettu

#### 3.1 SUKUPUOLINÄKÖKULMAN VALTAVIRTAISTAMISEEN LIITTYVÄT TOIMENPITEET

Hallitusohjelma

Sukupuolten välinen tasa-arvo on keskeinen arvo suomalaisessa yhteiskunnassa. Hallitus sitoutuu kokonaisuudessaan edistämään tasa-arvoa määrätietoisesti kaikessa päätöksenteossa.

Hallitus varmistaa, että sukupuolinäkökulma valtavirtaistetaan lainvalmistelussa, talousarvioprosessissa sekä muissa merkittävässä hankkeissa jo toiminnan alkuvaiheissa. Ministeriöissä järjestetään koulutusta asian edistämiseksi.

Sosiaali- ja terveystaloudissa ja terveyserojen kaventamistyössä kiinnitetään huomiota myös sukupuolinäkökulmaan.

Ministeriöt ovat arvioineet numeraalisesti edistymistään sukupuolinäkökulman valtavirtaistamistoimiin liittyen. Itsearviointien tarkoituksena on saada keskiarvo ministeriöiden onnistumisesta eri valtavirtaistamistoimenpiteiden osalta. Arvion avulla voidaan nähdä, missä osioissa sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen kohdalla on edistytty ja missä taas kehitys on ollut vähäisempää.

Ympäristöministeriö ei ole toimittanut pyydettyjä tietoja valtavirtaistamistoimistaan loppuraportointia varten.

### 3.1.1 Sukupuolinäkökulma politiikkaohjelmissa

*Hallituksen tasa-arvo-ohjelma:*

*Poikkihallinnollisista politiikkaohjelmista vastaavat ministeriöt varmistavat sukupuolinäkökulman huomioon ottamisen politiikkaohjelmien suunnittelussa ja toteutuksessa. (TEM, OKM, STM)*

*Toimenpiteet ja arviointia*

Poikkihallinnollisissa politiikkaohjelmissa sukupuolinäkökulmaa on huomioitu eri tavoin. *Työn, yrittämisen ja työelämän politiikkaohjelmassa* (TEM) sukupuolinäkökulma on huomioitu mm. sukupuolen mukaan jaettujen työelämää tarkastelevien laatuindikaattoreiden avulla. *Terveyden edistämisen politiikkaohjelmassa* (STM) sukupuolinäkökulma on huomioitu sukupuoli-erityisissä hankkeissa. Parhaiten sukupuolinäkökulma on huomioitu *Lasten, nuorten ja perheiden hyvinvoinnin politiikkaohjelmassa* (OKM), jossa se on otettu läpileikkaavaksi teemaksi kaikilla osa-alueilla. Sukupuoli on huomioitu mm. seurantaindikaattoreissa, politiikkaohjelman materiaalissa ja ohjelman tulosten arvioinnissa.

### 3.1.2 Sukupuolinäkökulma hankkeissa

*Hallituksen tasa-arvo-ohjelma:*

*Ministeriöt valtavirtaistavat sukupuolinäkökulman vähintään yhteen merkittävään hankkeeseensa. (Kaikki ministeriöt)*

*Toimenpiteet ja arviointi (3,4)*

Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen on hallinnon keskeisten prosessien tunnistamista ja muuttamista siten, että niissä otettaisiin sukupuolinäkökulma pysyvästi huomioon. Pyrkimyksenä on tunnistaa hallinnon keskeiset toimintatavat ja lisätä sukupuolinäkökulma osaksi niiden perustyötä. Hallituksen tasa-arvo-ohjelman mukaisesti kaikki ministeriöt ovat valtavirtaistaneet sukupuolinäkökulman vähintään yhteen merkittävään hankkeeseen. Sukupuolinäkökulma on ollut eri tavoin mukana hankkeiden strategioissa, taustatiedoissa, tilastoissa ja seurannassa. Ministeriöt ovat arvioineet sukupuolivaikutuksia hankkeiden aikana ja lisäksi hankkeissa on kehitetty määrällisiä ja laadullisia indikaattoreita.

Hyvä esimerkki onnistuneesta sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisesta on sisäasiainministeriössä tehty Kriisinhallintakeskuksen toiminnan suunnittelu, jossa sukupuolinäkökulman huomioiminen on onnistuttu integroimaan osaksi lähes kaikkea toimintaa. Lisäksi muita hyviä esimerkkejä ovat maa- ja metsätalousministeriön Kansallinen metsäohjelma 2015 sekä puolustusministeriön ohje puolustushallinnolle päätöslauselman 1325 Suomen kansallisen toimintaohjelman 2008-2011 toimeenpanemiseksi koskien kriisinhallintajoukkojen koulutusta ja toimintaa sekä koti- että kohdemaassa.

Molemmissa sukupuolinäkökulma on huomioitu monipuolisesti toiminnan suunnittelussa ja seurannassa.

Joidenkin ministeriöiden osalta sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen tarkempia vaikutuksia valitun hankkeen osalta on vielä vaikea arvioida hankkeen keskeneräisyyden vuoksi. Lisäksi joidenkin ministeriöiden hankevalinta ei ollut onnistunut siksi, että hankkeet olivat jo edenneet melko pitkälle valinnasta päätettäessä. Näistä johtuen sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen vaikutukset eivät olleet merkittäviä.

Toiminnalliset tasa-arvotyöryhmät ovat seuranneet, tukeneet ja arvioineet hankkeiden valtavirtaistamista useimmissa ministeriöissä. Seurannan perusteella vaikuttaa siltä, että työryhmien tuki on ollut hankkeiden valtavirtaistamisessa tärkeää, mutta sitä ei ole hyödynnetty kaikkien hankkeiden osalta.

Pilottihankkeen merkitys hankkeiden valtavirtaistamisen osalta vaihtelee eri ministeriöissä. Joissakin ministeriöissä on päätetty, että toiminnallinen tasa-arvotyöryhmä käsittelee hankkeiden valtavirtaistamista jatkossakin. Esimerkiksi oikeusministeriössä tasa-arvotyöryhmä valitsee vuosittain 1-2 hanketta, joiden valtavirtaistamista seurataan. Muutamissa ministeriöissä on tehty ohje ministeriöiden hankkeiden valtavirtaistamisesta.

Ministeriöiden itsearviot onnistumisestaan/toiminnan toteutumisesta vaihtelivat numeroiden 3 ja 4 välillä, keskiarvon valtioneuvoston tasolla ollessa 3,4. Ympäristöministeriö ei ollut mukana arvioinnissa.

### 3.1.3 Toiminnalliset tasa-arvotyöryhmät

*Hallituksen tasa-arvo-ohjelma:*

*Jokaiseen ministeriöön perustetaan toiminnallinen tasa-arvotyöryhmä. (Kaikki ministeriöt)*

#### *Toimenpiteet ja arviointi (3,5)*

Toiminnallinen tasa-arvotyöryhmä perustettiin hallituksen tasa-arvo-ohjelman mukaisesti 11 ministeriöön. Ulkoasiainministeriössä toiminnallista tasa-arvotyöryhmää ei ole perustettu, joskin tasa-arvotyötä on tehty aktiivisesti eräillä keskeisillä lohkoilla ja osastoilla. Valtiovarainministeriössä tasa-arvoasiat ovat kuuluneet osastopäällikkökokoukselle vuoden 2010 loppupuoliskolle saakka.

Toiminnallisten tasa-arvotyöryhmien tehtävänä on tukea ja seurata sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista ministeriön toimintoihin. Ministeriöiden toiminnallisten tasa-arvotyöryhmien on vaikutettava siihen, että ministeriöiden käytännöt ja hallinnon prosessit muuttuvat pysyvästi. On tärkeää, että toiminnallinen tasa-arvotyöryhmä kokoontuu säännöllisesti ja sillä on suora yhteys ministeriön johtoryhmään. Työryhmien toimikausi on keskimäärin kolme vuotta.

Työryhmien koot vaihtelevat. Työryhmien jäsenet on eri ministeriöissä valittu eri perustein. Esimerkiksi oikeusministeriössä toiminnallisen tasa-arvotyöryhmän jäsenet on valittu erityisesti sillä perusteella, että heillä on

työnsä puolesta mahdollisuudet sukupuolivaikutusten arvioinnin ja valtavirtaistamisen edistämiseen. Sisäasiainministeriössä toiminnallinen tasa-arvotyöryhmä puolestaan muodostuu osastojen ja yksikköjen johtajista ja tasa-arvotyöryhmän rinnalle on perustettu viisihenkinen sihteeristö, joka tukee ja valmistelee työryhmän työtä.

Puolustusministeriössä toiminnallisen tasa-arvotyöryhmän jäsenet edustavat eri osastoja ja yksiköitä. Luottamusmiehet ja työnantajan edustajat kuuluvat ryhmään, myös Puolustusvoimat ja Puolustushallinnon rakennuslaitos ovat nimenneet edustajansa. Puolustusministeriön toiminnallisen tasa-arvotyöryhmän puheenjohtajana toimii ministeriön kansliapäällikkö. Sosiaali- ja terveysministeriössä toiminnallisen tasa-arvotyöryhmän puheenjohtajuus kiertää vuoden 2011 alusta lähtien niin, että ministeriön jokaisen osaston osastopäällikkö tulee toimimaan työryhmän puheenjohtajana vuoden kerrallaan.

Toiminnallisten tasa-arvotyöryhmien mandaatit vaihtelevat ministeriöittäin, mutta valtavirtaistamisen tukeminen kuuluu kaikkien tehtäviin. Työryhmät ovat hyvin eri vaiheissa eri ministeriöissä, joissakin ryhmän toimikausi on alkanut vuonna 2010 (LVM, OM) ja varsinainen toiminta on vielä alussa.

Ministeriöiden itsearviot onnistumisestaan/toiminnan toteutumisesta vaihtelivat numeroiden 1 ja 5 välillä, keskiarvon valtioneuvoston tasolla ollessa 3,5. Ympäristöministeriö ei ole mukana arvioinnissa.

### 3.1.4 Sukupuolinäkökulma talousarvioesityksissä

*Hallituksen tasa-arvo-ohjelma:*

*Ministeriöt valmistelevat talousarvioesityksensä sukupuolinäkökulman huomioon ottaen (Kaikki ministeriöt.)*

#### *Toimenpiteet ja arviointi (3,5)*

Kaikki ministeriöt ovat ottaneet sukupuolinäkökulman jollakin lailla huomioon talousarvioesityksessään. Esimerkiksi oikeusministeriössä sukupuolinäkökulman huomioon ottaminen toiminnassa ja lainvalmistelussa on varmistettu siten, että oikeusministeriön tasa-arvotyöryhmä käy säännönmukaisesti läpi toiminta- ja taloussuunnitelman sekä luettelon säädösvalmisteluhankkeista tasa-arvon kannalta merkityksellisten asioiden tunnistamiseksi ja tarkastelun kohteeksi ottamiseksi.

Opetus- ja kulttuuriministeriö seuraa tilastoinnin ja tutkimusten avulla hallinnonalansa toimintojen sukupuolivaikutuksia ja ottaa nämä huomioon talousarviota laadittaessa. Puolustusministeriön hallinnonalan pääluokkaperusteluihin on sisällytetty valtiovarainministeriön ohjeistuksen mukaisesti vuodesta 2008 alkaen yhteenvetotarkastelu sukupuolivaikutuksiltaan merkittävästä hallinnonalan toiminnasta. Yhteenvedon sisältöä on kehitetty vuosittain ja vuodesta 2010 alkaen perusteluihin on sisällytetty otsikoitu kappale "Sukupuolten välinen tasa-arvo". Vuoden 2011 Puolustusministeriön hallinnonalan talousarvioehdotus sisältää neljä tasa-arvoa tukevaa tavoitetta ja toimintaperiaatetta.

Ministeriöt eivät ole asettaneet erillisiä määrärahoja tasa-arvotavoitteiden saavuttamiseen.

Valtion tilinpäätöskertomuksessa 2009 tasa-arvopolitiikan vaikuttavuutta arvioitiin poikkihallinnollisena kokonaisuutena.

Ministeriöiden itsearviot onnistumisestaan/toiminnan toteutumisesta vaihtelivat numeroiden 1 ja 5 välillä, keskiarvon valtioneuvoston tasolla ollessa 3,5. Ympäristöministeriö ei ole mukana arvioinnissa.

### 3.1.5 Sukupuolivaikutusten arviointi lainsäädäntöhankkeissa

*Hallituksen tasa-arvo-ohjelma:*

*Sukupuolivaikutusten arviointi suoritetaan lainsäädäntöhankkeissa (Kaikki ministeriöt)*

#### *Toimenpiteet ja arviointi (2,4)*

Lainsäädännön sukupuolivaikutusten arviointi on ollut yksi valtavirtaistamisen selkeistä painopisteistä. Sukupuolivaikutusten arviointi lainvalmistelussa merkitsee sitä, että pyritään etukäteen selvittämään lain vaikutukset naisiin ja miehiin, jotta lakia sovellettaessa ei aiheutettaisi välillisesti syrjiviä sukupuolivaikutuksia. Sukupuolivaikutusten arviointien toteutuminen hallituksen esityksissä ei ole vielä kokonaisuudessaan kovin yleistä. Vuosien 2007–2009 seurantatietojen mukaan sukupuolivaikutuksia erittelee alle kymmenes esityksistä. Maininta sukupuolivaikutusten arvioinnista tai sukupuolivaikutuksista puuttuu kokonaan noin 85 prosentista esityksiä. Osana säädösvalmistelun kehittämistyötä on vuosien 2007–2009 aikana tuotettu valtioneuvoston yhteinen vaikutusarviointiopas sekä vaikutusarviointikoulutusta, joissa sukupuolivaikutusten arviointi on mukana. Kun valtioneuvosto tukee säädösvalmistelun kehittämistä, tämä lisännee myös sukupuolivaikutusten arviointien tekemistä.

Sukupuolivaikutuksia saatetaan pohtia osana vaikutusarviointia säädösvalmisteluprosessin eri vaiheissa, mutta pohdinnan tuloksia ei aina kirjata mihinkään. Sukupuolivaikutuksia olisi kuitenkin hyödyllistä kuvata laajemmin. On tärkeää muistaa myös sukupuolinäkökulma pohdittaessa muita vaikutuksia.

Toiminnallisissa tasa-arvotyöryhmissä on mukana ministeriön säädösvalmistelun koordinaattoreita ja useiden ministeriöiden toiminnalliset tasa-arvotyöryhmät käyvät läpi säädösvalmisteluhankelista.

Ministeriöissä on kehitetty viime vuosina säädösvalmistelun suunnitelmallisuutta, säädöshankkeiden johtamista, säädösvalmisteluprosessia ja säädösvalmistelijoiden osaamista. Tässä yhteydessä on kiinnitetty huomiota myös vaikutusten arvioinnin tehostamiseen.

Lainsäädäntöhankkeiden sukupuolivaikutuksia on arvioitu pidempään kuin esimerkiksi valmisteltu talousarvioesitystä sukupuolinäkökulma huomioon ottaen. Tästä johtuen ministeriöiden odotukset ovat tässä kohden erilaisia.

Ministeriöiden itsearviot onnistumisestaan/toiminnan toteutumisesta vaihtelivat numeroiden 1 ja 4 välillä, keskiarvon valtioneuvoston tasolla ollessa 2,4. Ympäristöministeriö ja ulkoasiainministeriö eivät ole mukana arvioinnissa.

### 3.1.6 Sukupuolinäkökulma tulosohejauksessa

*Hallituksen tasa-arvo-ohjelma:*

*Sukupuolinäkökulma valtavirtaistetaan hallinnonalan virastojen ja laitosten tulosohejaukseen. (Kaikki ministeriöt)*

*Toimenpiteet ja arviointi (2,4)*

Ministeriöt ovat edenneet asiassa vaihtelevasti. Tulosohejauksen valtavirtaistamista kehitetään edelleen. Useat ministeriöt ovat kuitenkin ottaneet tulosohejauksen valtavirtaistamisessa merkittäviä askeleita eteenpäin. Tulossopimuksen seuranta-indikaattoreita kehitettiin tasa-arvonäkökulma huomioiden. Puolustusministeriö ja sisäasiainministeriö ovat ottaneet tulosneuvotteluissa sukupuolinäkökulman selkeästi esiin. Sosiaali- ja terveysministeriön toiminnallinen tasa-arvotyöryhmä on käsitellyt tulosohejausta kokouksissaan. Sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan virastot ja laitokset muodostavat ministeriön johdolla valtavirtaistamisverkoston, jonka on tarkoitus tukea sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista virastoissa ja laitoksissa.

Työ- ja elinkeinoministeriö on edennyt hallinnonalan virastojen ja laitosten tulosohejauksen valtavirtaistamisessa hyvin suunnitelmallisesti. Vuonna 2008 ministeriö teki kyselyn virastoille ja laitoksille sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisesta. Tämän kyselyn perusteella jotkut huomioivat sukupuolinäkökulman toiminnassaan jo varsin hyvin. Tämän jälkeen on virastojen ja laitosten tasa-arvodyshenkilöille järjestetty infotilaisuuksia ja koulutuksia. Ministeriön tulosohejauksesta vastuullisia virkamiehiä on koulutettu huomioidaan sukupuolinäkökulma tulosneuvotteluissa. Tulosohejauksen valtavirtaistamista on käsitelty ministeriön toiminnallisessa tasa-arvotyöryhmässä. Vuonna 2010 aloitettiin ESR-rahoituksella hankkeita, joiden avulla pyritään tukemaan sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista aluehallintovirastoissa sekä elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksissa.

Ministeriöiden itsearviot onnistumisestaan/toiminnan toteutumisesta vaihtelivat numeroiden 1 ja 4 välillä, keskiarvon valtioneuvoston tasolla ollessa 2,4. Ympäristöministeriö ja valtioneuvoston kanslia eivät ole mukana arvioinnissa.

### 3.1.7 Valtavirtaistamiskoulutus

*Hallituksen tasa-arvo-ohjelma:*

*Ministeriöt järjestävät johdolle ja henkilöstölleen koulutusta sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisesta. (Kaikki ministeriöt)*

*Toimenpiteet ja arviointi (3,5)*

Kaikissa ministeriöissä on järjestetty ministeriökohtaista koulutusta yhdessä EU:n Progress -ohjelman Sukupuolisilmäläsit -hankkeiden kanssa. Tämän lisäksi kaikista ministeriöistä on osallistuttu Sukupuolisilmäläsit -seminaarisiin. EU-osarahoitteisten Sukupuolisilmäläsit -hankkeiden tuottamat valtavirtaistamista tukevat koulutukset päättyivät syyskuussa 2009.

Ministeriöistä suurin osa on lisäksi tarjonnut omaa koulutusta (OKM, MMM, OM, PLM, SM, STM, TEM, VNK). Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö on tukenut ministeriöitä mm. järjestämällä valtavirtaistamiskoulutusta ja tuottamalla Sukupuolisilmäläsit käytössä - käsikirjan ministeriöiden tasa-arvotyön tueksi.

Ulkoasiainministeriössä materiaalia johdolle ja henkilöstölle on tuotettu intranettiin. Koulutuksessa on keskitytty kuitenkin enemmän eriarvoisuuteen kuin varsinaisesti sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiseen.

Sukupuolinäkökulman integrointi osaksi ministeriöiden toiminnan sisältöjä koskevaa koulutusta on suurelta osin vielä tekemättä. Työ- ja elinkeinoministeriö näyttää olevan edelläkävijä, sillä vuoden 2011 alussa valmistui suunnitelma tasa-arvonäkökulman sisällyttämiseksi konsernin henkilöstökoulutukseen sekä eri yhteyksiin soveltuva koulutuspaketti sukupuolten tasa-arvon edistämisestä ministeriön hallinnonalalla. Työ- ja elinkeinoministeriön järjestämään koulutukseen on osallistunut noin 800 henkilöä.

Ministeriöiden itsearviot onnistumisestaan/toiminnan toteutumisesta vaihtelivat numeroiden 2 ja 5 välillä, keskiarvon valtioneuvoston tasolla ollessa 3,5. Ympäristöministeriö ei ole mukana arvioinnissa.

### 3.1.8 Tasa-arvon tietopalvelu

*Hallituksen tasa-arvo-ohjelma:*

*Hallitus varmistaa, että tasa-arvon tietopalvelu käynnistetään viimeistään vuonna 2009. (STM)*

*Toimenpiteet ja arviointi (5)*

Tasa-arvon tietopalvelun käynnistyshanke käynnistyi toukokuussa 2009 Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston toteuttamana Tampereen yliopistossa. Käynnistyshankkeeseen palkattiin kaksi työntekijää, tietopalveluasiantuntija (15.5.2009 lähtien) ja tietopalvelupäällikkö (1.8.2009 lähtien).

Käynnistyshankkeen aikana tietopalvelun nimeksi päätettiin Tasa-arvotiedon keskus Minna, rakennettiin hankkeelle uusi verkkoportaali osoitteeseen <http://www.minna.fi>, luotiin keskuksen keskeiset pysyvät toimintalinjat,



suunniteltiin dokumentinhallinta ja kartoitettiin palvelun kohderyhmiä sekä yhteistyökumppaneita. Käynnistyshankkeen aikana onnistuttiin täyttämään asetetut tavoitteet ja varmistamaan pysyvä toiminta Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston yhteydessä. Käynnistyshanke päättyi ja pysyväksi tarkoitettu toiminta alkoi keväällä 2010.

### 3.2 VALTAVIRTAISTAMISEN RAKENTEIDEN JA TOIMIJOIDEN KEHITTYMINEN OHJELMAN AIKANA

Hallituksen tasa-arvo-ohjelman 2008–2011 aikana ministeriöt ovat ottaneet aikaisempaa enemmän vastuuta sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen toteuttamisesta. Valtavirtaistamisen toimeenpanon kannalta keskeiseen rooliin ovat nousemassa ministeriöihin perustetut toiminnalliset tasa-arvotyöryhmät sekä vahvistunut valtavirtaistamisen ohjausrakenne. Toiminnallinen tasa-arvotyöryhmä perustettiin hallituksen tasa-arvo-ohjelman mukaisesti 11 ministeriöön. Ulkoasiainministeriössä toiminnallista tasa-arvotyöryhmää ei ole perustettu, joskin tasa-arvotyötä on tehty aktiivisesti eräillä keskeisillä lohkoilla ja osastoilla. Valtiovarainministeriössä tasa-arvoasiat ovat kuuluneet osastopäällikkökokoukselle vuoden 2010 loppupuoliskolle saakka.

Toiminnalliset tasa-arvotyöryhmät vahvistavat valtavirtaistamisen toimeenpanoa ja seuranta ministeriöissä. Ne myös siirtävät valtavirtaistamisen koordinoituvastuuta STM:n tasa-arvoyksiköltä ja ministeriöiden yksittäisiltä virkamiehiltä koko organisaatiolle. Seurannan perusteella vaikuttaa siltä, että toiminnallisten tasa-arvotyöryhmien rooli on merkittävä ministeriöiden sukupuolinäkökulman valtavirtaistamistoimenpiteissä.

Syksyllä 2009 päätettiin, että valtavirtaistamista käsitellään säännöllisesti sekä Hallinnon ja aluekehityksen ministerityöryhmässä että kansliapäälliköiden kokouksissa. Tämä parantaa merkittäväällä tavalla valtavirtaistamisen poikkihallinnollista ohjausta sekä vahvistaa toimeenpanoa. Nämä toimijarakenteen muutokset edellyttävät jatkossa myös tasa-arvoyksikön roolin selkeyttämistä.

Nykyisessä hallituksen tasa-arvo-ohjelmassa on sovittu, että kukin ministeriö valtavirtaistaa sukupuolinäkökulman politiikkaohjelmien lisäksi vähintään yhteen merkittävään hankkeeseensa. Ohjelman aikana tavoite toteutui kaikissa ministeriöissä. Valtavirtaistettavien hankkeiden yhteydessä toiminnalliset tasa-arvotyöryhmät seurasivat valtavirtaistamisen kehittymistä useimmissa ministeriöissä. Tällä tavalla ministeriöiden pilottihankkeiden kokemukset on kytketty osaksi sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen kehittämistyötä.

Keskeiset hallinnon prosessit, joissa sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista on tähän mennessä kehitetty, ovat lainsäädäntö, talousarvio, hankkeet ja ohjelmat, tulosohjaus, sekä tilastointi ja tiedonkeruu. Sukupuolinäkökulmaa on pyritty vahvistamaan myös henkilöstöpolitiikassa, mutta se on ollut enem-

mänkin tasa-arvosuunnittelun kuin sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen ydinaluetta.

Lainsäädännön valmistelu ja talousarvion laadinta ovat prosesseista ne, joissa on valtioneuvostotasolla menty eniten eteenpäin. Niistä on olemassa valtioneuvostotasoista ohjeistusta sekä kokemusta niiden soveltamisesta. Muissa prosesseissa ohjeistukset, käytännöt ja menetelmät ovat vielä kehitteillä. Myös systemaattista seurantaa on toistaiseksi kehitetty ja toteutettu vain lainsäädännön ja talousarvion osalta.

### 3.3 SUKUPUOLTEN VÄLISEN PALKKAERON KAVENTAMINEN

Hallitusohjelma:

Hallituksen tavoitteena on naisten ja miesten välisten palkkaerojen selkeä kaventaminen tällä vaalikaudella. Hallitus sitoutuu kolmikantaiseen samapalkkaisuusohjelmaan, jonka toimenpidekokonaisuus toteutetaan vaalikauden aikana. Ohjelman toteuttamiselle turvataan riittävät resurssit.

Hallitus tukee osaltaan työmarkkinajärjestöjen keskinäisiä toimia sukupuolten tasa-arvon ja samapalkkaisuuden edistämiseksi. Hallitus on valmis tukemaan korotetulla valtionosuudella sellaista kuntasektorille syntyvää palkkaratkaisua, joka edistää naisvaltaisten alojen palkkojen kilpailukykyä. Korotetun valtionosuuden suuruus riippuu siitä, kuinka selkeästi kuntasektorilla tehtävää palkkaratkaisua onnistutaan kohdentamaan koulutetuille, naisvaltaisille aloille, joiden palkkaus ei vastaa työn vaativuutta.

#### 3.3.1 Samapalkkaisuusohjelman jatkaminen

*Hallituksen tasa-arvo-ohjelma:*

*Hallitus jatkaa samapalkkaisuusohjelman toteuttamista. (STM/Hallinto- ja suunnitteluosasto/Tasa-arvoyksikkö)*

##### *Toimenpiteet ja arviointi (5)*

Kolmikantaiseen samapalkkaisuusohjelmaan sisältyvillä tavoitteilla on yhteyksiä useisiin tasa-arvo-ohjelman painopisteisiin. Pää tavoitteena on naisten ja miesten keskimääräisen palkkaeron kaventaminen siten, että se vuonna 2015 on enintään 15 prosenttia. Osatavoitteina ovat tasa-arvon edistäminen sopimuspolitiikalla, palkkausjärjestelmien kehittäminen, perusteettoman määräaikaistyön vähentäminen, isien osuuden kasvu kaikista käytetyistä vanhempainpäivärahapäivistä, tasa-arvosuunnitelmien määrän ja laadun parantaminen sekä segregaaation lieventäminen.

Samapalkkaisuusohjelma toimii aktiivisesti ja useita toimia ja selvityksiä on meneillään. Ohjelmalle asetettiin uusi korkean tason seurantar ryhmä vuosille 2007–2011. Hallitus on osoittanut ohjelmalle 200 000 euroa vuodessa neljän vuoden ajan. Vuonna 2008 ohjelman painopisteenä oli palkka- ja

sopimuspolitiikka. Teemasta järjestettiin korkean tason seminaari syksyllä 2008. Vuonna 2009 yhtenä painopisteenä oli segregaaation lieventäminen. Teemasta järjestettiin keväällä asiantuntijatyöpaja ja syksyllä laajalle yleisölle tarkoitettu seminaari. Vuonna 2010 yhtenä painopisteenä on työpaikkojen tasa-arvosuunnittelu ja palkkausjärjestelmien kehittäminen. Marraskuussa 2010 järjestettiin sopimuspolitiikkaa ja palkkausjärjestelmiä koskeva laaja seminaari.

Samapalkkaisuusohjelma tilasi tulopoliittiselta selvitystoimikunnalta selvityksen edellisen sopimuskierroksen vaikutuksista sukupuolten välisiin palkkaeroihin. Vuoden 2010 keväällä ohjelma tilasi täydentävän selvityksen tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikunnalta vuosien 2007 -2010 työ- ja virkaehtosopimusten vaikutuksista naisten ja miesten palkkoihin ja palkkaeroon. Selvityksessä todetaan, että koko työmarkkinoita tarkasteltaessa naisten ansiotasoa oli vuoden 2006 lopussa keskimäärin 81 prosenttia ja vuoden 2009 lopussa keskimäärin 82 prosenttia miesten ansiotasosta.

Käynnissä on kaksi isoa palkkausjärjestelmien kehittämiseen liittyvää hanketta: ”Samapalkkaisuus, tasa-arvo ja uudet palkkausjärjestelmät” -hanke (SATU) sekä ”Tasa-arvoa palkkaukseen: työn vaativuuden sekä pätevyuden ja suoriutumisen arvioinnin toimivuus Suomessa” -hanke (TAPAS). Tutkimushankkeista vastaa Palkansaajien tutkimuslaitos ja Teknillinen korkeakoulu. SATU -hanke tuottaa syksyn 2010 aikana kattavat tilastolliset raportit uusista palkkausjärjestelmistä noin kymmenen vuoden ajalta ja niiden vaikutuksista palkkoihin eri sektoreilla. Lisäksi käynnissä on hanke Segregaaation purkamisen portaat. Siinä pyritään edistämään lukioiden ja ammatillisten oppilaitosten tasa-arvosuunnitelman tekemistä ja luodaan oppilaitoksiin tasa-arvo-yhdyshenkilöverkosto, josta löytyy tietoa opetushallituksen verkkosivuilta.

Samapalkkaisuusohjelma on julkaissut kaksi tutkimusraporttia työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten tilasta. Raportit on julkaistu STM:n selvityksissä (STM 2009:11 ja 2010:7). Tutkimukset toteutti Tampereen yliopiston työelämän tutkimuskeskus. Samapalkkaisuusohjelman sivustoa samapalkka.fi on kehitetty toimivaksi tiedonvälityskanavaksi.

### 3.3.2 Palkkaerojen kaventamistoimien arviointi

*Hallituksen tasa-arvo-ohjelma:*

*Hallitus arvioi naisten ja miesten välisten palkkaerojen kaventumista ja työmarkkinajärjestöjen ratkaisuja samapalkkaisuusohjelman tavoitteiden saavuttamisen näkökulmasta. Arvioinnin perusteella hallitus päättää tarvittavista toimista palkkaerojen kaventamiseksi. (STM/Hallinto- ja suunnitteluosasto/Tasa-arvoyksikkö)*

*Toimenpiteet ja arviointi (2)*

Samapalkkaisuusohjelman päätavoitteena on, että miesten ja naisten välinen palkkaero kaventuu vuoden 2006 noin 20 prosentista vähintään viidellä prosenttiyksiköllä vuoteen 2015 laskettuna. Naisten keskimääräinen palkka miesten palkasta vuonna 2010 on 82 prosenttia.

Tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikunnan selvityksen mukaan naisten sopimuspalkat kohosivat miesten sopimuspalkkoja nopeammin sekä edellisen että kuluvan neuvottelukierroksen aikana. Vuosina 2006 -2009 sukupuolten palkkaero on kaventunut yhden prosenttiyksikön. Selvitystoimikunnan mukaan palkkaeroa ovat kaventaneet sekä työehtosopimukseen kirjatut, toteutetut toimenpiteet että vaativuustekijät. Jotta palkkaeron kaventumistavoite saavutettaisiin, tulisi eron kaventua noin 0,7 prosenttiyksikköä/ vuosi. Palkkaeron kaventumisessa on tapahtunut myönteistä kehitystä, mutta vauhti on liian hidas.

Ohjelma toteutti vuonna 2010 kokonaisarvioinnin ohjelman onnistuneisuudesta ja toimintatavoista. Arviointi suoritettiin ulkopuolisen ja riippumattoman arvioitsijan toimesta ja siinä arvioitiin ohjelman päätavoitetta ja sen kahdeksaa osatavoitetta. Arviointi valmistui vuoden 2010 lopussa.

Kokonaisarviossa todetaan, että naisten ja miesten palkkaeron supistuminen viidellä prosenttiyksiköllä vuodesta 2006 vuoteen 2015 on edennyt hitaammin kuin tavoitteen saavuttaminen edellyttäisi. Nykyisellä kehitysvauhdilla palkkaero supistuisi noin kolmella prosenttiyksiköllä eli 16 -17 prosenttiin vuonna 2015. Tätä arviota reunustavat monet epävarmuustekijät kansainvälisessä taloudessa ja valtion - ja kuntatalouden ongelmat. Sukupuolten palkkaeron kaventumistavoitteen lisäksi kokonaisarvioinnissa esitetään johtopäätökset ja suositukset jokaisessa osatavoitteessa.

Vuoden 2011 alussa hallitus ja työmarkkinakeskusjärjestöt arvioivat kokonaisarviointiin perustuen samapalkkaisuusohjelman tavoitteiden saavuttamista ja tulevaisuutta.

Samapalkkaisuusohjelman osatavoitteet ovat:

- tasa-arvosuunnitelmien määrän ja laadun parantaminen
- palkkausjärjestelmien kehittäminen
- segregaaation lieventäminen
- perusteettoman määräaikaistyön vähentäminen
- isien osuuden kasvu kaikista käytetyistä vanhempainpäivärahapäivistä

*Tasa-arvosuunnittelu (arvio 3):*

STM:n teettämän Tasa-arvolain toimivuus ja arviointiselvityshankkeen tietojen mukaan vuonna 2008 tasa-arvosuunnitelma on 62 prosentilla suunnitelman tekemiseen velvoitetuista työnantajista. Palkkakartoituksen on tehnyt 60 prosenttia siihen velvoitetuista työnantajista. Selvityksen mukaan tasa-arvosuunnittelu on yleistynyt ja monipuolistunut, mutta suunnitelmien laatu ja yhteistyö henkilöstön kanssa vaatii kehittämistä. Valtion työmarkkinalaituksen vuonna 2009 tekemän kyselyn mukaan virastoista 86 prosenttia oli tehnyt suunnitelman ja palkkakartoitus sisältyi suunnitelmaan 79 prosentilla.

Samapalkkaisuusohjelman seurantaryhmä on päättänyt edistää työpaikkojen tasa-arvosuunnittelua ja palkkakartoituksia. Toimenpiteitä ovat hyvien työpaikkaesimerkkien löytäminen ja niiden levittäminen artikkelisarjan avulla

sekä tasa-arvosuunnitelmiin liittyvän koulutuksen suunnittelu työpaikan toimijoille. Toimenpiteet osin toteutettu, osa on vielä käynnissä.

### *Palkkausjärjestelmät (arvio 3)*

Palkkausjärjestelmien tutkimus- ja kehittämishankkeet on toteutettu. Hankkeiden tavoitteena on edistää samapalkkaisuutta, oikeudenmukaista ja kannustavaa palkkausta koko sopimusyritys- ja toimialakentässä.

Samapalkkaisuus, tasa-arvo ja uudet palkkausjärjestelmät -hankkeessa saadaan laajojen tilastoaineistojen avulla tietoa uusien palkkausjärjestelmien vaikutuksista sukupuolten palkkaeroihin. Hankkeen alustavien tutkimustulosten mukaan uusien palkkausjärjestelmien käyttöönotto on kaventanut erityisesti korkeasti koulutettujen ja vaativammissa tehtävissä toimivien naisten ja miesten palkkaeroja. Kaventumiskehitys on selkeämpi julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Hankkeen tuloksia tullaan hyödyntämään politiikkatoimenpiteiden ja erityisesti tasa-arvosuunnittelun ja palkkakartoitusten kehittämisessä.

Toisessa tutkimus- ja kehittämishankkeessa *Tasa-arvoa palkkaukseen, työn vaativuuden sekä pätevyyden ja suoriutumisen arvioinnin toimivuus Suomessa* tullaan tuottamaan tietoa ja ehdotuksia siitä, miten palkkausjärjestelmissä voidaan käytännössä ottaa huomioon tasa-arvoisen palkkauksen perusteet.

Arviointia:

Työmarkkinoilla on (Työolotutkimusten tuloksia 2008) kannustavien ja työn vaativuuteen sekä henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin perustuvien palkkausjärjestelmien piirissä palkansaajista:

- Tulospalkkioiden piirissä yksityisellä sektorilla 44%, kunnissa 12% , valtiolla 23 %
- Henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin piirissä yksityisellä sektorilla 36 %, kunnissa 38% ja valtiolla 83 %
- Työn vaativuuden arvioinnin piirissä yksityisellä sektorilla 41 %, kunnissa 47% ja valtiolla 86 %.

Työnantajista valtio on lisännyt eniten työn vaativuuden arviointia. Henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnissa valtion ja muiden sektoreitten ero on suuri. Tulospalkkioita maksetaan eniten yksityisellä sektorilla, valtiollakin yli viidennes on niiden piirissä, kun taas kunnissa osuus on vain runsas kymmenesosa.

### *Segregaation lieventäminen (arvio 2):*

Samapalkkaisuusohjelmassa segregaation purkamisen tavoitteena on, että tasa-ammateissa toimivien osuus työssäkäyvistä kasvaa. Toisena tavoitteena on, että naisilla ja miehillä olisi yhtäläiset mahdollisuudet edetä vaativampiin tehtäviin ja että naisten osuus johtotehtävissä kasvaa. Molempien tavoitteiden saavuttamiseksi on käynnistetty toimia ja tilannetta kuvaavia indikaattoreita kehitetään.

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö toteutti opetushallituksen ja tasa-arvovaltuutetun kanssa *Segregaation purkamisen portaat* -hankkeen, jossa perustettiin lukioihin ja ammatillisiin oppilaitoksiin tasa-arvotyön yhdyshenkilöhenkilöverkosto ja jossa pyrittiin varmistamaan, että oppilaitokset ovat tehneet toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman. Hanke toteutti rehtoreille ja opettajille sekä muille tasa-arvohyödyshenkilöille viisi täydennyskoulutustilaisuutta ja tuotti lisäksi tasa-arvosuunnittelun tukimateriaalia verkkoon.

Samapalkkaisuusohjelma kutsui v. 2009 asiantuntijoita koolle työpajaan, jonka tavoitteena oli koota tutkimustietoa ja esimerkkejä segregaation purkutoimista ja -hankkeista. Samapalkkaisuusohjelman korkean tason seminaari v. 2009 tarkasteli eri toimijoiden roolia ja mahdollisuuksia vaikuttaa koulutus- ja ammatinvalintoihin.

Viime vuosina naisten osuus johtotehtävissä on kasvanut ja kehitys on ollut myönteistä erityisesti valtiosektorilla. Siten voidaan arvioida että vertikaalinen segregaatio on lieventymässä.

Samapalkkaisuusohjelma on osaltaan vaikuttanut siihen, että OKM asetti 28.9.2009 *segregaation lieventämistyöryhmän* pohtimaan keinoja, miten opetuksen ja koulutuksen avulla voitaisiin vähentää segregaatiota kouluissa ja työelämässä. Työryhmän loppuraportti on valmistunut joulukuussa 2010. Segregaation lieventämistyöryhmän mietintöön sisältyi ehdotuksia mm. koulutuksen kehittämiseen, arviointiin ja laatukriteereihin sekä opetussuunnitelman perusteisiin. Työryhmä esitti myös opinto-ohjaukseen liittyviä tehostamistoimia sekä tieto- ja viestintäteknologian hyödyntämistä. Työryhmä kiinnitti huomiota oppilaiden ja opiskelijoiden tietoisuuteen työelämän oikeuksista ja velvollisuuksista.

Työryhmän työtä ja esityksiä kuvataan tarkemmin tämän raportin kappaleessa 3.5

Segregaatio on keskeinen työmarkkinoiden ilmiö, jonka lieventäminen on hidasta sekä koulutuksessa että työelämässä. Toimenpiteitä tarvitaan lisää ja niiden pitää olla vaikuttavampia. Segregaation lieventämistyöryhmän ehdotukset vievät kehitystä eteenpäin, mutta niiden toimeenpanoon on panostettava. Samapalkkaisuusohjelmaan sisältyneiden segregaation lieventämistoimien vaikuttavuus arvioidaan melko vähäiseksi.

### *Perusteettomat määräaikaisuudet (arvio 1)*

Määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevien osuus on hieman vähentynyt 2000 -luvun alkuvuosista. Voidaan arvioida, että perusteettoman määräaikaistyön vähentämiseksi kehitetty lainsäädäntö alkaa vaikuttaa. Toisaalta taantuma vähentää määräaikaisten työsuhteiden määrää. Määräaikaisten osuus kaikista palkansaajista vuonna 2009: naiset 18,4 ja miehet 10,6 prosenttia. Julkisella sektorilla määräaikaisia sopimuksia käytetään runsaasti.

### *Isien ja äitien osuus kaikista käytetyistä vanhempainpäivärahapäivistä (arvio 2):*

Myönteistä, vaikkakin hidasta kehitystä on tapahtunut. Isien käyttämien vanhempainpäivärahapäivien osuus on kasvanut kolmessa vuodessa yhden prosenttiyksikön. Vanhempainpäivärahaa käyttävien isien lukumäärä on kasvanut, haasteena on vapaiden pituuden kasvattaminen.

#### **Taulukko I Isien ja äitien osuus kaikista käytetyistä vanhempainpäivärahapäivistä:**

Vuosi	Isät	Äidit
2006	5,7 %	94,3 %
2007	6,1 %	93,9 %
2008	6,6 %	93,4 %
2009	6,7 %	93,3 %

### 3.3.3 Uudet palkkausjärjestelmät ja samapalkkaisuus

#### *Hallituksen tasa-arvo-ohjelma:*

*Koko valtionhallintoa koskeva selvitys uusien palkkausjärjestelmien vaikutuksista samapalkkaisuuden kannalta käynnistetään vuoden 2008 aikana. (VM)*

#### *Toimenpiteet ja arviointi (2)*

Uusien palkkausjärjestelmien vaikutuksia on selvitetty muun muassa viidellä tutkimushankkeella, joista osaan liittyy myös kehittämistoimia. Palkkaerot ovat kaventuneet sekä palkkausjärjestelmä uudistuksen että samapalkkaerän ansiosta

#### *Samapalkkaisuus, tasa-arvo ja uudet palkkausjärjestelmät (Satu-hanke):*

Satu-hankkeessa on tutkittu sitä, miten uusien palkkausjärjestelmien käyttöönotto on vaikuttanut miesten ja naisten palkka-eroihin. Tutkimus valtion aineiston osalta on tehty vuoden 2009 aikana Tilastokeskuksessa. Koko hanke on valmistunut vuoden 2010 lopussa.

3.12.2009 järjestettiin yleisölle suunnattu seminaari, jossa esiteltiin mm. valtion tuloksia, jotka olivat palkkaerojen kaventumisen tavoitteen näkökulmasta pääosin myönteisiä. Valtion palkkausjärjestelmän (vpj:n) käyttöönottohetkellä naiset sijoittuivat samalla koulutustasolla vähemmän vaativiin tehtäviin kuin miehet, mutta pitemmällä aikavälillä erot tasoittuvat ja palkkaerot supistuvat selvästi. Tehtävien vaativuuden arvioinnilla on tärkeä rooli sukupuolten palkkaerojen kaventumisen kannalta. Hankkeen loppuraportti on ilmestynyt loppuvuodesta 2010.

*Tasa-arvoa palkkaukseen; työn vaativuuden sekä pätevyyden ja suoriutumisen arvioinnin toimivuus Suomessa (Tapas-hanke):*

Hankkeessa tutkitaan sitä, miten työn vaativuuteen ja suorituksen arviointiin perustuvat palkkausjärjestelmät ottavat huomioon tasa-arvoisen palkkauksen perusteet.

Valtiolta mukana on kolme organisaatiota, joista kahdessa (Rajavartiolaitos RVL ja Maanpuolustuskorkeakoulu MPKK) on valtion palkkausjärjestelmä (vpj). Näissä molemmissa on tehty alkukartoitus, aloitettu kehittämistyö ja tiedotus. Suunnitteilla on jatkohanke ”Hyvät käytännöt jakoon”. Hanke on kokonaisuudessaan valmis joulukuussa 2011.

Valtion sopimusosapuolet ovat toteuttaneet kolme tutkimusta, jotka liittyvät palkkausjärjestelmiin ja sukupuolten tasa-arvoon.

Tutkimusten tulosten perusteella jaettiin helmikuussa 2010 samapalkka-erä, joka oli yhteensä 0,2% valtion palkkasummasta. Erä oli erisuuruinen eri virastoissa (0,0-0,53%) samapalkkaindeksien eroista johtuen. Erä kohensi naisten palkkauksellista asemaa 0,24 % -yksiköllä.

### 3.3.4 Valtioneuvoston palkkausjärjestelmien yhtenäistäminen

*Hallituksen tasa-arvo-ohjelma:*

*Sukupuolinäkökulma otetaan huomioon valtioneuvoston palkkausjärjestelmien yhtenäistämässä. Yhtenäistämisen vaikutukset naisten ja miesten välisiin palkkaeroihin selvitetään ja raportoidaan kevääseen 2010 mennessä. (VM)*

*Toimenpiteet ja arviointi (1)*

Vuonna 2009 arvioitiin, että sopimus uudesta palkkausjärjestelmästä solmitaan lo-kakuun 2009 loppuun mennessä. Palkkausjärjestelmien vaikutuksia samapalkkaisuuden kannalta oli tarkoitus arvioida vuoden 2010 keväällä. Vuoden 2010 aikana kuitenkin ilmeni, että osapuolten kesken ei saada sopimusta. Siten valtioneuvoston palkkausjärjestelmien yhtenäistäminen sekä sen arviointi samapalkkaisuuden kannalta kariutui.

Ohjelmassa sovittua toimenpidettä ei voitu toteuttaa, koska yhtenäistäminen ei toteutunut



### 3.4 NAISTEN URAKEHITYKSEN EDISTÄMINEN

Hallitusohjelma:

Hallitus edistää suunnitelmallisesti naisten urakehitystä ja naisjohtajuutta sekä julkisella että yksityisellä sektorilla.

#### 3.4.1 Naisten urakehitystä edistävä työryhmä

*Hallituksen tasa-arvo-ohjelma:*

*Valtiovarainministeriön asettama naisten urakehityksen edistämisen työryhmä valmistelee vuoden 2008 loppuun mennessä ehdotuksen keinoista, joiden avulla voidaan lisätä naisten osuutta valtionhallinnon esimies- ja johtotehtävissä. (VM/ Henkilöstöosasto, Valtion työmarkkinalaitos)*

#### *Toimenpiteet ja arviointi (2)*

Valtionhallinnossa naisjohtajien osuus ylimmässä johdossa on vuosina 2006–2010 kasvanut 3,1 prosenttiyksikköä. Naisten osuus kaikista johtoon kuuluvista on vuosina 2006–2009 kasvanut 4,7 prosenttiyksikköä (vuoden 2010 tieto puuttuu). (*Taulukko 2 Naisten osuuden kehittyminen valtionhallinnon johtotehtävissä*)

VM:n asettaman naisten urakehitystä edistävän työryhmän loppuraportti luovutettiin ministeri Kiviniemelle 15.1.2009. Raportissa esitettiin 16 toimenpide-ehdotusta rekrytointiin, koulutukseen, urateihin ja seurantaan liittyen. VTML on tiedottanut työryhmän toimenpidesuosituksista esitteellä, joka jaettiin huhtikuussa 2009 virastoille.

Jotta naisten määrä johdossa kasvaisi, on naisten osuuden hakijoista ja nimitetyistä lisäännettävä. Vuoteen 2009 mennessä rekrytointiprosesseista ei kuitenkaan ole ollut saatavissa sukupuolittain eriteltyä tietoa. Naisten osuutta hakijoista ja nimitetyistä kaikissa valtion esimies- ja johtotehtävissä alettiin seurata järjestelmällisesti Valtiokonttorin Heli-järjestelmän avulla vuoden 2010 alusta lähtien.

Kansainväliseen ”Crossing the Boundaries” - naisjohtajakoulutukseen osallistuu vuosittain 1-3 osallistujaa Suomesta.

## Taulukko 2 Naisten osuuden kehittyminen valtionhallinnon johtotehtävissä

Vuosi	Ylimmästä johdosta * %	Johtoon kuuluvista ** %	Muista esimiehistä *** %	Koko henkilöstöstä %
2006	25,1	29,1	23,6	49,1
2007	26,2	29,9	23,9	49,8
2008	27,5	31,0	25,3	49,6
2009	27,6	33,8	27,3	49,6
2010	28,2			

### \* Ylintä johtoa ovat:

- 1) ministeriöiden ylin johto eli valtioshteerit, kansliapäälliköt, alivaltioshteerit, osastopäälliköt ja vastaavat sekä
- 2) virastojen ylin johto (pääjohtajat, ylijohtajat virastojen päällikköinä, maaherrat, oikeuskansleri, apulaisoikeuskansleri, puolustusvoimain komentaja, valtakunnansyyttäjä ja muut vastaavat, jotka ovat virastopäällikön asemassa)

\*\* **Johtoon kuuluvat** virastojen ja laitosten johtajat ylä- ja keskitasolla sekä tulosityksikköjen ja vastaavien vastuuyksikköjen johtajat. Johtoon kuuluvat virat/tehtävät määritellään työjärjestyksen ja toimivan organisoinnin perusteella

\*\*\* **Muihin esimiehiin kuuluvat** sellaiset toimenkuvat, joissa työnjohtamisen ja esimiestehtävien osuus työajasta on yli puolet

## 3.4.2 Tilastojen kehittäminen

### Hallituksen tasa-arvo-ohjelma:

*Valtiovarainministeriö sopii tilastokeskuksen kanssa nykyistä täsmällisempien naisten urakehitystä ja naisjohtajuutta koskevien tilastotietojen ottamisesta säännölliseen tuotantoon. (VM/Henkilöstöosasto, Hallinnon kehittämisosasto)*

### Toimenpiteet ja arviointi (3)

Elinkeinoelämän ja järjestöjen johtotehtävien jakautumisesta naisten ja miesten kesken saatavissa oleva tieto ei ole kaikilta osin ollut riittävää, mikä on vaikeuttanut kokonaiskäsityksen saamista sekä kehittämistoimenpiteiden suuntaamista. Tilastojen kattavuutta ja täsmällisyyttä on tarpeen kehittää myös kansainvälisesti vertailukelpoisten tietojen saamiseksi. Sektorikohtaiset tiedot naisjohtajien osuudesta eri johtajuustasoilla samoin kuin tilastotiedot naisjohtajien osuudesta suhteutettuna alan ja sektorin naisvaltaisuuteen ovat tarpeen. Tilastokeskus on tehnyt VM:lle selvityksen nykyisestä tilanteesta ja kehittämisehdotuksista maaliskuussa 2009. Tilastointia kehitetään muistioon perustuen.

Vuonna 2009 ilmestynyt Tilastokeskuksen erityisjulkaisu ”Vallan tasa-arvoa. Naiset ja miehet päätöksenteossa” esittelee sekä päätöksenteon sukupuolijakaumaan liittyviä indikaattoreita että tilannetta ja kehitystä viime vuosina.

Johtajuuden tilastointiin tulee parantavasti vaikuttamaan uusi maailmanlaajuinen ISCO -luokitus. Suomen päivitys otetaan käyttöön 2010. Loppuvuodesta 2010 ilmestyi julkaisu Työsuhteet ja työajat 2009, jossa on tietoja esimiestehtävissä toimivista. Jatkossa se on osa työvoimatutkimuksen vuosiraportointia. Tilastokeskus selvittää, voidaanko työnantajien toimittamasta palkka-aineistosta tuottaa vuosittain tietoa esimiesasemassa olevista.

Kehitteillä on myös säännölliseen tilastotuotantoon pitkittäisaineistoja, joilla voidaan kuvata yksilötason urakehitystä.

Tilastokeskus tuottaa vuosittain:

**Johtajien lukumäärät sukupuolen mukaan** julkaistaan vuosittain ammattiluokituksen 5 -numerotasolla työssäkäyntitilaston Internet-sivuilla (kuten nykyisinkin). Ammatit tulevat työssäkäyntitilastoon parin vuoden viipeellä. Viimeisimmät ammattia koskevat tiedot ovat vuodelta 2007 ja ne julkaistiin joulukuussa 2009. Naisjohtajuutta koskevien perustietojen määrä on viime vuosina kehittynyt sekä ammattirekisterin käyttöönoton ja sen menetelmällisen kehittämisen että työvoimatutkimuksen asetusperusteisten velvoitteiden laajenemisen johdosta. Osaltaan tilastojen laatua on parantanut Ammattitietojen yhtenäistäminen tilastoissa -projekti, jonka tavoitteena oli johtavassa asemassa olevien määrittelyyn rekisteri- ja haastattelutilastoissa liittyvien koherenssiongelmiin selvittäminen. Johtajuuden tilastointiin tulee lähitulevaisuudessa vaikuttamaan myös uusi ILO:n laatima ja YK:n vahvistama (ISCO) ammattiluokitus 2008, joka otetaan käyttöön maailmanlaajuisesti mm. vuoden 2010 väestönlaskennoissa. Suomen tilastotoimen käytössä nyt oleva kansallinen ammattiluokitus (AML 2001), joka perustuu ISCO-88(COM) -luokitukseen uudistetaan ISCO-08:n mukaisesti. Uusi luokitus otetaan käyttöön mm. vuoden 2010 palkkarakennetilastossa.

**Esimiesasemassa toimivien osuus** tuotetaan vuosittain työvoimatutkimuksesta. Tiedot julkaistaan sekä työvoimatilastojulkaisussa että tasa-arvotilaston taskujulkaisussa. Tietoja esimiestehtävissä toimivien palkansaajien osuuksista on saatu työ-voimatutkimuksesta vuodesta 2008 alkaen. Tietoja julkaistiin ensimmäisen kerran uudenaikaisessa Työsuhteet ja työajat vuonna 2009 -julkaisussa, joka ilmestyi osana työvoimatutkimuksen vuositietojen raportointia kesällä 2010. Tarkoitus on, että tiedot esimiestehtävissä toimivista mies- ja naispalkansaajista sisällytetään jatkossa vakituiseksi osaksi vuosiraporttia. Esimiehiä koskevia tietoja sisällytetään myös seuraavaan tasa-arvotilastojen Naiset ja miehet Suomessa -taskujulkaisuun, joka ilmestyy vuonna 2011. Tuolloin on mahdollista esittää kolmen vuoden aikasarja aiheesta.

Tilastokeskus tuottaa määrävuosittain:

Noin 5-10 vuoden välein tehtävä työolotutkimus sisältää esimiesasemaa koskevan kysymyspaketin. Esimiestehtävissä toimimista on kysytty työolotutkimuksessa vuodesta 1984 alkaen, viimeisin työolotutkimus tehtiin vuonna 2008.

Työolotutkimuksen tuloksia on käsitelty mm. Anna-Maija Lehdon kirjoittamassa artikkelissa *Naiset valtaavat esimiespaikkoja* (Hyvinvointikat-saus 3/2009). Myös tasa-arvotilastojen taskujulkaisussa Naiset ja miehet Suomessa 2009 on mukana kolme työolotutkimuksen tietoihin perustuvaa esimieskuviota.

### 3.4.3 Naisten osuus valtionyhtiöiden hallituksissa

*Hallituksen tasa-arvo-ohjelma:*

*Ohjelmaa naisten osuuden lisäämiseksi valtionyhtiöiden ja valtion osakkuusyhtiöiden hallituksissa jatketaan. (VNK/ Omistajaohjausosasto)*

#### *Toimenpiteet ja arviointi (4)*

Valtioneuvoston kanslian omistajaohjausosasto on omistajaohjauksen keskittämisen jälkeen vuosittain laatinut tilannekatsauksen markkinaehtoisesti toimivien valtio-omisteisten yhtiöiden hallitusjäsenyyksistä ja hallituksen tasa-arvo-ohjelman toteutumisesta.

Markkinaehtoisesti toimivat yhtiöt on aiemmin kirjatun mukaisesti jaoteltu viiteen eri ryhmään seuraavasti:

1. Valtion kokonaan omistamien yhtiöiden hallituksissa naisia ja miehiä tulisi olla vähintään 40 prosenttia
2. Yhtiöissä, joissa valtio on enemmistössä ja jotka eivät ole pörssi-yhtiöitä noudatetaan samaa tavoitetta kuin ryhmässä yksi, ellei asiaan liity muita rajoitteita osakassopimusten, yhtiöjärjestyssäännösten, toimialan erityispiirteiden tms. nojalla
3. Yhtiöissä, joissa valtio on vähemmistöomistaja ja jotka eivät ole pörssi-yhtiöitä, tavoitteeseen pyritään s.e. valtio nimeää nimitysvallassaan olevat ehdokkaansa tasa-arvotavoitteita toteuttavalla tavalla
4. Pörssi-yhtiöissä, joissa valtio on enemmistössä tai tosiasiallisen määräysvallan käyttäjä tavoitteena on saavuttaa edellä mainitut 40 prosentin tasot
5. Pörssi-yhtiöissä, joissa valtiolla ei ole tosiasiallista määräysvaltaa, valtio (nykyisin omistajavaltaa käyttää valtion täysin omistama Solidium Oy) pyrkii yhtiökokousten asettamien nimitysvaiokuntien jäsenenä edistämään tasa-arvoa esittämällä ehdokkaita hallitusten jäseniksi valtion asettamia tasa-arvotavoitteita toteuttavalla tavalla.

Valtio-omisteisten yhtiöiden hallitukseen valittavilta jäsen ehdokkailta valtio edellyttää sukupuoleen katsomatta keskeisinä valintakriteereinä soveltuvien osin aiempaa hallitustyöskentelykokemusta, tulosvastuukokemusta, ao. yhtiön toimialan erityistuntemusta, kokemusta yritysjärjestelyistä ja kykyä suorittaa itsenäisesti yhtiöiden taloudellista analysointia sekä yhteistyökykyä. Valtion kilpailutuksen jälkeen valitsema hallituspankkikonsultti suorittaa pääsääntöisesti jäsen ehdokkaiden valmiuksien tarkastamisen.

Tarkasteluajanjaksona valtio-omisteisia yhtiöitä on perustettu uusia, palautunut erityistehtäväyhtiöksi, myyty tai siirretty Solidium Oy:n hoidettavaksi, joten yhtiöiden lukumäärä ja siten täytettävissä olleiden hallituspaikkojen lukumäärät ja sukupuolijakaumat vaihtelevat vuosittain.

Vuonna 2007 tarkasteltavissa yhtiöissä oli yhteensä 229 hallituspaikkaa, joista naisia 65 eli 28,4 %. Edellä määritellyt rajoitukset huomioiden valtion nimitysoikeuden piirissä oli 132 hallituspaikkaa, joista naisia 56 eli 42,4 %.

Vuonna 2010 vastaavat luvut olivat 177 hallituspaikkaa, joista naisia 61 eli 34,5 % ja valtion nimitysvallassa 122 paikkaa, joista 53 naisia eli 43,4 %.

Yleisesti tarkasteltuna valtion omistajapolitiikalle asetetut tavoitteet ovat siis toteutuneet. Asiaan on jatkuvasti kiinnitettävä huomiota, jotta tilanne pysyisi hyvänä. Jotta yhtiöiden hallitusten sukupuolijakauma muuttuisi tasaisemmaksi, on myös muut omistajat saatava mukaan esittämään naisia hallituspaikoille. Tällä hetkellä hallitusten naisjäsenet ovat pääosin valtion nimeämiä.

*Liite 2: Naisten osuus valtion omistamien yhtiöiden hallituksissa*

### 3.4.4 Hallituksen ja yritysten vuoropuhelu

*Hallituksen tasa-arvo-ohjelma:*

*Hallitus jatkaa vuoropuhelua yrityssektorin kanssa naisten urakehityksen tukemiseksi. (STM/Hallinto- ja suunnitteluosasto/ Tasa-arvoyksikkö)*

*Toimenpiteet ja arviointi (3)*

Suomi sijoittuu muiden Pohjoismaiden kanssa maailmassa kärkikastiin, kun tarkastellaan kaikkien pörssiyritysten hallitusten sukupuolijakaumaa, vaikka miehet ovatkin selkeänä enemmistönä yritysten hallituksissa. Kehitys yksityisen sektorin yrityksissä on viime vuosien aikana ollut varsin myönteistä. Naisten osuus kaikkien pörssiyritysten hallituspaikoista on tällä hetkellä noin 17 %, kun osuus vuonna 2008 oli noin 12 %.

Yhtiöiden operatiivisesta johdosta on niukemmin tietoja saatavilla. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan vuonna 2008 noin 30 prosenttia johtajina toimivista oli naisia. Naisten osuudessa on eroja siten, että ylempi johto ja yksityinen sektori ovat yleensä miehisiä. Vuonna 2008 naisten osuus pääjohtajista ja toimitusjohtajista oli 13 prosenttia, mutta järjestöjohtajista jopa 42 prosenttia.

Yhteistyössä yksityisen sektorin kanssa hallitus on pyrkinyt viime vuosina mm. vaikuttamaan asenteisiin mediassa, selvittänyt tilastoja ja parantanut tilastointia sekä levittänyt tietoa hyvistä toimintatavoista. Jatkossa tulee erityisesti varmistaa naisten määrän kasvu keski- ja linjajohdossa, koska niissä tehtävissä pätevoidytään ylempiin johtotehtäviin. Yritysten moninaisuuden edistämistyössä - ja siten myös naisjohtajuuden edistämisessä - yritykset voisivat aiempaa tehokkaammin hyödyntää esimerkiksi tasa-arvosuunnittelua.

Arvopaperimarkkinayhdistys hyväksyi vuonna 2008 uuden listayritysten hallinnointikoodin, joka ohjeistaa yrityksiä aiempaa velvoittavammin kiinnittämään huomiota molempien sukupuolten edustukseen hallitusten kokoonpanoissa. Yritykset, jotka eivät suositusta noudata, selvittävät syyn poikkeamille vuosiraportoinnin yhteydessä.

Tukimuksen mukaan syyt yritysjohdon miesenemmistöisyyteen on monenlaisia, kuten miehiä suosivat yritys- ja johtamiskulttuurit tai tiukassa istuvat asenteet ja perinteet. Tasa-arvon edistämisessä kannattaa käyttää

monenlaisia keinoja ja niiden tulee perustua analyysiin kyseisestä yhteiskunnasta ja yrityksestä.

Myös Euroopan unionissa tullaan tulevina vuosina keskustelemaan taloudellisen päätöksenteon tasa-arvosta komission juuri hyväksymän Naisten ja miesten tasa-arvostrategian 2010–2015 pohjalta. EU:n suurimpien pörssinoteerattujen yhtiöiden johtokuntien jäsenistä naisia on vain kymmenen prosenttia ja johtokunnan puheenjohtajista vain kolme prosenttia. Komissio aikookin lähivuosina selvittää aloitteita ja levittää hyviä käytäntöjä sukupuolten välisen tasapainon parantamiseksi päätöksenteossa. Pörssiyhtiöiden hallituksia koskevat sukupuolikiintiöt on otettu käyttöön tai niiden mahdollisuutta selvitetään parhaillaan useissa Euroopan maissa.

Suomessa valtio-omisteisten pörssiyhtiöiden hallituspaikkojen jakaumissa on osin jo saavutettu tavoitteet. Yksityisen sektorin pörssiyhtiöiden hallituksissa kehitys on hitaampaa.

Koska kehitys on hidasta, on tilannetta tarkkailtava ja harkittava tarpeen mukaan aktiivisempia kehittämistoimia. Edellytykset rakentavalle vuoropuhelulle sekä tehokkaille kehittämistoimille lienevät hyvät.

### 3.5 TASA-ARVOTIETOISUUDEN LISÄÄMINEN KOULUISSA JA SEGREGAATION LIEVENTÄMINEN

Hallitusohjelma:

Tasa-arvotietoisuutta lisätään peruskouluissa ja opettajakoulutukseen ja lastentarhanopettajien koulutukseen sisällytetään sukupuolitietoista opetusta.

Hallitus edesauttaa toimia, joilla vähennetään työmarkkinoiden jakautumista sukupuolen mukaan.

#### 3.5.1 Opettajakoulutuksen sukupuolitietoisuus

*Hallituksen tasa-arvo-ohjelma:*

*Varmistetaan, että kaikkiin opettajakoulutuksiin sisällytetään sukupuolitietoista opetusta sekä toteutetaan ja resursoidaan hanke sukupuolitietoisen opettajakoulutuksen edistämiseksi. (OKM/Korkeakoulu ja tiedeyksikkö)*

*Toimenpiteet ja arviointi (4)*

Opettajankoulutusta antavissa yliopistoissa on toteutettu opetusministeriön rahoittama laaja ”Tasa-arvo- ja sukupuolitietoisuus opettajakoulutuksessa”-hanke (TASUKO 2008–2010). Hanke oli suunnattu suomen- ja ruotsinkieliseen lastentarhan- ja luokanopettajakoulutukseen, erityisopettaja- ja aineenopettaja-koulutukseen, opinto-ohjaajakoulutukseen sekä yliopistojen harjoittelukouluille. Hankkeen valmistelua varten opetusministeriö osoitti vuonna 2008 suunnittelumäärärahan Helsingin yliopiston käyttäytymistieteelliselle tiedekunnalle. Tiedekunta oli yhteistyössä yhdeksää yliopistoa edustavan asiantuntijaverkoston kanssa valmistellut toimintasuunnitelman

hankkeen toteutuksesta. Hankkeeseen osallistuivat kaikki opettajankoulutusta antavat yliopistot ja koordinoinnista vastasi Helsingin yliopisto. Hankkeen rahoitus vv. 2008–2010 on ollut 600 000 euroa.

Tasa-arvo- ja sukupuolittietoisuus opettajankoulutuksessa -hanke on sisältänyt mm. seuraavia toimenpiteitä:

- tutkimukset mm. seuraavista aiheista: sukupuolittietoisien opettajankoulutuksen nykytilanne ja vaikuttavuus, tasa-arvohankkeiden vaikutukset, käsityöopetuksen sukupuolittuneet käytännöt, opiskelijoiden käsitykset tasa-arvosta
- aineiston tuottaminen verkkoympäristöön ja painettuina julkaisuina mm. oppikirjakäyttöön
- opettajankouluttajien täydennyskoulutus ja tätä palvelevan verkkokurssin tuottaminen
- opettajankoulutuksen opetussuunnitelmien kehittämistyö ja tätä palvelevan suomen- ja ruotsinkielisen verkkokurssin tuottaminen
- yliopistojen tasa-arvosuunnitelmien kehittämistyö
- asiantuntijaverkoston tuki ja vahvistaminen
- valtakunnalliset ja yliopistokohtaiset tilaisuudet
- hankkeen päätösvaiheessa toteutuksen, erityisesti vaikuttavuuden arviointi.

Hankkeen loppuraportti arviointineen on valmistunut vuoden 2010 lopussa. Tasa-arvo-ohjelman toimenpiteen onnistumisen ja vaikuttavuuden kannalta on oleellista jatkossa varmistaa hankkeen tulosten hyödyntäminen opettajankoulutuksessa.

### 3.5.2 Opettajien täydennyskoulutusten sukupuolittietoisuus

*Hallituksen tasa-arvo-ohjelma:*

*Opettajien täydennyskoulutuksiin lisätään sukupuolittietoisuutta ja tasa-arvoa edistäviä sisältökokonaisuuksia viimeistään vuodesta 2009 lähtien. (OKM/ Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto, Opetushallitus)*

#### *Toimenpiteet ja arviointi (2)*

Valtio on rahoittanut tasa-arvo-ohjelman toimenpiteeseen liittyen opetustoimen henkilöstökoulutusta vuonna 2009–2010. Osallistujille maksuttoman "Sukupuolittietoinen opetus- ja ohjaus avaimena tasa-arvoiseen työelämään" -koulutuksen on tuottanut Helsingin yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia. Koulutus on suunnattu 600 osallistujalle lukioissa ja ammatillisessa koulutuksessa (opetushenkilöstö, johto ja opetuksen tukihenkilöstö). Opettajat eivät ole osallistuneet koulutukseen toivotussa laajuudessa ja vuoden 2009 toteutus jouduttiin peruuttamaan. Syksystä 2010 alkaen koulutuksen voi suorittaa osin verkossa. Uudistuksen toivotaan lisäävän osallistumisaktiivisuutta ja -mahdollisuuksia.

### 3.5.3 Oppimateriaalien stereotypiat

*Hallituksen tasa-arvo-ohjelma:*

*Opetusministeriö varmistaa yhdessä kustannusyhtiöiden kanssa, että oppimateriaalit valmistellaan siten, etteivät ne pidä yllä stereotyyppisiä käsityksiä tytöistä ja pojista, miehistä ja naisista. (OKM/Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto)*

#### *Toimenpiteet ja arviointi (4)*

Ministerit Virkkunen ja Wallin tapasivat oppikirjakustantajia kesäkuussa 2009. Tapaamisessa sovittiin, että oppikirjantekijöitä varten laaditaan opas sukupuolinäkökulman huomioimisesta oppimateriaalityössä. Lisäksi todettiin, että käytössä olevien oppikirjojen nais- ja mieskuvaa on syytä selvittää.

Opetusministeriö ja Opetushallitus sopivat tulossopimuksen tarkistuksessa, että Opetushallitus tuottaa oppimateriaalin laatijoille ohjeen sukupuolinäkökulman huomioimisesta oppimateriaalityössä vuonna 2010. Opas on valmistunut suunnitelmien mukaisesti. Helsingin yliopiston opettajan-koulutuslaitos on tehnyt selvityksen oppimateriaalien nais- ja mieskuvasta.

Segregaation lieventämistyöryhmän loppuraportin mukaan kaikissa oppimateriaaleissa on pyrittävä lisäämään sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Oppimateriaalien seuranta segregaation lieventämisen näkökulmasta tuleekin tehdä myös tulevaisuudessa. Kustantajien ja heidän kauttaan oppimateriaalien tekijöiden tulisi kyseenalaistaa perinteisiä asioiden ja ilmiöiden esittämistapoja sekä -malleja.

Segregaation lieventämistyöryhmä osana hallituksen segregaation lieventämistyötä

Hallitus on kehittänyt segregaation lieventämiseen tähtäviä toimia hallituskaudella myös samapalkkaisuusohjelman puitteissa perustetun segregaation lieventämistyöryhmän avulla (kts myös kpl 3.3). Tämä opetus- ja kulttuuriministeriön asettama työryhmä valmisteli 1.5.2010 mennessä ehdotuksen perusopetuksen opetussuunnitelmien uudistamisen yhteydessä toteutettavista ja 29.10.2010 mennessä ehdotuksen muista opetusta ja koulutusta koskevista lyhyen sekä pitkän aikavälin toimenpiteistä, joilla lievennetään sukupuolen mukaista segregaatiota.

Segregaation lieventämistyöryhmä esitti joulukuussa 2010 luovutetussa työryhmämuistiossaan toimenpide-ehdotuksia liittyen segregaation lieventämiseen koulutuksessa ja opetuksessa. Tavoitteet koskevat kaikkia koulutusmuotoja.

- Koulujen ja oppilaitosten opetuskäytäntöjä tulee kehittää niin, että ne tukevat oppilaiden ja opiskelijoiden tasavertaista ja yksilöllistä oppimista sekä kasvamista, ottaen huomioon sukupuolen sosiaalisen ja kulttuurisen rakentumisen.
- Koulutuksen järjestäjien on seurattava tasa-arvolain ja tasa-arvosuunnittelun yleisiä vaikutuksia oppilaitosten toimintakulttuuriin, koulutusvalintoihin ja opetukseen perusopetuksessa sekä kaikessa muussa



koulutuksessa. Lisäksi on vahvistettava tasa-arvosuunnittelua opetus-suunnitelma- ja tutkintotyössä resurssit turvaten.

- Sukupuoli- ja tasa-arvotietoinen ohjaus ja opetus tulee vakiinnuttaa normaaliksi käytännöksi aina varhaiskasvatuksesta lähtien siten, että puretaan sukupuolistereotyyppioita. Tasa-arvonäkökulman on oltava pysyvä osa hallinnon suunnittelujärjestelmiä.
- Opetusta, koulu yhteisön ja kodin vuorovaikutusta, erityisesti tukipalveluja sekä ohjauskäytäntöjä on kehitettävä ottamaan huomioon erilaiset sukupuolisuuden ilmenemismuodot.
- Tytöt ja pojat, jotka käyttäytyvät sukupuolisten stereotyyppien vastaisesti eivät saa joutua syrjityiksi eivätkä koulukiusatuiksi. Tutkimustietoa on saatava lisää siitä, minkä vuoksi tyttöjen ja poikien välillä on eroja koulussa viihtymisessä. Kiusaamisen estämiseen ja kouluvihtyvyyden parantamiseen on kehitettävä uusia ratkaisumalleja. Lisäksi on panostettava suvaitsevaisuuskasvatukseen ja tuettava ei-tyypillisiä valintoja tehneitä oppilaita ja opiskelijoita.

### 3.5.4 Segregaation lieventäminen työllisyyden ja yrittäjyyden edistämistoimilla

*Hallituksen tasa-arvo-ohjelma:*

*Työmarkkinoiden jakautumista naisten ja miesten ammatteihin ja aloihin lievennetään mm. työllisyyden ja yrittäjyyden edistämistoimilla. (TEM/Strategia- ja ennakointiyksikkö, Työllisyys- ja yrittäjäsasto)*

#### *Toimenpiteet ja arviointi (4)*

Vaikka naisten ja miesten asema työmarkkinoilla on nykyisin jo monilta osin suhteellisen samanlainen, eroja kuitenkin ilmenee. Naisten ja miesten samapalkkaisuus ei käytännössä toteudu ja johtavassa asemassa on enemmän miehiä kuin naisia. Naiset tekevät kaksi kolmasosaa määräaikaisista töistä. Jotkin naisryhmät, mm. maahanmuuttajat ja romanit, ovat huonommassa työmarkkina-asemassa kuin vastaavien ryhmien miehet. Sukupuolineutraalin toimintatavan on todettu ylläpitävän epätasa-arvoisia rakenteita, ja siksi esim. työvoimapolitiikan toimenpiteissä pyritään jatkossa kehittämään sukupuolensensitiivistä työtettä.

Työmarkkinoiden jakautumista naisten ja miesten ammatteihin ja aloihin voidaan lieventää muun muassa työllisyyden ja yrittäjyyden edistämistoimenpiteillä. Palvelujen (kuten työvoimapolitiittiset toimenpiteet) vaikutusten arvioinnin ja ennakoitavuuden parantamiseksi koulutetaan henkilöstöä hallitusohjelman mukaisesti sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiseen.

Työnvälityksen työttömistä työnhakijoista naisten osuus on 2000-luvulla ollut keskimäärin noin puolet (vuoden 2009 aikana naisia 49 % ja miehiä 51 %). Nuorten miesten työttömyysaste vuonna 2009 oli 24,1 %, kun samanikäisten naisten työttömyysaste oli 19,0 %. Nuorten miesten nykyistä parempaa kiinnittymistä työelämään onkin edistettävä.

Työvoimapolitiittiset toimenpiteet jakautuvat sukupuolen mukaan suhteellisen tasaisesti. Perinteisesti naisten osallistumisaktiivisuus työvoimakoulutukseen on kuitenkin ollut suurempaa kuin miesten. Koko 2000-luvun ajan työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen aloittaneista henkilöistä keskimäärin 51–52 % on ollut naisia. Erityisesti miesvaltaisten alojen heikentynyt työllisyystilanne on kuitenkin muuttanut tilannetta ja miesten määrä työvoimakoulutuksen aloittaneista ylitti vuonna 2009 naisten määrän. Miesten osuus työttömistä on noussut työnvälitystilaston mukaan 54 % (heinäkuu 2010). Vuonna 2009 naisten osuus työvoimakoulutuksen aloittaneista oli 46 %, mikä vastasi lähes heidän osuuttaan työttömistä työnhakijoista (49 %).

Miesvaltaisilla rakennemuutosaloilla on muutosturvaan liittyen järjestetty mm. naisvaltaisille aloille suuntaavaa koulutusta. Muiden työllistämistoimenpiteiden osalta enemmistö toimenpiteissä olevista on edelleen naisia. Esimerkiksi palkka-tuetussa työssä ja työharjoittelussa/työelämävalmennuksessa naisten osuus on suurempi kuin heidän osuutensa työttömistä työnhakijoista. Vuonna 2009 palkkatuetussa työssä olleista noin 55 % oli naisia. Keskimääräistä suurempi naisten osuus oli kuntasektorilla (noin 58 %). Työmarkkinatuen työharjoittelussa/työelämävalmennuksessa naisten osuus oli noin 55 %. Palkkatuettuja työpaikkoja ja harjoittelu-/työelämävalmennuspaikkoja hankittaessa pyritään kiinnittämään nykyistä enemmän huomiota tasa-arvonäkökohtiin. Osa-aikaisien saajista naisten osuus oli noin 88 % johtuen siitä, että osa-aikaisää käytetään eniten kuntasektorilla sosiaali- ja terveydenhuollon tehtävissä, joiden työntekijöistä valtaosa on naisia. Starttirahan saajista naisia oli 46 % ja miehiä 54 %.

EU:n rakennerahastojen tuella toteutettavassa Valtava-kehittämisohjelmassa koulutetaan työttömiä naisia teknologiateollisuuden ammatteihin Pirkanmaalla. Rääteläidyn koulutuksen ja valittujen työpaikkojen valmennuksen avulla edesautetaan naisten työllistymistä teknologia-ammatteihin ja edistetään miesvaltaisten yritysten muutosta molempia sukupuolia työllistäviksi ja sukupuolisensitiivisiksi. Lisäksi kehittämisohjelmassa koulutetaan miehiä hoiva-alalle.

Työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonalalla naisyrittäjyyden edistäminen on keskeisessä asemassa. Naisyrittäjien määrä on kasvanut koko 2000-luvun. Vuoden 2009 lopussa naisyrittäjiä oli 83 000, eli kolmannes kaikista yrittäjistä, jos maa- ja metsätalouden harjoittajia ei oteta lukuun. Naisyrittäjien määrä yrityskannasta pyritään nostamaan 40 prosenttiin vuoteen 2011 mennessä. Työ- ja elinkeinokeskuksiin hankitaan naisten yritysneuvonnan asiantuntemusta. Finnvera Oyj:n myöntämiin erityislainoihin kuuluvat naisyrittäjälainat, joita myönnetään yrityksille, joissa naiset ovat enemmistöosakkaina ja joita yksi naispuolisista osakkaista johtaa päätoimisesti. Naisyrittäjyyslainoja arvioidaan myönnettävän vuonna 2011 noin 25 milj. euroa.

Työ- ja elinkeinoministeriön työllisyys- ja yrittäjyysosasto on asettanut konsernin sisäisen ohjausryhmän jatkamaan 31.10.2009 työnsä päättäneen naisyrittäjyyden edistämistyöryhmän esitysten toimeenpanoa. Ohjausryhmä valmistelee esitystä julkisen palvelualan ja luovien alojen yritystoimintaa

rahoittavan pääomasijoitusrahaston perustamiseksi sekä naisyrittäjyyden tilastoinnin ja tutkimuksen kehittämiseksi. Naisten yrittäjyyden edistämishankkeita tuetaan myös mm. rakennerahasto-ohjelmien kautta ja naisyrittäjiä ohjataan hakeutumaan sukupuolelleen ei-tyypillisille ja kasvaville aloille. Keski-Suomen ELY-keskus hallinnoi 2010–2012 hanketta, jossa kehitetään naisyrittäjien työhyvinvointia ja yritysten menestymistä tukeva palvelukonaisuus. Lisäksi siinä rakennetaan naisyrittäjyyden yhteistyöverkosto sekä käynnistetään aiemmin kehitetty yrittäjien sijaispalvelujärjestelmä.

## 3.6 TYÖN JA PERHE-ELÄMÄN YHTEENSOVITTAMISEN PARANTAMINEN

Hallitusohjelma:

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamista edistetään kaikessa päätöksenteossa, ja miehiä kannustetaan perhevapaiden pitämiseen.

Pidennetään isyysvapaata 2 viikolla. Uudistus toteutetaan vuoden 2010 budjetissa. Vaalikauden aikana selvitetään vanhempainvapaajärjestelmien laajemman uudistamisen mahdollisuus.

Jotta naisten tosiasiallinen tasa-arvo työelämässä toteutuisi, korvataan työntekijän vanhemmuudesta työnantajalle aiheutuvat kustannukset nykyistä paremmin. Perhevapaista aiheutuvat kustannukset jaetaan nykyistä tasapuolisemmin mies- ja naisvaltaisten alojen työnantajien kesken sekä yhteiskunnan rahoitusosuutta lisätään.

### 3.6.1 Tasa-arvoa edistävän vanhempainvapaajärjestelmän kehittäminen

*Hallituksen tasa-arvo-ohjelma:*

*Käynnistetään hallitusohjelman mukaisesti vanhempainvapaajärjestelmän uudistamista koskeva selvitys, jossa tasa-arvonäkökulma on vahvasti mukana ja jonka tavoitteena on isien kannustaminen nykyistä enemmän perhevapaiden pitoon sekä perhevapaista aiheutuvien työnantajakustannusten nykyistä tasaisempi jakautuminen nais- ja miesvaltaisten alojen työnantajien kesken. (STM/Vakuutusosasto)*

*Toimenpiteet ja arviointi (2)*

Hallitusohjelmassa sovittu isien vapaan pidentämistä (kahdella viikolla) koskeva hallituksen esitys on annettu syyskuudella 2009 ja tullut voimaan 2010.

Valtiolla työskentelevien osalta isyysvapaa-etuuksia on parannettu: virkamiehelle ja työntekijälle, jolle on myönnetty isyysvapaa, maksetaan isyysvapaan alusta lukien palkkaus kuuden arkipäivän ajalta.

STM asetti 27.8.2009 perhevapaan uudistamista valmistelevan työryhmän. Työryhmän tehtävänä on selvittää vanhempainvapaajärjestelmän laajempaa uudistamista tavoitteenaan vanhemmuuden tukeminen, isien

kannustaminen nykyistä enemmän perhevapaiden pitoon sekä parantaa vanhemmuudesta työntantajille aiheutuvien kustannusten korvaamista.

Selvitystyössä työryhmän on otettava huomioon hallitusohjelman tavoitteet vanhemmuudesta työntantajalle aiheutuvien kustannusten korvaamisen parantamisesta, kustannusten tasapuolisemmasta jakamisesta mies- ja naisvaltaisten alojen työntajien kesken ja yhteiskunnan rahoitusosuuden lisäämisestä. Selvitystyön lähtökohtana tulee olla myös perheen ja työn nykyistä parempi yhteensovittaminen, vanhemmuuden tukeminen ja lasten hyvinvoinnin edistäminen. Lisäksi on otettava huomioon uusin tutkimustieto lasten hyvinvoinnista ja kansainvälisestä kehityksestä sekä isäkiintiöiden vaikutuksesta vanhempainvapaiden pitämiseen ja äitien pitämien perhevapaiden vaikutuksista naisten työmarkkina-asemaan.

Työryhmän on otettava selvitystyössään huomioon hallituksen tasa-arvo-ohjelma sekä työn, yrittämisen ja työelämän politiikkaohjelma, lasten, nuorten ja perheiden hyvinvoinnin politiikkaohjelma, sosiaaliturvan uudistamiskomitean ehdotukset sekä yhtymäkohdat päivähoitolainsäädännön uudistamiseen.

Selvitystyön perusteella työryhmä tekee ehdotukset uudistuksen linjauksiksi. Työryhmä sai kaksi kuukautta pidennystä 31.12.2010 päättyvään määräaikaansa. Hallituksen tasa-arvo-ohjelman loppuraportissa ei näin ollen voida raportoida työryhmän tuloksista eikä tehtävien ehdotusten merkityksestä sukupuolten väliselle tasa-arvolle.

### 3.6.2 SATA-komitean ehdotukset vanhempainvapaajärjestelmän selvittämisessä

*Hallituksen tasa-arvo-ohjelma:*

*Vanhempainvapaajärjestelmän selvittelytyössä otetaan huomioon sosiaaliturvan uudistamiskomitean mahdolliset ehdotukset. (STM/ Vakuutusosasto)*

#### *Toimenpiteet ja arviointi (2)*

Sosiaaliturvauudistuksen peruslinjaukset ovat valmistuneet 27.1.2009 (STM julkaisuja 2009:10). Peruslinjauksissa oli kolme perhepolitiikkaan liittyvää esitystä (kohdat 4.8 – 4.10), jotka koskevat mm. äidin vanhempainpäivärahojen tasojen yhtenäistämistä sekä kotihoidontuen perusosan korottamista alle puolitoistavuotiaan lapsen osalta.

Vanhempainvapaakokonaisuus valmistellaan STM:n asettamassa perhevapaatyöryhmässä (kts edellinen kohta).

## 3.7 NAISIIN KOHDISTUVAN VÄKIVALLAN VÄHENTÄMINEN

Hallitusohjelma:

Hallitus määrittää sisäisen turvallisuuden keskeiset tavoitteet ja toimenpiteet poikkihallinnollisesti sisäisen turvallisuuden ohjelmassa. Ohjelman painopistettä laajennetaan mm. ... lähisuhdeväkivaltaan ... ja ihmiskaupan estämiseen. Tehdään alan, erityisesti poliisiin, henkilöstötarpeista pitkän aikavälin suunnitelma.

### 3.7.1 Väkivallan ehkäisyn asiantuntemus ministeriöissä

*Hallituksen tasa-arvo-ohjelma:*

*Varmistetaan naisiin kohdistuvan väkivallan ehkäisyn (osana lähisuhde- ja perheväkivallan ehkäisyä) asiantuntemuksen jatkuvuus ao. ministeriöissä. (OM, SM, STM, UM)*

*Toimenpiteet ja arviointi (3)*

Sosiaali- ja terveysministeriön asettama virkamiestyöryhmä koordinoi ministeriöiden välistä toimintaa lähisuhde- ja perheväkivallan ehkäisemiseksi ajalla 1.4.2008–31.12.2011. Virkamiestyöryhmässä on edustajat oikeus-, sisä-, ulko- sekä sosiaali- ja terveysministeriöstä ja lisäksi opetushallituksesta. Työryhmä on erittäin tärkeä ministeriöiden välisen yhteistyön, asiantuntemuksen kasvattamisen ja tiedonvaihdon kannalta.

Rikoksentorjuntaneuvoston (OM) sihteeristössä työskentelee yksi virkamies, jonka vastuulla on naisiin kohdistuvan väkivallan vähentämiseen liittyvät asiat (arvioitu osuus työajasta n. 25 %).

SM:n poliisitoimintayksikössä (SM/PO/PY) on yksi virkamies, jonka tehtävänä on koordinoida poliisiin toimenpiteitä väkivallan vähentämiseksi, mukaan lukien naisiin kohdistuva väkivalta. (arvioitu osuus työajasta n. 10 %).

STM:ssä (Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen osasto) lähisuhde- ja perheväkivallan ehkäisy on määritelty osaksi yhden virkamiehen työnkuvaan (arvioitu osuus työajasta n. 25–30 %). Lisäksi tasa-arvoyksikössä naisiin kohdistuvan väkivallan kysymykset kuuluvat yhden virkamiehen työnkuvaan (arvioitu osuus työajasta n. 15 %). Pääasiallisesti lähisuhde- ja perheväkivallan ehkäisystä STM:n hallinnonalalla vastaa Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, jossa tehtäväalueesta vastaa yksi pysyvä viranhaltija (arvioitu osuus työajasta 100 %). THL:ssa resurssit lisääntyivät kolmeksi vuodeksi uuden kehittämisspällikön myötä (määräaikaisuus 1.9.2009–31.8.2012).

Yhteensä neljässä vastuuministeriössä naisiin kohdistuvan ja lähisuhdeväkivallan ehkäisyyn on käytettävissä vajaa yhden henkilön työpanos (0,80 htv) sekä THL:ssa jatkossa kaksi henkilöä, joista toinen määräaikainen.

Poikkihallinnollinen työskentelytapa on ollut hyödyllinen, mutta aika ajoin myös vaativa työskentelyn muoto ylittäessään ministeriöiden vastuualueet ja -rajat. Siksi jatkossa on edelleen pyrittävä kehittämään

poikkihallinnollisen toiminnan tapoja sekä ministeriöiden ja eri hallinnon tasojen välistä yhteistyötä.

### 3.7.2 Lähisuhde- ja perheväkivallan ehkäisyn koordinaatio ja resurssit

*Hallituksen tasa-arvo-ohjelma:*

*Vahvistetaan lähisuhde- ja perheväkivallan ehkäisyn koordinaatiota ja resursseja. (STM/Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen osasto)*

#### *Toimenpiteet ja arviointi (2)*

STM:n ja Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) välisen tulossopimuksen (2009–2011) mukaisesti THL vahvisti lähisuhde- ja perheväkivallan koordinoitua ja koordinoi naisiin kohdistuvan väkivallan ehkäisyohjelmaa. THL:een nimitettiin määräaikainen (1.9.2009 – 31.8.2012) kehittämisspäälikkö sukupuolittuneen väkivallan ehkäisyn alueelle. Asiantuntijan tehtävänä on laaja-alaisesti tutkia ja kehittää sukupuolittuneen väkivallan vastaista toimintaa sekä koordinoita poikkihallinnollisen naisiin kohdistuvan väkivallan vähentämisen toimintaohjelman toimeenpanoa ja seurantaa. Aiemmin THL:ssa toimi yksi henkilö lähisuhde- ja perheväkivallan ehkäisyssä.

### 3.7.3 Naisiin kohdistuvan väkivallan vähentämishjelma

*Hallituksen tasa-arvo-ohjelma:*

*Laaditaan poikkihallinnollinen ohjelma naisiin kohdistuvan väkivallan vähentämiseksi. Ohjelman laatimisessa kuullaan järjestöjä ja sen rakentamisessa otetaan huomioon päätökset, jotka hallitus tekee sisäisen turvallisuuden ohjelman toimenpiteistä. (SM, OM, STM, UM)*

#### *Toimenpiteet ja arviointi (4)*

Ohjelman laatiminen aloitettiin syksyllä 2009. Ohjelman valmistelivat yhteistyössä SM, OM, STM ja UM. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL) koordinoi valmistelua. Ohjelman valmistelun aikana järjestettiin muun muassa kuulemistilaisuus järjestöille, seitsemän temaattista prosessityöpajaa ja kuntakuuleminen. Ohjelman valmistelussa otettiin huomioon Suomea sitovat kansainväliset sopimukset ja velvoitteet, valmisteilla oleva Euroopan neuvoston sopimus (ns. Cahvio), YK:n kaikkinaisen naisten syrjinnän kieltävän yleissopimuksen valvontaelimen eli CEDAW-komitean Suomelle antamat suositukset ja valtioneuvoston ihmisoikeusselonteon kirjaukset. Ohjelman johtoryhmänä toimi sisäisen turvallisuuden ministeriryhmä (täydennettynä tasa-arvo-, ulko- ja maahanmuutto sekä eurooppaministereillä). Lähisuhde- ja perheväkivallan poikkihallinnollinen virkamiestyöryhmä ohjasi valmistelua.

Sisäisen turvallisuuden laajennettu ministeriryhmä hyväksyi ohjelman kesäkuussa 2010. Ohjelman 59 toimenpidettä keskittyvät parisuhdeväkivallan uusiutumisen ehkäisyyn, seksuaalisen väkivallan vähentämiseen ja

haavoittuvassa asemassa olevien naisten (maahanmuuttajat, vammaiset, seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt) suojelemiseen. Ministeriryhmä velvoitti ministeriöt laatimaan toimeenpanosuunnitelmat ohjelman toimien toteuttamiseksi. Ohjelmalle ei ole varattu erillisiä resursseja, joten kukin vastuuministeriö selvittää resursoinnin omien kehystensä puitteissa. THL koordinoi ohjelman toimeenpanoa yhdessä edellä kuvatun poikkihallinnollisen virkamiestyöryhmän kanssa.

Ohjelman toimien toteuttaminen on porrastettu vuosille 2010–2015. Arvio toimien vaatimasta määrärahasta on 14.5 milj. euroa (viiden vuoden aikana). Virkamiestyöryhmän keräämien tietojen mukaan ohjelman 59 toimenpiteestä on tähän mennessä käynnistetty 2/3 (joulukuu 2010).

### 3.8 TASA-ARVOTYÖN RESURSSIEN VAHVISTAMINEN JA TASA-ARVOSELONTEON LAATIMINEN

Hallitusohjelma:

Tasa-arvotyötä toteuttavien viranomaisten ja naisjärjestöjen toiminnan edellytyksiä ja resursseja vahvistetaan.

Hallitus antaa vaalikauden aikana eduskunnalle selonteon naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta.

#### 3.8.1 Tasa-arvotyön resurssit

*Hallituksen tasa-arvo-ohjelma:*

*Hallitus on vahvistanut naisjärjestöjen toimintaedellytyksiä antamalla eduskunnalle esityksen eräiden naisjärjestöjen rahoituksen vakinaistamisesta. Tätä koskeva laki tuli voimaan 1.1.2008. Naisjärjestöjen valtionapu vuodelle 2008 on kolmanneksen vuotta 2007 suurempi. Tasa-arvotyötä tekevien viranomaisten ja naisjärjestöjen toiminnan edellytysten ja resurssien vahvistamista on syytä selvittää hallitusohjelman mukaisesti.*

#### *Toimenpiteet ja arviointi (2)*

STM:lle on vuosiksi 2008–2011 osoitettu 200 000 euroa/vuosi samapalkkaisuusohjelman koordinaatiota varten. Tästä summasta osa on käytetty kahden henkilön palkkaamiseen tasa-arvoyksikköön, osa ohjelman toteuttamiseen. Muuten tasa-arvoviranomaisten henkilöresursseja ei ole lisätty.

Vuonna 2009 perustettiin Tasa-arvotiedon keskus Minna palvelemaan päättäjien, viranomaisten, kansalaisten, tutkijoiden ym. tasa-arvotiedon tarpeita.

Viime vuosien tasa-arvoviranomaisille myönnettyjen toimintamäärärahojen kehitys on kuvattu alla olevassa taulukossa. Vuosien 2008–2009 lisävarat on osoitettu tasa-arvoselonteon valmisteluun. Vuonna 2011 tasa-arvoviranomaisten toimintamäärärahoja lisättiin 136 000 eurolla.

**Taulukko 3 Budjetissa myönnetyt toimintamäärärahat tasa-arvoasioille 2007–2010 (euroja)**

Viranomainen	2007	2008	2009	2010
Tasa-arvovaltuutettu	100 000	135 000	135 000	100 000
Tasa-arvoyksikkö	95 000	140 000	190 000	115 000
TANE	90 000	100 000	106 000	95 000

Hallituskaudella on käynnistetty ja toteutettu hankkeita, jotka ovat määrällisesti tuoneet lisää resursseja tasa-arvotyölle. Alle on kerätty esimerkinomaisesti joitakin viime vuosien merkittävimpiä tasa-arvopanostuksia. Joitakin tasa-arvohankkeita on esitelty toisaalla tässä raportissa (mm. opetusektorin hankkeet sukupuolinäkökulman edistämiseksi opettajainkoulutuksessa). Myös toimintatapojen kehittäminen organisaatioissa luo mahdollisuuksia tasa-arvon edistämiseksi (esim. tasa-arvosuunnitelmat yrityksissä ja oppilaitoksissa, toiminnalliset tasa-arvotyöryhmät ministeriöissä)

- Kaksi EU:n Progress -ohjelman hanketta sukupuolinäkökulman huomiointiseksi ministeriöiden toiminnassa (Toteutettu vuosina 2008–2009, 100 000 €/hanke)
- Valtava -kehittämisohjelma tukee ja kehittää tasa-arvostrategioita työ- ja elinkeinohallinnon sekä aikuiskoulutuksen alueilla (ESR-osarahoitus, yhteensä 18,7 Meuroa; rahoitusta vähennetty syksyllä 2010 4,9 Meuroa, TEM koordinoi, 2007-2013)
- Sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista tuetaan kunnissa ja aluehallinnossa kahdella ESR-rahoitteisella hankkeella (STM; vuosina 2010-2012, yhteensä noin 1 milj. €)
- Toiminnalliset tasa-arvotyöryhmät perustettu ministeriöissä. Ryhmät vahvistavat ministeriöiden panostusta tasa-arvotyöhön

### 3.8.2 Valtioneuvoston tasa-arvoselonteko

*Hallituksen tasa-arvo-ohjelma:*

*Hallitus laatii selonteon naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta hallituskauden aikana (STM/Hallinto- ja suunnitteluosasto/Tasa-arvoyksikkö)*

*Toimenpiteet ja arviointi (5)*

Valtioneuvosto on antanut eduskunnalle selonteon naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta hallitusohjelman ja hallituksen tasa-arvo-ohjelman mukaisesti. Selonteko hyväksyttiin valtioneuvostossa 21.10.2010. Tasa-arvoselonteko on Suomessa ensimmäinen laatuaan, ja sen valmistelua koordinoi sosiaali- ja terveysministeriö. Selonteon pääteemat ovat päätöksenteko, koulutus ja tutkimus, työelämä, työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen, miehet ja tasa-arvo, naisiin kohdistuva väkivalta, lähisuhdeväkivalta ja ihmiskauppa sekä tasa-arvoviranomaisten asema ja sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen. Selonteossa käsitellään myös tasa-arvolainsäädännön kehitystä ja Suomen toimintaa EU:n tasa-arvopolitiikassa ja kansainvälisen tasa-arvopolitiikan eri



areenoilla. Lisäksi tasa-arvopolitiikan kysymyksiä tarkastellaan läpileikkaavasti maahanmuuttajien ja vähemmistöryhmien näkökulmasta.

Selonteon seurannan järjestämisestä ja yksityiskohdista päättää seuraava hallitus. Seuranta varten laaditaan teemakohtainen suunnitelma selonteon linjausten konkretisoimiseksi ja toimeenpanemiseksi.

### 3.9 SUKUPUOLTEN VÄLINEN TASA-ARVO MEDIASSA

Median ja mainonnan merkitys sukupuolten väliselle tasa-arvolle on huomioitu muun muassa vuoden 1995 YK:n naisten asemaa koskevan maailmankonferenssin toimintaohjelmassa. Se velvoittaa ohjelman ratifioineet maat seuraamaan mediasisältöjä ja muuttamaan mediaa tasa-arvoisemmaksi, sillä media vaikuttaa arvoihin ja asenteisiin ja siten naisten asemaan.

Euroopan parlamentti antoi syyskuussa 2008 päätöksen naisten ja miesten tasa-arvoon vaikuttavasta markkinoinnista ja mainonnasta (2008/2038(INI)). Päätös ei sisällä konkreettisia veloitteita jäsenvaltioille, mutta se on selkeä poliittisen tahtotilan ilmaisu asiassa, johon aiempina vuosina ei ole koettu voitavan puuttua. On oletettavaa, että tulevina vuosina median ja mainonnan tasa-arvonäkökulmiin puututaan myös EU:n puitteissa.

Tasa-arvo-ohjelman väliraportoinnin iltakoulukäsittelyssä 25.11.2009 tehdyn hallituksen linjauksen mukaisesti tasa-arvo-ohjelmaa päätettiin täydentää median ja mainonnan tasa-arvotoimilla. Toimenpiteitä suunniteltiin yhteistyössä seurantatyöryhmässä. Erityisesti mukana olivat STM, OKM, TEM, OM ja LVM. Teeman taustoja selvitettiin mm. STM:n tilaamalla selvityksellä ”Mainonta ja toimitettu media”, jonka toteutti joulukuussa 2009 Jussi Aaltonen. Lisäksi taustatietoja toimittivat TEM ja OM, joiden vastuulla ovat kuluttajapolitiikka ja mainonnan eettinen valvonta.

Selvitysten mukaan stereotyyppiset sukupuolikäsitykset vaikuttavat yhä monin tavoin suomalaisessa mediakentässä. Vaikka toimittajakunnan sukupuolijakauma on melko tasainen, ovat naiset aliedustettuina uutisten asiasisällöissä ja asiantuntijoina. Sen sijaan mainonnassa naiset ovat selkeästi yliedustettuina.

Tasa-arvo-ohjelmaan valituissa uusissa toimenpiteissä kiinnitettiin huomiota sukupuolinäkökulmaan toimittajakoulutuksessa, mediakasvatushankkeissa ja uuden mediakasvatus- ja kuvaohjelmakeskuksen toiminnassa. Lisäksi osallistuminen kansainväliseen *Global Media Monitoring*- tutkimukseen halutaan vakiinnuttaa.

Näitä äskettäin käynnistettyjä toimenpiteitä ei arvioida numeroin.

### 3.9.1 Sukupuolitietoisuus toimittajakoulutuksessa

*Hallituksen tasa-arvo-ohjelma:*

*Kiinnitetään korkeakoulujen huomiota sukupuolinäkökulman huomioonottamiseen toimittajakoulutuksessa. Sukupuolisensitiivistä toimittajakoulutusta tulisi toteuttaa journalistien ja muiden media-alan ammattilaisten parissa, jotta median ja mainosalan sukupuolten epätasa-arvoa ylläpitävät käytännöt tiedostettaisiin nykyistä paremmin. (OKM/Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto/korkeakoulu- ja tiedeyksikkö, STM/Hallinto- ja suunnitteluosasto, Tasa-arvoyksikkö)*

#### *Toimenpiteet*

Suomessa toimittajakoulutukseen sisältyy (pakollisia) tasa-arvo- tai sukupuolinäkökulmaisia opintoja ainoastaan ruotsinkielisessä toimittajakoulutuksessa (Social- och kommunalhögskolan), jossa on kaikille yhteinen opintojakso sukupuolen merkityksestä mediassa.

Opetus- ja kulttuuriministeriön suositusten mukaan korkeakoulujen tasa-arvo-suunnitelmien tulisi olla osa kaikkea korkeakoulujen toimintaa. Suunnitelmien toimeenpano vaihtelee yliopisto- ja korkeakoulukohtaisesti. Toimittajakoulutuksessa ja media-alan korkeakouluopinnoissa tasa-arvosuunnitelmat nivELYVÄT alakohtaiseen koulutukseen.

Esimerkiksi Tampereen yliopiston tiedotusopin laitoksella sukupuolinäkökulmaa on integroitu toimintaan tietoisesti. Laitos on tehnyt tasa-arvoselvityksen, tasa-arvosuunnitelman ja nimennyt tasa-arvotyöryhmän. Tasa-arvosuunnitelman mukaan laitoksella avoimeksi tulevien virkojen määrittelyssä pyritään ottamaan huomioon tasa-arvo kahdella tavalla. Virkojen tehtäväpiiriä ja toimenkuvaa määritellessä pidetään huolta siitä, että laitoksella on viestintän tutkimuksessa sukupuolinäkökulman osaamista. Koska virkarakenteessa tällä hetkellä on selvää epätasapainoa, pyritään tulevia virkoja valmistellessa huolehtimaan myös, että virkojen määrittelyt eivät marginalisoi naishakijoita.

Lisäksi Tampereen yliopiston tiedotusopin laitos on laatinut Tasa-arvo, journalismi ja suomalaisten naistoimittajien urakehitys -tutkimusprojektin (<http://www.uta.fi/jourtutkimus/tutkimus/torkkolatiivistelma.pdf>). Vuosina 2008–2009 toteutetun projektin vastuuhenkilö on yliassistentti Iris Ruoho.

### 3.9.2 Sukupuolinäkökulma mediakasvatus- ja kuvaohjelmakeskuksessa

*Hallituksen tasa-arvo-ohjelma:*

*Suunnitteilla oleva mediakasvatus- ja kuvaohjelmakeskus tulee toiminnassaan ottamaan huomioon sukupuolinäkökulman ja tasa-arvon edistämisen. (OKM/ Kulttuuri-, liikunta- ja nuorisopolitiikan osasto)*

*Toimenpiteet*

Hallituskaudella on valmisteltu kuvaohjelmalainsäädännön kokonaisuudistus, jonka tarkoituksena on lapsille turvallisen mediaympäristön ja mediakasvatuksen kehittäminen. Eduskunnan käsiteltävänä on hallituksen esitys kuvaohjelmalainsäädännön uudistamiseksi (HE 190/2010 vp). Tarkoituksena on lapsille turvallisen mediaympäristön ja mediakasvatuksen kehittäminen. Esityksessä lähdetään siitä, että Valtion elokuvatarkastamosta muodostettavalla Mediakasvatus- ja kuvaohjelmakeskuksella olisi mediakasvatuksen koordinaatiotehtävä, eli keskus edistäisi mediakasvatusta, lasten mediataitojen kehittymistä ja lasten turvallisen mediaympäristön kehittämistä yhteistyössä muiden sektorilla toimivien viranomaisten ja toimialan yhteisöjen kanssa. Keskus toimisi asiantuntijana mediaympäristön kehityksessä ja sen seurauksissa lapsille, edistäisi näihin kysymyksiin liittyvää tutkimusta sekä seuraisi alan kansainvälistä kehitystä. Keskus huomioisi toiminnassaan myös tasa-arvonäkökohdat esimerkiksi edistämällä asiaan liittyvien selvitysten tekemistä. Mediataidoilla tarkoitetaan kykyä hankkia tietoa medialla ja mediasta, arvioida ja analysoida erilaisia mediasisältöjä esimerkiksi tasa-arvokysymysten ja sukupuoleen liittyvien stereotyyppien näkökulmasta.

### 3.9.3 Sukupuolinäkökulma mediakasvatushankkeissa

*Hallituksen tasa-arvo-ohjelma:*

*Meneillään olevissa mediakasvatushankkeissa otetaan huomioon sukupuolinäkökulma. (OKM/Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto, Kulttuuri-, liikunta- ja nuorisopolitiikan osasto)*

*Toimenpiteet*

Nuorisotyön mediakulttuurihankkeissa on kysymys ensisijaisesti nuorten mediakeskusten varustamisesta kunnissa. Kuntien mediakeskusten toimintaan osallistuvat tytöt ja pojat suurin piirtein yhtä paljon. Nuorisotyön menetelmänä on lähinnä tekemällä oppiminen. Aikaisemmin pojat osallistuivat aktiivisemmin esimerkiksi videoiden tekemiseen, mutta tälläkin osallistumismäärät ovat tasoittuneet.

Nuorisoyksikön tukemille nuorten klassikkofilmikursseille osallistuvat tytöt ja pojat yhtä aktiivisesti. Sukupuolinäkökulma korostuu nuorisotyössä ehkä eniten maahanmuuttajatyttöjen parissa, mutta tässä toiminnassa ei ole erityistä mediakasvatuspainotusta. Kuntien nuorille suunnattujen tieto- ja

neuvontapalvelujen (mukana 273 kuntaa) kokonaisuuteen liittyä nuorten osallistuminen sivustojen rakentamiseen. Tähän toimintaan osallistumisesta ei ole käytettävissä selvitystä, mutta muutaman tarkistuksen perusteella tyttöjen ja poikien osallistuminen tähän toimintaan näyttäisi olevan aika tasaisesti jakautuvaa.

Perusopetuksen aamu- ja iltapäivätoiminnan käyttöön soveltuva mediakasvatusmateriaali on valmistunut lokakuussa 2010. Hankkeen ohjausryhmässä on tuotu esiin aineiston sukupuolinäkökulma ja tasa-arvon edistäminen.

### 3.9.4 Osallistuminen Global Media Monitoring -tutkimukseen

*Hallituksen tasa-arvo-ohjelma:*

*Osallistuminen kansainväliseen Global Media Monitoring -tutkimukseen vaikiinnutetaan ja tuloksista raportoidaan esimerkiksi osana suomalaista televisiotarjontaa kuvaavaa seurantatutkimusta. (LVM, viestintäpolitiikan osasto)*

#### *Toimenpiteet*

GMMP eli Global Media Monitoring: Who Makes the News? -projekti on kansainvälinen tutkimus, jossa kartoitetaan uutisten ihmiskuvaa ja sen muuttumista. GMMP on yhden uutispäivän poikkileikkaus, jonka tavoitteena on valottaa määrällisen analyysin avulla naisten ja miesten esiintymistä uutisissa, toimittajuuden merkitystä uutisten ihmiskuvalla sekä tasa-arvoasioita tai sukupuolirooleja käsittelevien teemojen näkyvyyttä. GMMP on toteutettu vuosina 1995, 2000, 2005 ja 2010. Kierroksilla mukana on joka kerta ollut yli 70 maata, vuoden 2010 kierroksen toteuttamiseen osallistui jo 130 maata. Hankkeen aineistot muodostavat radio-, televisio- ja sanomalehtiutiset. Lisäksi viimeisimmällä kierroksella 25 maassa monitoroitiin myös internetin pääuutislähteet.

GMMP:n Suomen osuuden toteuttamisesta on vastannut Social och kommunalhögskolan vid Helsingfors universitet. Kolmannen GMMP (2005) tutkimuksen tulokset Suomen osalta on raportoitu Suomalainen tv-tarjonta 2005 -julkaisussa (LVM:n julkaisuja 40/2006). Neljännessä GMMP -tutkimuksessa (2010) aineistona on uutistarjonta 10.11.2009. Tutkimuksesta on julkaistu alustavia tuloksia ([www.whomakesthenews.org](http://www.whomakesthenews.org)). Suomen osalta tuloksia ei vielä ole raportoitu. Ne voidaan sisällyttää osaksi vuonna 2011 laadittavaa televisiotarjontaa vuonna 2010 kuvaavaa julkaisua.

## LIITE I

### *Hallituksen tasa-arvo-ohjelman 2008–2011 seurantatyöryhmä*

Sosiaali- ja terveysministeriö asetti hallituksen tasa-arvo-ohjelman seurantatyöryhmän lokakuun alussa 2008 (toimikausi 15.10.2008–31.3.2011). Ryhmän tehtävänä oli seurata tasa-arvo-ohjelman toimenpiteiden toteutumista ja varmistaa niiden toimeenpano. Työryhmän puheenjohtajana toimi kansliapäällikkö Kari Välimäki sosiaali- ja terveysministeriöstä ja varapuheenjohtajana ylijohdaja Raimo Ikonen sosiaali- ja terveysministeriöstä.

Ministeriöiden nimittämänä jäsenenä ja varajäsenenä työryhmässä ovat toimineet seuraavat henkilöt (varajäsen suluissa): valtioneuvoston kansliasta vanhempi hallitussihteeri Kari Peltonen (kehittämispäällikkö Kirsi Valto); ulkoasiainministeriöstä ulkoasiainneuvos Jorma Pauku (ulkoasiainneuvos Anna-Maija Korpi), oikeusministeriöstä henkilöstöpäällikkö Arja Apajalahti-Laine (hallintojohtaja Olli Muttilainen), sisäasiainministeriöstä henkilöstöpäällikkö Tiina Kukkonen-Suvivuo (hallintojohtaja Janne Kerkele), puolustusministeriöstä ylitarkastaja Aila Helenius (hallitusneuvos Jari Kajavirta 11/09 saakka; kehittämisasiantuntija Ulla Kaleva 11/09 alkaen), valtiovarainministeriöstä finanssineuvos Leena Lappalainen (finanssineuvos Pentti Tuominen), opetusministeriöstä johtaja Kirsi Lindroos (06/09 saakka), opetusneuvos Kirsti Kupiainen (03/10 saakka), opetusneuvos Raija Meriläinen (03/10 alkaen) (suunnittelija Mikko Cortés-Téllez), maa- ja metsätalousministeriöstä lainsäädäntöneuvos Timo Rämänen (neuvotteleva virkamies Sirpa Karjalainen), liikenne- ja viestintäministeriöstä neuvotteleva virkamies Mika Mäkilä (controller Marja Heikkinen-Jarnola), työ- ja elinkeinoministeriöstä neuvotteleva virkamies Hillevi Lönn (ylitarkastaja Antti Närhinen), ympäristöministeriöstä hallitusneuvos Satu-Kaarina Virtala (08/10 saakka) (ylitarkastaja Peter Fredriksson, varajäsen 08/10 saakka, varsinainen jäsen 9/10 lähtien), sosiaali- ja terveysministeriöstä pääsihteeri Lauri Pelkonen (finanssineuvos Marja-Liisa Parjanne).

Asiantuntijajäsenenä työryhmässä on johtaja Tarja Heinilä-Hannikainen ja sihteereinä toimivat ylitarkastaja Päivi Yli-Pietilä (04/2009 saakka), ylitarkastaja Annamari Asikainen ja ylitarkastaja Hanna Onwen-Huma (05/2009 alkaen), kaikki sosiaali- ja terveysministeriöstä.

## LIITE 2

*Markkinaehtoisesti toimivien valtio-omisteisten yhtiöiden hallituspaikat, naisjäsenten lukumäärä ja prosenttiosuus sekä valtion asettamien tavoitteiden toteutuminen vuosien 2007 ja 2010 yhtiökokousten jälkeen*

**Ryhmä 1 Valtion kokonaan omistamat yhtiöt**

	2007			2010		
	Yhteensä	Naisia	%	Yhteensä	Naisia	%
Altia	6	2	33,3	6	3	50,0
Destia	-	-	-	5	2	40,0
Edita	7	3	42,9	7	4	57,1
Educode	-	-	-	5	3	60,0
Governia (ent. Solidium)	3	1	33,3	3	1	33,3
Itella	9	4	44,4	9	4	44,4
Labtium	-	-	-	5	2	40,0
Motiva	6	3	50,0	6	3	50,0
Solidium	-	-	-	7	3	42,9
Suomen Lauttaliikenne	-	-	-	5	2	40,0
Suomen Rahapaja	5	2	40,0	6	2	33,3
Suomen Viljava	5	1	20,0	5	3	60,0
VR	8	3	37,5	8	3	37,5

**Ryhmä 2 Valtiolla enemmistö, listaamattomat (osakassopimusrajoite ja/ tai toimialan erityispiirteet)**

	2007			2010		
	Yhteensä	Naisia	%	Yhteensä	Naisia	%
Boreal	6	1	16,7	5	1	20,0
Kemijoki	7	2	28,2	7	1	14,3
Patria	9	3	33,3	6	2	33,3
Raskone	6	3	50,0	6	3	50,0
Vapo	6	2	33,3	6	2	33,3

**Ryhmä 3** Valtio vähemmistöomistaja, listaamattomat (vähäinen omistusosuus ilman nimeämisoikeutta (Arek, FCG), osakassopimusrajoitteet (valtiolla vain yksi paikka: ADCH, Silta, SSPK), toimialan erityispiirteet); Fingrid valtion nimeämät I + I

	2007			2010		
	Yhteensä	Naisia	%	Yhteensä	Naisia	%
Arek	7	1	14,3	7	1	14,3
Art and Design City Helsinki	7	1	14,3	7	1	14,3
Ekokem	6	1	16,7	7	3	42,9
Finnish Consulting Group	7	1	14,3	7	1	14,3
Fingrid	7	2	28,6	7	2	28,6
Gasum	Sisäinen hallitus					
Silta	6	0	0,0	6	0	0,0
Suomen Siemenperunakeskus	6	0	0,0	6	0	0,0

**Ryhmä 4** Valtioenemmistöiset pörssiyritykset

	2007			2010		
	Yhteensä	Naisia	%	Yhteensä	Naisia	%
Finnair	8	2	25,0	8	3	37,5
Fortum	7	3	42,9	7	3	42,9
Neste Oil	8	3	37,5	8	3	37,5

**Ryhmä 5** Pörssiyritykset, joissa valtio vähemmistöomistaja (Solidium Oy)

	2007			2010		
	Yhteensä	Naisia	%	Yhteensä	Naisia	%
Elisa	7	2	28,6	7	2	28,6
Kemira	7	3	42,9	7	3	42,9
Metso	7	2	28,6	8	2	25,0
Outokumpu	8	3	37,5	8	3	37,5
Rautaruukki	8	3	37,5	7	3	42,9
Sampo	8	1	12,5	8	2	25,0
Sponda	6	2	33,3	6	2	33,3
Stora Enso	8	2	25,0	8	2	25,0
Telia Sonera	7	2	28,6	11	3	27,3
Tieto	-	-	-	10	1	10,0
Tikkurila	-	-	-	5	2	40,0

