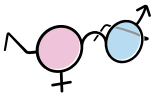


SUKUPUOLISILMÄLASIT KÄYTÖSSÄ

Käsikirja ministeriöiden tasa-arvotyön tueksi



Euroopan unionin Progress-ohjelman tuella. Sisältö ei välttämättä kuvasta Euroopan komission kantaa.



sukupuolisilmälasit.fi

Sukupuolisilmälasit käytössä.

Käsikirja ministeriöiden tasa-arvotyön tueksi.

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:13

ISBN 978-952-00-2872-5 (nid.)

ISBN 978-952-00-2873-2 (PDF)

ISSN 1236-2050 (painettu)

ISSN 1797-9854 (verkkojulkaisu)

URN:ISBN:978-952-00-2873-2

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-2873-2>

Ilmestynyt ruotsiksi nimellä: Könsglasögonen i bruk.

Handbok för ministeriernas jämställdhetsarbete.

Social- och hälsovårdsministeriets publikationer 2009:13.

www.stm.fi/Julkaisut

Kannen kuva: Plugi

Kustantaja: Sosiaali- ja terveysministeriö

Taitto: AT-Julkaisutoimisto Oy

Paino: Yliopistopaino, Helsinki 2009

TIIVISTELMÄ

SUKUPUOLISILMÄLASIT KÄYTÖSSÄ

Käsikirja ministeriöiden tasa-arvotyön tueksi

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

Tämä sosiaali- ja terveysministeriön laatima käsikirja on tarkoitettu ministeriöiden tasa-arvotyön tueksi. Käsikirja kokoaa yhteen valtavirtaistamisen hyviä käytäntöjä ja menetelmiä. Se opastaa virkamiehiä sukupuolinäkökulman soveltamisessa sekä antaa vinkkejä ministeriöiden toiminnallisten tasa-arvotyöryhmien työn käynnistämiseksi.

Käsikirjassa kerrotaan, miksi sukupuolinäkökulmaa tarvitaan päätöksenteon valmistelussa. Siinä annetaan käytännön ohjeita sukupuolivaikutusten arvioimiseen, hankkeiden toteuttamiseen, lainsäädännön valmisteluun sekä ministeriöiden toiminnan ja talouden suunnitteluun. Jokaisessa osiossa tarjotaan opastusta myös toiminnallisten tasa-arvotyöryhmien työn tueksi. Käsikirja sisältää sukupuolten välisen tasa-arvon ja valtavirtaistamisen perussanaston.

Käsikirja on laadittu vuoden 2009 aikana osana Euroopan komission rahoittamaa kansallista valtavirtaistamishanketta *Sukupuolisilmälasit käytössä*. Se perustuu hankkeen verkkosivujen sekä koulutustilaisuuksien materiaaleihin (www.sukupuolisilmalaset.fi). Käsikirjan sisältö ei välttämättä kuvasta Euroopan komission kantaa.

Asiasanat:

sukupuoli, tasa-arvo, valtavirtaistaminen

SAMMANDRAG

KÖNSGLASÖGONEN I BRUK

En handbok för ministeriernas jämställdhetsarbete

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

Denna handbok, som social- och hälsovårdsministeriet utarbetat, är avsedd som stöd för ministeriernas jämställdhetsarbete. I handboken har samlats goda praktiska handlingsätt och metoder för integrering av könsperspektivet. Den vägleder tjänstemän vid tillämpningen av könsperspektivet och ger tips om hur man inleder jämställdhetsarbetsgruppernas arbete vid ministerierna.

Handboken berättar om varför könsperspektivet behövs vid bredningen av beslutsfattande. Den ger praktiska tips för bedömning av könskonsekvenser, genomförande av projekt, beredning av lagstiftning samt planering av ministeriernas verksamhet och ekonomi. Varje del ger även vägledning för jämställdhetsarbetsgruppernas arbete. Handboken innehåller basterminologi om jämställdhet och integrering av könsperspektivet.

Handboken har utarbetats under år 2009 som en del av det nationella projektet *Könsglasögonen i bruk*, som finansierats av Europeiska kommissionen. Den baserar sig på material på projektets webbplats och från utbildningar (www.sukupuolisilmalasi.fi). Innehållet i handboken representerar inte nödvändigtvis Europeiska kommissionens ståndpunkter.

Nyckelord:

integrering av ett jämställdhetsperspektiv, jämställdhet, kön

SUMMARY

GENDER GLASSES IN USE

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

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

The handbook prepared by the Ministry of Social Affairs and Health is intended for use in support of the ministries' gender equality work. It compiles best practices and methods for gender mainstreaming. It guides civil servants in the application of the gender perspective and gives tips on how to initiate the work of the ministries' working groups for gender equality.

The handbook tells why a gender perspective is needed in the preparation of decision-making. It gives practical instructions for gender impact assessment, carrying out of projects, drafting of legislation, and planning of the ministries' operations and economy. Each component also offers instructions in support of the work of the working groups for gender equality. The handbook contains the basic gender equality and mainstreaming vocabulary.

The handbook was drawn up in 2009 as a part of the national mainstreaming project *Gender Glasses in Use* funded by the European Commission. It is based on the material of the project's website and training events (www.sukupuolisilmalasi.fi). The content of the handbook does not necessarily represent the view of the European Commission.

Key words:

gender, gender equality, mainstreaming

SISÄLLYS

Tiivistelmä.....	3
Esipuhe.....	10
1 Sukupuolinäkökulmaa tarvitaan.....	11
Hyvä valmistelu.....	11
Tasa-arvon edistäminen.....	12
Syrjinnän poistaminen.....	13
2 Tasa-arvon edistäminen kaikkien vastuulla.....	14
Viranomaisveloitteet ja toimijat.....	14
Toiminnalliset tasa-arvotyöryhmät ministeriöissä.....	17
3 Sukupuolivaikutusten arviointi.....	24
Arvioinnin tarpeen selvittäminen.....	24
Toteutustapoja ja arviointiperusteita.....	25
Tilastot ja tiedot työn tukena.....	29
4 Sukupuolinäkökulma lainsäädännön valmistelussa.....	31
Sukupuolinäkökulma avain parempaan sääntelyyn.....	31
Ministeriön säädösvalmisteluhankkeiden läpikäynti sukupuolinäkökulmasta.....	33
5 Sukupuolinäkökulma hankkeissa ja ohjelmissa.....	35
Sukupuolinäkökulma hankkeen eri vaiheissa.....	35
Hankkeen toteuttajan tarkistuslista.....	36
Ministeriön hanketyön käytäntöjen kehittäminen sukupuolinäkökulmasta.....	38
6 Sukupuolinäkökulma toiminnan suunnittelussa, budjetoinnissa ja ohjauksessa.....	40
Strategia ja toimintasuunnitelma työn perustoina.....	40
Talousarvioesityksen laatiminen.....	40
Tulosohjauksen keinoja.....	42
Suunnittelun ja ohjauksen kehittäminen sukupuolinäkökulmasta.....	42
7 Mistä aloittaa.....	44
Testaa tietosi.....	45
Sanasto.....	47
Tasa-arvotoimijoita ja tietolähteitä.....	52

■ Naiset ja miehet ovat kaikkien valtionhallinnon toimenpiteiden kohteina joko suoraan tai välillisesti. Toimenpiteiden ja päätösten vaikutuksia ei kuitenkaan riittävän usein tarkastella sukupuolen mukaan. Tarkastelemalla toimintaamme eri väestöryhmien kannalta voimme varmistaa, että tehdyt päätökset hyödyttävät meitä kaikkia. Näin edistämme myös naisten ja miesten välistä tasa-arvoa.

Pääministeri Matti Vanhasen II hallituksen ohjelmaan on kirjattu systemaattinen pyrkimys sukupuolinäkökulman huomioon ottamiseen kaikessa viranomaistoiminnassa. Hallitusohjelman mukaisesti ministeriöiden tulee ottaa sukupuolinäkökulma huomioon valmistellessaan lakeja, laatiessaan talousarvioehdotuksen sekä toteuttaessaan ohjelmia ja hankkeita. Hallituksen tasa-arvo-ohjelmassa 2008–2011 on sovittu, että jokaiseen ministeriöön perustetaan toiminnallinen tasa-arvotyöryhmä. Ryhmän tehtävänä on käynnistää systemaattinen työ tasa-arvon edistämiseksi ja sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiseksi kaikkeen ministeriön toimintaan, niin sisältöalueille kuin sen keskeisiin prosesseihin.

Tämä käsikirja on tarkoitettu ministeriöiden tasa-arvotyön tueksi. Se opastaa sukupuolinäkökulman soveltamisessa sekä antaa vinkkejä toiminnallisten tasa-arvotyöryhmien työn käynnistämiseksi ja organisoimiseksi. Käsikirjassa käsitellään ennen kaikkea ministeriöistä ulospäin suuntautuvaa toimintaa ja sen sukupuolivaikutuksia, ei sisäisiä henkilöstöpolitiikan kysymyksiä.

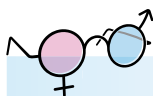
Sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisessa on kyse hallinnon toimintatapojen kehittämisestä ja valmistelutyön laadun parantamisesta. Sen tuloksena saadaan aikaan molempien sukupuolten kannalta parempia päätöksiä ja toimenpiteitä. Ministeriötasolla sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen tarkoittaa useamman vuoden aktiivista kehittämistyötä ja edellyttää senkin jälkeen jatkuvaa ylläpitoa ja seurantaa. Kaikkien ministeriöiden on syytä tarttua tähän työhön, sillä kaikilla yhteiskunnan alueilla on kysymyksiä, joissa sukupuolinäkökulmaa tarvitaan.

Käsikirja on laadittu vuoden 2009 aikana osana Euroopan komission rahoittamaa kansallista valtavirtaistamishanketta *Sukupuolisilmälasis käytössä* (www.sukupuolisilmalasis.fi).

Käsikirjaa on käsitelty hallinnon ja aluekehityksen ministerityöryhmässä 1.10.2009. Ministerityöryhmä puolsi käsikirjan käyttöä ministeriöiden valtavirtaistamistyön tukena.

Stefan Wallin
Ministeri

I SUKUPUOLINÄKÖKULMAA TARVITAAN



SUKUPUOLINÄKÖKULMA

- Sukupuolinäkökulmalla tarkoitetaan sen tarkastelua, miten asia koskee naisia ja miehiä. Sukupuoli on yksi ihmisiä jakava tekijä siinä missä ikä, asuinpaikka tai koulutustasokin, ja siksi se tulee ottaa yhtenä näkökulmana huomioon asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa.

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

HYVÄ VALMISTELU

- Ihmisillä on sukupuoli. Tilastojen keskiarvoihmiset ja arkielämän kansalaiset ovat tosiasiaa naisia ja miehiä. Esimerkiksi työntekijät, opiskelijat, maahanmuuttajat, lapset, nuoret, työttömät, edunsaajat sekä joukko liikenteen käyttäjät ovat aina myös naisia ja miehiä, tyttöjä ja poikia. Kun sukupuoli tehdään näkyväksi, saadaan selville sekä naisten että miesten elämäntilanteet, toimintatavat ja tarpeet. Näin saadaan tarkempaa tietoa kohderyhmistä ja siten toimenpiteet ja resurssit voidaan kohdentaa paremmin. Tämä parantaa merkittävästi valmistelutyön ja päätöksenteon laatua sekä lisää toimenpiteiden ja palvelujen tehokkuutta.

Sukupuolella on merkitystä. Sukupuoli ja siihen liittyvät oletukset ja odotukset vaikuttavat ihmisten toimintaan ja valintoihin. Näillä taas on usein vaikutusta heidän elämäntilanteisiinsa, edellytyksiinsä ja tarpeisiinsa. Esimerkiksi perhetilanne vaikuttaa edelleen eri tavoin naisten ja miesten elämään. Työelämässä naiset ja miehet ovat usein kokonaan eri aloilla, ja myös muun muassa palkkauksessa eri asemassa. Jos sukupuolinäkökulmaa (eli sitä, miten asia koskee naisia ja miehiä) ei oteta valmistelutyössä huomioon, saatetaan hukata asian kannalta merkittävää tietoa. Näennäinen neutraalius saattaa palvella paremmin toisen sukupuolen tarpeita tai jopa sivuuttaa toisen tarpeet kokonaan.

ESIMERKKI

Sukupuolinäkökulma työturvallisuuden sääntelyssä

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

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

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

TASA-ARVON EDISTÄMINEN

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

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

POHDITTAVAKSI

■ Millaisten ihmisiin vaikuttavien asioiden parissa työskentelen? Olenko tarkastellut asioita riittävästi myös sukupuolinäkökulmasta? Miten sukupuolinäkökulma voisi hyödyttää juuri minun organisaatiotani?

SYRJINNÄN POISTAMINEN

■ Sukupuolinäkökulman huomioon ottaminen valmistelussa ja päätöksenteossa vähentää sukupuoleen perustuvaa syrjintää yhteiskunnassamme. Tasa-arvolaisissa¹ kielletään sekä välitön että välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä. Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan näennäisen neutraalia käytäntöä, lainsäädäntöä tai muuta toimenpidettä, joka käytännössä asettaa naiset ja miehet eriarvoiseen asemaan. Sukupuolinäkökulman avulla pyritään tunnistamaan myös nämä välilliset vaikutukset.

Tasa-arvolakia on tulkittu siten, että se koskee myös sukupuolivähemmistöihin kuuluvia. Sukupuolinäkökulma ja syrjinnän kieltö kattavat siten sukupuolivähemmistöihin kuuluvat, intersukupuoliset, transsukupuoliset, transgenderihmiset ja transvestiitit (ks. tarkemmin lopun sanasto).

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

POHDITTAVAKSI

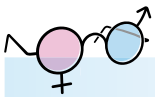
- Olenko varmistunut siitä, ettei toiminta-alueellani ole syrjivää lainsäädäntöä tai syrjiviä käytäntöjä? Tarvitaanko erityistoimenpiteitä syrjinnän poistamiseksi ja tasa-arvon edistämiseksi?

¹ Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986/609.

2 TASA-ARVON EDISTÄMINEN KAIKKIEN VASTUULLA

VIRANOMAISVELVOITTEET JA TOIMIJAT

■ Tasa-arvolain tavoitteena on estää sukupuoleen perustuva välitön ja välilinen syrjintä, edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa ja parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Tasa-arvolain uudistuksen (2005) yhteydessä täsmennettiin viranomaisten velvoitetta edistää tasa-arvoa. Nykyisen lain mukaan sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen velvoite koskee kaikkea viranomaistoimintaa.



Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986/609

4 §

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

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

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

On huomattava, että lain velvoite koskee kaikkia viranomaisia ja päätöksenteon tasoja. Tavoitteena on edistää tasa-arvoa systemaattisesti ja suunnitelmallisesti niin valtiolla, kunnissa kuin muissa julkista valtaa käyttävissä organisaatioissa. Viranomaisten on harkittava, miten työ käytännössä organisoidaan. Kyse on toimintatapojen ja toiminnan sisältöjen muuttamisesta ja kehittämisestä niin, että sukupuolinäkökulma tulee olennaiseksi osaksi viranomaisen normaalia työtä.

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

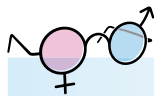
² Pekingin julistus ja toimintaohjelma. Ulkoasiainministeriön julkaisuja 1996:6.

Organisaation johdon rooli

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

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

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



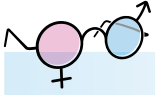
JOHDON KYSYMYKSIÄ VALMISTELIJALLE

- Mitä vaikutuksia valmisteltavalla asialla on naisten ja miesten kannalta?
- Aiheuttavatko ne toimenpiteitä?
- Onko tarpeen tehdä lisäselvityksiä?

Tasa-arvokoordinaattorin rooli

Organisaation tasa-arvotyön suunnitteluun ja koordinointiin on syytä nimetä henkilö, jolle vapautetaan muista tehtävistä työaika. Hänen on hyvä olla organisaation keskiössä toimintakentän laajuuden vuoksi ja yhteistyön järjestämiseksi. Koordinaattorin työn tulee olla suunnittelevaa, ei toteuttavaa. Tämän ei siis kannata suorittaa itse analyysija vaan toimia pikemminkin konsulttina ja valmentajana. Koordinaattori tarvitsee työlleen selkeän mandaatin.

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



OHJEITA KOORDINAATTORILLE

- Koordinaattorin tehtävä on suunnitella ja tukea sukupuoli-näkökulman valtavirtaistamista organisaatiossa.
- Voit myös tukea yksittäistä valmistelijaa sukupuolinäkökulman huomioon ottamisessa, mutta tarkoitus ei ole tehdä koko työtä tämän puolesta.
- Työ kannattaa aloittaa vasta, kun johto antaa sille mandaatin.
- Etene osa osalta ja dokumentoi työsi.
- Kokoa yhteen esimerkkejä ja hyviä käytäntöjä.
- Varmista, että johto vaatii tuloksia ja hyödyntää niitä.
- Keskity yhteistyöhaluisiin ihmisiin, jotka voivat viedä asiaa eteenpäin omissa työyhteisöissään.
- Luo itsellesi tukiverkosto ministeriöstä ja sen ulkopuolelta.

Jokaisen työntekijän rooli

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

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

Apua työlle tarjoavat muun muassa sukupuolen mukaan eriteltyt tilastot ja tiedot sekä sukupuolivaikutusten arvioinnin menetelmä, jossa tarkastellaan esityksen tai toimenpiteen vaikutuksia erikseen naisten ja miesten kannalta (ks. tarkemmin luku 3). Myös alan asiantuntijoita kannattaa pyytää apua.

Tasa-arvoviranomaisten ja muiden asiantuntijoiden rooli

Tasa-arvoviranomaiset tukevat työtä sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiseksi. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriössä toimiva tasa-arvoyksikkö järjestää säännöllisesti kaikille ministeriöille tarkoitettuja koulutuksia sukupuolinäkökulman huomioon ottamisesta omassa työssä. Tasa-arvoyksikkö koordinoi myös hallituksen tasa-arvopolitiikkaan ja sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiseen liittyviä muita toimia. Vastuu toimeenpanosta on kuitenkin sillä viranomaisella, jonka toimialaan asia kuuluu.

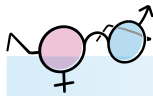
POHDITTAVAKSI

- Miten tasa-arvon ja sukupuolinäkökulman huomioinnon toteuttaminen on omassa työyhteisössäsi organisoitu? Missä tavoitteet on määritetty? Mistä saan työlleni tukea?

TOIMINNALLISET TASA-ARVOTYÖRYHMÄT MINISTERIÖISSÄ

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

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



TOIMINNALLINEN TASA-ARVOTYÖRYHMÄ

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

Ministeriön toiminnallinen tasa-arvotyöryhmä ei voi toimia ilman ohjausta ja koordinoitua. Ministeriöiden johdon tehtävä on huolehtia siitä, että ryhmät kokoontuvat ja että niillä on tarvittavat toimintaedellytykset. Hyvänä käytäntönä voidaan pitää sitä, että ryhmällä on ministeriön ylimpään johtoon kuuluva puheenjohtaja sekä käytössään koordinaattorin työpanos. Ministeriön ydintoiminnoista (säädosvalmistelu, talousarvion laadinta jne.)

vastaavien henkilöiden on hyvä olla ryhmän jäseniä tai vähintäänkin sen käytettävissä. Myös vastuualueiden (substanssiosastojen) edustus on ryhmässä tärkeä.

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

ESIMERKKI

Sosiaali- ja terveysministeriön tasa-arvotyöryhmä (TARVO)

■ STM:n toiminnallinen tasa-arvotyöryhmä (Tarvo) on toiminut vuodesta 2005. Työryhmän kokoonpanoa uudistettiin ja toimeksiantoa täsmennettiin vuonna 2008. Työryhmän tehtävänä on hahmottaa, edistää, seurata ja koordinoita tasa-arvotyötä STM:ssä. Jäsenet tulevat osastoilta ja erillisyyksikoista ja mukana on myös avainprosessien asiantuntijoita. Substanssi- ja prosessi-osaajien yhteistyön on havaittu olevan palkitsevaa kaikille.

Työryhmä on muun muassa kehittänyt mekanismeja sukupuolivaikutusten arviointia vaativien hallitusten esitysten löytymiseen, kehittänyt ja seurannut sukupuolinäkökulmaa talousarviossa, kehittänyt ministeriön tulosohjausta, henkilöstöpolitiikkaa, koulutusta sekä tilastotuotantoa. Työryhmässä on käsitelty myös ministeriön vastuualueita sukupuolinäkökulmasta muun muassa erilaisten hankkeiden ja ohjelmien kautta. Kaikilla osa-alueilla on tapahtunut edistymistä, mutta ilman työryhmää sukupuolinäkökulma saattaisi kuitenkin vielä unohtua. Lähiajan tavoitteena on muun muassa luoda systemaattiset käytännöt eri aihealueiden ja prosessien käsittelyyn. Kehitteillä on Tarvon oma vuosikello.

Valtavirtaistamisen vuosikello

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

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

1. KOKOUS	
LAIT	Lainsäädäntösuunnitelman läpikäynti, valitaan seurattavat HE:t
HANKKEET	Toimintasuunnitelman läpikäynti, valitaan seurattavat hankkeet
TALOUSARVIO	
TULOSOHJAUS	
MUUTA	Työryhmän toimintakertomus ja johtoryhmälle raportointi

2. KOKOUS	
LAIT	Seurattavat HE:t
HANKKEET	Seurattavat hankkeet
TALOUSARVIO	
TULOSOHJAUS	
MUUTA	<i>Tilastot ja indikaattorit</i>

3. KOKOUS	
LAIT	Seurattavat HE:t
HANKKEET	Seurattavat hankkeet
TALOUSARVIO	Talousarvioehdotuksen läpikäynti
TULOSOHJAUS	
MUUTA	Hallitusohjelma (vaalivuosina)

4. KOKOUS	
LAIT	Seurattavat HE:t
HANKKEET	Seurattavat hankkeet
TALOUSARVIO	
TULOSOHJAUS	Toimintakertomuskannanottojen läpikäynti
MUUTA	<i>Johtoryhmälle raportointi</i>

5. KOKOUS	
LAIT	Seurattavat HE:t
HANKKEET	Seurattavat hankkeet
TALOUSARVIO	
TULOSOHJAUS	Tulossopimusten läpikäynti
MUUTA	Strategiatyö

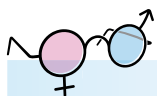
6. KOKOUS	
LAIT	Seurattavat HE:t
HANKKEET	Seurattavat hankkeet
TALOUSARVIO	Kehysesityksen läpikäynti
TULOSOHJAUS	
MUUTA	<i>Seuraavan vuoden työsuunnitelman laatiminen</i>

Toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma

Tasa-arvolain mukaan työnantajien, joiden palveluksessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, on vuosittain laadittava tasa-arvolain vaatimukset täyttävä *henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma*. Tämän suunnitelman tulee sisältää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta, naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä tiedot tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista (palkkakartoitus).

Ministeriöt voivat lisäksi laatia sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen toimeenpanosuunnitelman, eli *toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman*. Toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma keskittyy henkilöstöpolitiikan sijaan sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen suunnitteluun ministeriön ydintoiminnoissa ja vastuualueilla.³

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



TOIMINNALLISEN TASA-ARVOSUUNNITELMAN ELEMENTTEJÄ

Tilanne: Selvitys ministeriön ydintoiminnoista, joissa sukupuolinäkökulma on relevantti, sekä katsaus mahdollisiin tasa-arvoongelmiin.

Tavoitteet: Tavoitteet ja tulokset, jotka on tarkoitus saavuttaa, sekä perusteet, joilla toimenpiteiden arvioidaan edistävän tasa-arvoa.

Toimenpiteet: Kuvaus toimenpiteistä, kuten viranomaisen tarjoamien palvelujen, sen omien työmenetelmien kehittäminen tai toiminnan sukupuolivaikutusten arvioiminen.

Resurssit: Esitys viranomaisen voimavarojen käyttämisestä suunnitelman toteuttamiseksi.

Vastuutahot: Toteuttamisesta vastaavat henkilöt ja heidän vastuualueensa.

Yhteistyö: Yhteistyötahot, esim. muut viranomaiset, laitokset, yritykset, järjestöt tai henkilöt.

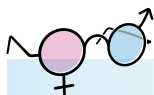
³ Useimmissa ministeriöissä on tehty toiminnallisia tasa-arvosuunnitelmia 90-luvun alkupuolella, kun voimassa oli asetus toiminnallisista tasa-arvosuunnitelmista (1262/90), 1.1.1991–28.2.1993.

Koulutus: Ohjelma suunnitelman toteuttamiseen osallistuvien viranomaisten ja yhteistyösapuolien koulutuksesta, joka antaa tiedolliset ja menetelmälliset valmiudet suunnitelman toteuttamiseen.

Tiedotus: Suunnitelmaa ja sen toteuttamista koskevan tiedottamisen tavoitteet ja kohderyhmät sekä aikataulu.

Seuranta: Määräykset suunnitelman toteutumisen seurannasta ja hyödyntämisestä sekä tarkistus- tai muutosmenettelystä samoin kuin voimassaoloaika.

Kaikilla viranomaisilla on myös toiminnalliseen yhdenvertaisuussuunnitteluun ja yhdenvertaisuuden edistämiseen liittyviä lakisääteisiä velvoitteita⁴. Sukupuolten välisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi on tärkeää varmistaa, että viranomaisen toiminnassa on otettu huomioon sekä sukupuolten välinen tasa-arvo että kaikki yhdenvertaisuusperusteet ja että myös niiden keskinäisiä suhteita (mm. moniperusteista syrjintää) on pohdittu. Suunnitelmien tasolla tämä voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että sukupuolinäkökulma on läpileikkaavana teemana mukana yhdenvertaisuussuunnitelmassa ja että yhdenvertaisuusnäkökulma on puolestaan otettu mukaan toiminnalliseen sukupuolten välistä tasa-arvoa koskevaan suunnitteluun. Näistä molemmista teemoista on myös mahdollista laatia yksi, yhteinen suunnitelma. (Ks. myös sanasto.)



TOIMINNALLISEN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELUN VAIHTOEHTOJA⁵

1. Yhdenvertaisuussuunnitelma, jossa on mukana sukupuolinäkökulma, ja toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma, jossa mukana yhdenvertaisuusnäkökulma.
2. Yhteinen suunnitelma, jossa mukana sukupuolten välisen tasa-arvon sekä yhdenvertaisuuden edistämistoimet. Myös keskinäisiä suhteita pohdittu.

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

⁴ Yhdenvertaisuuslaki 2004/21.

⁵ Parhailaan käynnissä oleva yhdenvertaisuuslainsäädännön uudistustyö kannattaa ottaa huomioon suunnittelussa.

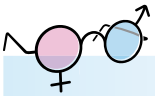
3 SUKUPUOLIVAIKUTUSTEN ARVIOINTI

■ Sukupuolivaikutusten arviointi on suunnittelun ja valmistelun menetelmä. Se tarkoittaa toimenpiteen tai ehdotuksen vaikutusten arviointia erikseen naisten, miesten ja sukupuolten tasa-arvon kannalta. Sukupuolivaikutukset arvioidaan aina, kun toiminnalla arvellaan olevan vaikutuksia eri ihmisryhmiin. Arviointi tehdään normaalina virkатыönä. (Ks. myös lainsäädännön sukupuolivaikutusten arviointi, luku 5.)

Sukupuolivaikutuksia on hyvä arvioida valmistelutyön kaikissa vaiheissa (jatkuva arviointi). Lisäksi toteutetaan tarpeen mukaan syvällisempi analyysi hankkeen välittömistä ja välillisistä sukupuolivaikutuksista. Sukupuolinäkökulman tulee olla mukana yhtenä tarkastelunäkökulmana läpi koko valmistelutyön.

ARVIOINNIN TARPEEN SELVITTÄMINEN

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



SUKUPUOLIRELEVANSSIN TESTIKYSYMYKSET

1. Onko toiminnalla vaikutusta ihmisten elämään ja arkeen?
2. Onko toiminta-alueella naisten ja miesten välillä merkittäviä eroja?

EI

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

KYLLÄ

Jos vastaat myöntävästi, on todennäköistä, että toimenpiteellä on sukupuolivaikutuksia. Tee tällöin perusteellisempi sukupuolivaikutusten arviointi. Sukupuolivaikutukset tulee arvioida myös silloin, kun valmisteltava asia kohdistuu pääasiassa vain toiseen sukupuoleen.

Jos et tiedä vastausta, arvioi sukupuolivaikutukset!

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

- miten asia koskee naisia ja miehiä, tyttöjä ja poikia
- mitä jo tiedetään naisten ja miesten tilanteista ja tarpeista
- mitä lisätietoja vielä tarvitaan.

TOTEUTUSTAPOJA JA ARVIOINTIPERUSTEITA

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

Käytännössä sukupuolivaikutuksia arvioidaan

- analysoimalla tilastoja (*miten naisten ja miesten tilanteet eroavat toisistaan?*)
- tekemällä lisäselvityksiä (*miten erot naisten ja miesten tilanteissa vaikuttavat valmisteltavaan asiaan?*)
- kuulemalla asiantuntijoita ja sidosryhmiä (*miten kuultavat tahot arvioivat asian sukupuolivaikutukset?*).

Sukupuolivaikutuksia voi arvioida esimerkiksi alla olevien kysymysten avulla. Vaikutusten arvioinnissa on hyvä muistaa, että myös miehet ovat sukupuoli. Arvioinnissa tulee siten ottaa huomioon myös miesten tilanteet ja tarpeet.

YLEISTÄ

Edistääkö ehdotus naisten ja miesten välistä tasa-arvoa? Ovatko naiset ja miehet ehdotuksen mukaan tosiasiallisesti tasa-arvoisessa asemassa? Onko naisten ja miesten erityistarpeet ja tilanteet tunnistettu riittäväällä tavalla? Tarvitaanko tasa-arvon toteuttamiseksi vain toiseen sukupuoleen kohdistuvia erityisratkaisuja? Vaikuttaako ehdotus naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutumiseen pidemmällä aikavälillä?

TALOUDELLINEN ASEMA

Vaikuttaako ehdotus eri tavoin naisten ja miesten taloudelliseen asemaan? Mitkä ovat vaikutukset esimerkiksi palkkaukseen, verotukseen tai ansiosidonnaisiin etuuksiin? Kohdistuuko taloudellinen etu tai haitta erityisesti toiseen sukupuoleen?

PÄÄTÖKSENTEKO

Onko ehdotuksella erilaisia vaikutuksia naisten ja miesten osallistumis- tai vaikutusmahdollisuuksiin? Vahvistaako se molempien sukupuolten mahdollisuutta osallistua tasapuolisesti kaikkien alojen päätöksentekoon?

TYÖELÄMÄ

Onko ehdotuksella erilaisia vaikutuksia naisten ja miesten asemaan työelämässä? Vaikuttaako se eri tavoin nais- ja miesvaltaisten alojen työllisyyteen, työsuhteen ehtoihin, palkkaukseen tai työoloihin? Tarvitaanko erityisratkaisuja naisten tai miesten työmarkkina-aseman turvaamiseksi tai esimerkiksi alalle rekrytoitumisen ja urakehityksen edistämiseksi? Heikentääkö vai vahvistaako ehdotus alojen ja ammattien eriytymistä sukupuolen mukaan? Edistääkö ehdotus työntekijöiden mahdollisuuksia yhdistää työ ja perhe-elämä?

ELINKEINOELÄMÄ

Kohdistuvatko ehdotuksen vaikutukset eri tavoin nais- ja miesvaltaisten toimialojen yrityksiin tai eri kokosiin yrityksiin? Heikentääkö ehdotus jommankumman sukupuolen mahdollisuutta toimia yrittäjänä? Tarvitaanko erityisratkaisuja naisyrittäjyyden tukemiseksi?

KOULUTUS

Tukeeko ehdotus alasta riippumatta molempien sukupuolten koulutusmahdollisuuksia ja ammatillista kehitystä? Tarvitaanko erityisratkaisuja jommankumman sukupuolen koulutusmahdollisuuksien tukemiseksi? Tarvitaanko erityisratkaisuja koulutusalojen sukupuolenmukaisen eriytymisen lieventämiseksi?

VANHEMMUUS

Tukeeko ehdotus sekä naisten että miesten mahdollisuuksia toimia vanhempina ja perustaa perhe? Vaikuttaako ehdotus eri tavoin lähi- ja etävanhempaan asemaan? Kannustaako ehdotus perhevapaiden ja hoivavastuun tasaisempaan jakamiseen naisten ja miesten välillä? Tarvitaanko erityisiä toimenpiteitä isyyden vahvistamiseksi?

JULKISET PALVELUT

Kohdistuvatko ehdotuksen vaikutukset eri tavoin naisten ja miesten tarvitsemiin palveluihin ja tukimuotoihin? Tarvitaanko erityisratkaisuja naisten tai miesten tarvitseman tuen ja palvelujen saatavuuden turvaamiseksi?

HYVINVOINTI JA TERVEYS

Onko ehdotuksella erilaisia vaikutuksia naisten ja miesten henkiseen tai fyysiseen terveyteen, hyvinvointiin tai hyvinvoinnin jakautumiseen? Ottaako ehdotus huomioon naisten ja miesten terveyden ja hyvinvoinnin riskitekijöiden eroavaisuudet? Kaventaako ehdotus naisten ja miesten välisiä tai keskinäisiä terveyseroja? Vahvistaako ehdotus molempien sukupuolten sosiaalista osallisuutta ja hyvinvointia?

TURVALLISUUS

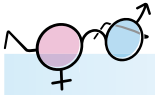
Onko ehdotuksella erilaisia vaikutuksia naisten ja miesten kokemaan turvallisuuteen? Onko ehdotuksessa otettu huomioon naisiin ja miehiin kohdistuvat erilaiset turvallisuusriskit kotona, työssä ja harrastuksissa? Tarvitaanko erityistoimia naisiin kohdistuvan väkivallan vähentämiseksi?

YMPÄRISTÖ JA ELINOLOT

Vaikuttaako ehdotus eri tavoin naisten ja miesten elinoloihin tai arjen sujuvuuteen? Onko ehdotuksessa otettu huomioon molempien sukupuolten tarpeet esimerkiksi yhdyskuntarakenteen, liikennesuunnittelun tai esteettömyyden suhteen?

VAPAA-AIKA

Tukeeko ehdotus molempien sukupuolten mahdollisuuksia vapaa-ajan käyttöön ja harrastuksiin? Tuetaanko molempien sukupuolten käyttämiä kulttuuri- ja liikuntapalveluja tasapuolisesti?



12 OHJETTA SUKUPUOLIVAIKUTUSTEN ARVIOIMISEKSI

1. Sukupuolivaikutusten arvioinnin (suvauksen) suunnittelu ja käynnistäminen ajoitetaan heti valmisteluvaiheen alkupuolelle. Vain siten se voi vaikuttaa lopputulokseen.
2. Yksinkertainen peukalosääntö on se, että siellä, missä puhutaan ihmisistä (kansalaiset, lapset, työntekijät jne.), muistetaan, että kyse on naisista ja miehistä, tytöistä ja pojista.
3. Sukupuolivaikutusten arvioiminen on harvoin turhaa. Ennalta ei voi välttämättä tietää, millä toimenpiteillä on merkittäviä vaikutuksia naisten ja miesten kannalta.
4. Sukupuolivaikutukset arvioi asian valmistelija/valmistelijat. Arviointi tehdään osana normaalia virkatyötä hyödyntäen sidosryhmiä, tutkimus- ja tilastotietoa, asiantuntijakuulemisia ja selvityksiä.
5. Sukupuolivaikutusten arvioiminen on osa asioiden huolellista valmistelua. Sukupuolten asemaan vaikuttavien seikkojen arviointi ei ole sen vaikeampaa kuin muutkaan vaikutusarviointit. Monesti se on kiinni sukupuolten olemassaolon tunnustamisesta ja olemassa olevan tilastotiedon hyödyntämisestä.
6. Valmistelun kuluessa asianmukaisesti tehty suvaus ei vaadi suurta lisätyötä. Se kannattaa mitoittaa sopivaksi valmistelutyön tavoitteiden, laajuuden ja vaikutusten ennakoitujen merkittävyyden suhteen.
7. Vaikutusarviointit muodostavat aina kokonaisuuden. Sukupuolinäkökulma tulee muistaa kaikkia vaikutusarviointeja tehtäessä: esimerkiksi mitkä ovat toimenpiteen taloudelliset vaikutukset erikseen naisten ja miesten kannalta?
8. Tee lista tärkeimmistä huomioon otettavista seikoista ja kirjaa ylös myös itsestäänselvyydet. Pidä tätä paperia näkyvillä koko valmistelun ajan ja palaa siihen aina säännöllisin väliajoin.
9. Pyydä kaikkia lausunnonantajia ja asiantuntijoita arvioimaan omalta osaltaan esityksen sukupuolivaikutuksia. Näin saat arvokasta lisämateriaalia arvioinnille.
10. Tarpeen mukaan voidaan teettää erillisiä selvityksiä sukupuolivaikutuksista. Valmistelijan tehtävänä on kuitenkin arvioida selvityksen keskeiset tulokset ja merkitys valmistelussa olevan asian kannalta. Ulkopuolisen toteuttajan selvitys voi muutoin jäädä muun työn suhteen irralliseksi.
11. Huonoin toteutustapa on se, että joku ulkopuolinen taho arvioi muutoin valmiin ehdotuksen ja ikään kuin jälkikäteen ”lisää” siihen sukupuolen. Sillä ei enää ole vaikutusta sisältöihin.
12. Jos sukupuolivaikutuksia ei arvioida, tulee valmisteluasiakirjoissa esittää siihen perustelut.

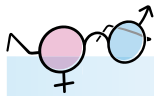
TILASTOT JA TIEDOT TYÖN TUKENA

■ Sukupuolen mukaan jaotellut tilastot ja taustatiedot ovat välttämättömiä päätösten ja toimenpiteiden arvioimiseksi naisten ja miesten kannalta. Niiden avulla saadaan tietoja naisten ja miesten todellisista tilanteista ja päästään keskiarvojen ja ennakkokäsitysten taakse.

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

Hyödyllisiä tilastoja valmistelutyön tukena ovat:

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



SUKUPOULINÄKÖKULMA TILASTOISSA JA TIEDOISSA

1. *Määrittele:* Tilastotarpeet riippuvat pitkälti siitä, mikä on valmistettava asia ja miten se määritellään ja rajataan. Mieti, mitä tilastoja tarvitset sukupuolinäkökulman huomioon ottamiseksi ja mistä niitä saat.
2. *Tilaa:* Pyydä ihmisiä koskevat tiedot ja tilastot aina sukupuolen mukaan eriteltyinä ja analysoituina.
3. *Tee:* Kun laadit tilastoja, selvitä ja esitä kaikissa ihmisiä koskevis-
sa asioissa erikseen naisten ja miesten tilanne. Tee näin myös silloin, kun aiheella ei näyttäisi olevan sukupuolten kannalta merkitystä.
4. *Analysoi:* On tärkeää nostaa esiin sukupuolten väliset erot ja yhtäläisyydet. Tärkeää on myös miettiä, mistä ne johtuvat ja mitä merkitystä niillä on valmisteltavan asian kannalta.
5. *Hyödynnä:* Ota keskeiset havainnot ja johtopäätökset huomioon kaikessa valmistelutyössä.
6. *Raportoi:* Esitä raporteissa ja julkaisuissa keskeiset tulokset johdonmukaisesti sukupuolen mukaan eriteltyinä. Myös seurantatiedot on hyvä antaa sukupuolittain eriteltyinä silloinkin, kun niitä ei ole erikseen pyydetty.

4 SUKUPUOLINÄKÖKULMA LAINSÄÄDÄNNÖN VALMISTELUSSA

SUKUPUOLINÄKÖKULMA AVAIN PAREMPAAN SÄÄNTELYYN

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

Heti lainvalmistelun alkaessa selvitetään sukupuolivaikutusten arvioinnin tarve. Käytännössä heti valmisteluvaiheen alussa selvitetään miten asia koskee naisia ja miehiä, tyttöjä ja poikia sekä mitä jo tiedetään naisten ja miesten tilanteista ja tarpeista. Jos perusteelliselle sukupuolivaikutusten arvioinnille on tarvetta, on sen toteutus ja vaadittavat resurssit syytä suunnitella jo tässä vaiheessa. Sukupuolivaikutusten arviointi lainvalmistelussa merkitsee sitä, että lain vaikutukset naisiin ja miehiin selvitetään etukäteen, jotta laki ei sovellettuna syrjisi suoraan tai välillisesti kumpaakaan sukupuolta. Tarkempia ohjeita arvioinnin toteuttamiseen on annettu luvussa kolme. Valmistelija voi käyttää apunaan myös STM:n suvaopasta, johon on koottu keskitetysti ohjeet lainsäädännön sukupuolivaikutusten arviointiin⁶.

Arvioinnissa noudatetaan oikeusministeriön antamia säädösehdotusten vaikutusten arvioinnin ohjeita⁷. Arviointi on mukana valmistelutyön kaikissa vaiheissa:

Esiselvityksissä ja -valmistelussa:

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

Perusvalmistelussa:

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

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

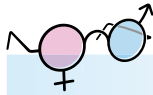
7 Säädösehdotusten vaikutusten arviointi – Ohjeet. Oikeusministeriön julkaisu 2007:6.

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

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

Vaikutusten kuvaamisessa noudatetaan oikeusministeriön antamia hallituksen esityksen laatimisohteita⁸. Jos esitystä valmisteltaessa on laadittu laajempi muistio tai selvitys sukupuolivaikutuksista, hallituksen esitykseen otetaan vain tiivistelmä tästä.

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



SUKUPUOLINÄKÖKULMA SÄÄDÖSVAlMISTELUN ERI VAIHEISSA

1. Ota sukupuolisilmäläsit käyttöön

Selvitä heti lainvalmistelun alkaessa sukupuolivaikutusten arvioinnin tarve:

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

2. Arvioi sukupuolivaikutukset

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

3. Ota huomioon tulokset

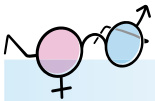
Ota arvioinnin keskeiset tulokset huomioon lopullista lakiesitystä laadittaessa. Raportoi arvioinnin tulokset myös hallituksen esityksen perusteluissa.

⁸ Hallituksen esityksen laatimisohteet. Oikeusministeriön julkaisuja 2004:4.

MINISTERIÖN SÄÄDÖSVALMISTELUHANKKEIDEN LÄPIKÄYNTI SUKUPUOLINÄKÖKULMASTA

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

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



TOIMINNALLISESSA TASA-ARVOTYÖRYHMÄSSÄ

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

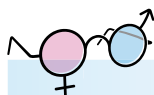
Yksi keino sukupuolivaikutusten arviointien käynnistämiseen ministeriössä on jälkikäteisarviointi. Ministeriöt voivat harjoitella arviointien toteuttamista tarkistamalla jonkin tontilleen kuuluvan, voimassa olevan lainsäädännön sukupuolivaikutukset. Arvioinnissa voi pohtia sitä, palveleeko nykyinen lainsäädäntö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

5 SUKUPUOLINÄKÖKULMA HANKKEISSA JA OHJELMISSA

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

SUKUPUOLINÄKÖKULMA HANKKEEN ERI VAIHEISSA

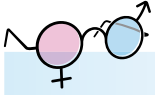
■ Jokaisen hanketta tai ohjelmaa toteuttavan on hyvä selvittää heti alussa sukupuolen merkitys hankkeen kohdealueella. Tarkastelussa voi etsiä vastauksia muun muassa kohderyhmää, tavoitteita ja arvioituja vaikutuksia koskeviin kysymyksiin. Siinä on hyvä olla mukana kaikki valmistelussa mukana olevat tahot ja siihen voi kutsua myös sidosryhmiä ja asiantuntijoita. Jos sukupuolten välisellä tasa-arvolla on hankkeessa merkitystä, tasa-arvon tavoite kannattaa kirjata hankkeen toimeksiantoon ja asettamisasiakirjoihin.



ALKUPISTE

- Käydään tarkistuslista alustavasti läpi (ks. seuraava sivu).
- Arvioidaan nykytilaa ja käydään hankkeen tavoitteet läpi sukupuolinäkökulmasta. Myös erityistoimenpiteiden tarpeellisuus on syytä selvittää.
- Tasa-arvon edistämisen tavoite kirjataan tarvittaessa hankkeen tavoitteisiin ja asettamisasiakirjoihin. Näin sillä on vaikutusta kaikkeen hankkeeseen liittyvään toimintaan.

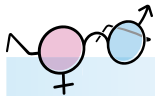
Valmisteluvaiheessa on tarpeen tarkastella hankkeen vaikutuksia naisiin, miehiin ja sukupuolten väliseen tasa-arvoon sekä varmistaa, että ne hyödyttävät sekä naisia että miehiä. Sukupuolinäkökulma tulee ottaa huomioon myös hankkeiden tiedotuksessa ja tapahtumissa sekä alaisten hankkeiden toiminnassa. Kun sukupuolinäkökulma on mukana hankkeessa alusta loppuun saakka, voidaan merkittäviin kysymyksiin puuttua sitä mukaan, kun niitä nousee. Toteutuksessa kannattaa tarpeen mukaan käyttää tasa-arvoasiantuntemusta.



2. VALMISTELU JA TOTEUTUS

- Sukupuolivaikutuksia arvioidaan osana hankkeen eri valmistelu- ja toteutusvaiheita. Tarvittaessa toteutetaan perusteellisempi sukupuolivaikutusten arviointi.
- Sukupuolinäkökulma otetaan huomioon hankkeen tiedotuksessa, tapahtumissa ja alahankkeiden toiminnassa.

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



3. RAPORTOINTI, SEURANTA JA ARVIOINTI

- Raportoinnissa kiinnitetään huomiota hankkeen vaikutuksiin naisten, miesten ja tasa-arvon kannalta.
- Kaikki ihmisiä koskevat seurantatiedot eritellään ja analysoidaan sukupuolen mukaan.
- Varmistetaan, että sukupuolinäkökulma on mukana myös hankkeesta tehdyissä arvioinneissa.

HANKKEEN TOTEUTTAJAN TARKISTUSLISTA

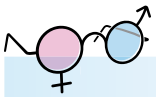
■ Alla olevan tarkistuslistan avulla hankkeen toteuttaja voi heti valmisteluvaiheen alussa käydä hankkeen läpi ja merkitä muistiin ne kohdat, joissa sukupuolinäkökulmaan on syytä perehtyä tarkemmin. Tarkistuslista soveltuu käytettäväksi valtionhallinnon erilaisten hankkeiden ja ohjelmien (mm. tutkimus-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

HANKKEEN SUKUPUOLIVAIKUTUKSET	KYLLÄ	EI	SELVITÄ
<p>Onko hankkeella sukupuolivaikutuksia?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Onko hankkeella vaikutusta ihmisten elämään ja arkeen? • Onko toiminta-alueella naisten ja miesten välillä merkittäviä eroja? 			
KOHDENTUMINEN	KYLLÄ	EI	SELVITÄ
<p>Onko hankkeella kohderyhmä?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kohdistuuko hanke samalla tavalla naisiin ja miehiin? • Onko hankkeen tavoite sama kummallekin sukupuolelle? • Tarvitaanko hankkeessa eri toimia naisille ja miehille? 			
TIEDOT JA TILASTOT	KYLLÄ	EI	SELVITÄ
<p>Ovatko hankkeen taustatiedot eritelty ja analysoitu myös sukupuolen mukaan?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Varataanko resursseja lisäselvitysten tekoon sukupuolinäkökulmasta? <p>Onko seurannassa mukana sukupuolten tilanteita ja tasa-arvoa seuraavia indikaattoreita?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ovatko kaikki ihmisiä koskevat seurantaindikaattorit eritelty sukupuolen mukaan? 			
TAVOITTEET	KYLLÄ	EI	SELVITÄ
<p>Onko sukupuolinäkökulma mukana hankkeen julkilausutuissa tavoitteissa?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Onko hankkeella erityisiä tasa-arvotavoitteita? • Kirjataan sukupuolinäkökulma hankkeen asettamisasiakirjoihin? 			
TOIMIJAT	KYLLÄ	EI	SELVITÄ
<p>Ovatko naiset ja miehet tasapuolisesti edustettuina hankkeen toimijoissa?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ovatko he mukana johto- tai ohjausryhmässä sekä työryhmissä? • Ovatko he tasapuolisesti edustettuina lausunnonantajissa sekä organisaatioissa ja sidosryhmissä, joita he edustavat? <p>Onko hankkeen valmistelussa mukana tasa-arvoasiantuntemusta?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Käytetäänkö ulkopuolista tasa-arvoasiantuntemusta? • Ovatko avaintoimijat osallistuneet perehdytykseen siitä, mitä sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen voi tarkoittaa hankkeiden toteutuksessa? 			
OHJAUS	KYLLÄ	EI	SELVITÄ
<p>Onko hankkeen ohjauksessa otettu huomioon sukupuolinäkökulma?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Onko poliittisen johdon kanssa keskusteltu sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen toimeenpanosta hankkeen toteutuksessa? • Onko varmistettu, että sukupuolinäkökulma tulee mukaan myös mahdollisiin alahankkeisiin? • Onko sukupuolinäkökulma mukana mahdollisissa hankkeen kriteereissä tai hakukäytännöissä? 			

MINISTERIÖN HANKETYÖN KÄYTÄNTÖJEN KEHITTÄMINEN SUKUPUOLINÄKÖKULMASTA

■ Ministeriön hanketyön kehittämiseen pätee samat ohjeet kuin edellä säädösvalmistelun osalta todettiin (ks. luku 4). Sukupuolinäkökulmaa tulee vahvistaa kaikissa ministeriön hanketyön käytännöissä. Toiminnallinen tasa-arvotyöryhmä voi olla aktiivinen toimija myös tässä. Työn tukena voi käyttää kokemuksia ministeriön hankkeista, joiden toteutuksessa sukupuolinäkökulmaa on pyritty ottamaan huomioon. Tällaisia ovat esimerkiksi Hallituksen tasa-arvo-ohjelmaan 2008–2011 kirjatut valtavirtaistettavat hankkeet⁹.

Ministeriöiden kannattaa tarkastella myös omia hankerahoituskäytäntöjään sukupuolinäkökulmasta ja katsoa, voisiko esim. kuntien ja järjestöjen hankerahoituksen yhtenä kriteerinä olla sukupuolinäkökulman huomioon ottaminen. Nämä hankkeet ovat usein niin lähellä ihmistä, että sukupuoli saattaa olla niissä hyvinkin merkittävä tekijä (esim. kuntien palvelut).



TOIMINNALLISESSA TASA-ARVOTYÖRYHMÄSSÄ

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

9 Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2008–2011. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2008:21.

6 SUKUPUOLINÄKÖKULMA TOIMINNAN SUUNNITTELUSSA, BUDJETOINNISSA JA OHJAUKSESSA

STRATEGIA JA TOIMINTASUUNNITELMA TYÖN PERUSTOINA

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

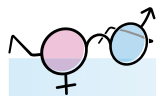
Sukupuolinäkökulmaa tarvitaan muun muassa

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

TALOUSARVIOESITYKSEN LAATIMINEN

■ Talousarvio on valtion keskeisin talouden ja toiminnan ohjausväline. Se, miten yhteiset varat jaetaan, vaikuttaa myös suoraan naisten ja miesten elämään.

Ministeriöiden talousarvioehdotuksissa tulee esittää yhteenvedo hallinnonalan toiminnasta, jolla on merkittäviä sukupuolivaikutuksia¹⁰. Talousarviossa voi myös nimetä konkreettisia tavoitteita ja toimenpiteitä sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi.



TALOUSARVION YHTEENVETOTARKASTELUN ELEMENTTEJÄ

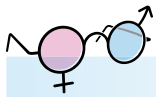
- sukupuolten välisen tasa-arvon tavoitteet hallinnonalalla
- konkreettiset toimenpiteet, joilla tavoitteisiin pyritään
- talousarvioon liittyvät muutokset, joilla on merkittäviä sukupuolivaikutuksia
- ihmisiä koskevat tilastot ja tunnusluvut eroteltuina sukupuolen mukaan.

¹⁰ Valtiovarainministeriön määräys toiminta- ja taloussuunnittelusta sekä kehys- ja talousarvioehdotusten laadinnasta. TM 0802.

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

Myös budjettilakien sukupuolivaikutukset tulee arvioida. Talousarviossa keskitytään suuriin linjauksiin, kun taas lakeja valmistellessa on tarpeen arvioida niiden sukupuolivaikutuksia yksityiskohtaisesti (ks. luku 3).

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



ESIMERKKI

Selvitys suorista sukupuolivaikutuksista

Vuonna 2005 Valtion taloudellinen tutkimuskeskus (VATT) teki selvityksen sosiaali- ja terveysministeriön talousarvion suorista sukupuolivaikutuksista, muun muassa tulonsiirroista ja niiden rahoituksen kohdentumisesta¹¹.

Selvityksestä käy ilmi, että vaikka naisten osuus tulonsiirtojen saajista on usein suurempi kuin miesten, jää naisten osuus menoista usein vain puoleen tai sitäkin pienempään osuuteen. Ansiosidonnaisten etuuskien tasoon vaikuttavat mm. naisten ja miesten palkkaerot ja poissaolot työmarkkinoilta.

Selvityksen mukaan suorien sukupuolivaikutusten ohella tulee tarkastella myös sitä, millaiseen käyttäytymiseen eri etuudet naisia ja miehiä kannustavat. Sukupuolivaikutusten arviointia on siten edelleen jatkettava ja syvennettävä erityisesti välillisten ja pitkän aikavälin vaikutusten osalta.

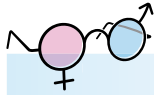
Määrärahojen kohdentumisen ohella valtion varainhankintaa, muun muassa verotuksen kohdentumista ja vaikutuksia, on syytä tarkastella sukupuolinäkökulmasta.

¹¹ Haataja, Anita – Järviö, Maija-Liisa – Mustonen, Esko 2006. Talousarvion sukupuolivaikutusten arviointi. Pilottihanke sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalalla. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:1.

TULOSOHJAUKSEN KEINOJA

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

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



TULOSSOPIMUKSIIN KIRJATTAVAA

- konkreettiset tasa-arvon edistämisen tavoitteet ja seuranta-indikaattorit (myös olemassa olevat tavoitteet on hyvä käydä läpi sukupuolinäkökulmasta)
- koimintojen valtavirtaistamisen suunnittelu ja toteuttaminen (esim. toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman laatiminen)
- pilottihankkeet tai kokonaisuudet, joiden toteutukseen sukupuolinäkökulma valtavirtaistetaan
- henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnitelman laatiminen ja toteuttaminen
- ihmisiä koskevien tilastojen ja tunnuslukujen erittely sukupuolen mukaan (myös henkilöstötilastot).

SUUNNITTELUN JA OHJAUKSEN KEHITTÄMINEN SUKUPUOLINÄKÖKULMASTA

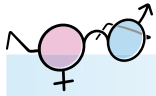
■ Ministeriön toiminnan ja talouden suunnittelun sekä ohjauksen prosessit kulkevat useimmiten tarkan vuosittaisen syklin mukaisesti¹². Esimerkiksi valtion talousarvioesityksen valmistelun aikataulu on tarkkaan määritetty ja sitoo kaikkia ministeriöitä. Ministeriö- ja hallinnonalakohtaisen valmistelun organisointi on kuitenkin ministeriöiden käsissä. Sukupuolinäkökulman sisällyttäminen tähän prosessiin edellyttää suunnittelua, soveltamista ja sovittamista. Kun tämä työ on kerran tehty huolella, voidaan sen mukaan toimia joka vuosi.

Toiminnallinen tasa-arvotyöryhmä voi olla avuksi suunnittelutyössä. Ryhmä voi esimerkiksi käydä läpi ja tehdä ehdotuksensa ministeriön talousarvioehdotukseen ennen sen lähettämistä valtiovarainministeriöön. Se voi myös käsitellä tulossopimuksia, antaa kommentteja ministeriön kehusehdo-

¹² Poikkeuksen muodostaa ministeriön strategian valmistelu, jonka sykli on vuositahia hitaampi. Myös sen valmistelussa sukupuolinäkökulmaa on syytä tarkastella.

tukseen sekä käydä läpi muut suunnittelun, ohjauksen ja seurannan asiakirjat. Ministeriöt voivat valita, käsitteleekö toiminnallinen tasa-arvotyöryhmä asiakirjoja niiden valmistelu- vai vasta tarkistusluontoisesti päätöksentekovaiheessa. Mitä varhaisemmassa vaiheessa prosesseihin vaikutetaan, sitä enemmän sillä on vaikutusta.

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



TOIMINNALLISESSA TASA-ARVOTYÖRYHMÄSSÄ

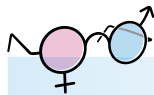
- Suunnitellaan ja sovitaan ministeriökohtaiset menettelytavat suunnittelu- ja ohjausasiakirjojen käsittelystä toiminnallisessa tasa-arvotyöryhmässä.
- Käydään vuosittain vastuuvalmistelijoiden johdolla läpi kehusehdotus, talousarvioehdotus, tulossopimukset sekä muut mahdolliset suunnittelun, ohjauksen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

7 MISTÄ ALOITTAAN

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

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

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



ERILAISIA TAPOJA LÄHTEÄ LIIKKEELLE

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

TESTAA TIETOSI

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

TESTAA TIETOSI	OIKEIN	RIIPPUU ASIASTA	VÄÄRIN
1. Tehtäväni valtionhallinnon virkamiehenä on toimia mahdollisimman sukupuolineutraalisti.			
2. Tasa-arvolaissa kielletty sukupuolisyrjintä tarkoittaa sellaista toimintaa, jossa naiset ja miehet asetetaan tietoisesti eri asemaan sukupuolen perusteella.			
3. Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen merkitsee ministeriöille ja virkamiehille uusia tehtäviä ja toimintatapoja.			
4. Sukupuolinäkökulma asioiden valmistelussa tarkoittaa sitä, että naisten ja miesten erilaisuus pyritään tasaamaan mahdollisimman hyvin.			
5. Helpoin tapa on ottaa sukupuolinäkökulma huomioon valmistelun alkuvaiheesta lähtien. Silloin sillä on vaikutusta myös työn lopputulokseen.			
6. Naiset ja miehet ovat usein erilaisissa elämäntilanteissa ja se on hyvä ottaa huomioon asioita valmisteltaessa.			
7. Kaikissa ministeriöissä käsitellään kysymyksiä, joissa sukupuolinäkökulma on tarpeen.			
8. Ihmisiä kuvaavissa tilastoissa ja tunnusluvuissa kannattaa erotella sukupuolet vain, jos tiedot on helposti saatavilla.			
9. Sukupuolinäkökulmaa ei tarvitse ottaa huomioon ministeriön toiminnan ja talouden suunnittelussa vaan varsinaisessa toiminnassa.			
10. Sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisestä vastaa STM:n tasa-arvoyksikkö, joka toteuttaa myös muiden valtionhallinnon yksiköiden sukupuolivaikutusten arviointeja.			

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

SANASTO

SUKUPOULTEN VÄLINEN TASA-ARVO

■ Sukupuolten välisellä tasa-arvolla tarkoitetaan sitä, että naisilla ja miehillä on tasa-arvoiset mahdollisuudet toteuttaa itseään ja osallistua yhteiskunnalliseen toimintaan. Tasa-arvoon kuuluu myös oikeus syrjimättömään kohteluun kaikilla yhteiskuntaelämän alueilla. Sukupuolten välisen tasa-arvon saavuttamiseksi, ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi on toimittava sekä arjen ruohonjuuritason, hallinnollisissa käytännöissä että poliittisessa päätöksenteossa.

TASA-ARVOPOLITIikka

■ Tasa-arvopolitiikka tarkoittaa niiden toimenpiteiden kokonaisuutta, joita käytetään toteuttamaan tai tavoittelemaan sukupuolten välistä tasa-arvoa. Suomessa hallituksen tasa-arvopolitiikan koordinoinnista vastaa sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön sijoitettu tasa-arvokeskus.

SUKUPOULINÄKÖKULMAN VALTAVIRTAISTAMINEN

■ Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen on strategia, jonka avulla sukupuolinäkökulma ja tasa-arvon edistämisen tavoite sisällytetään kaikkeen viranomaisvalmisteluun ja päätöksentekoon. Valtavirtaistamisen tarkoituksena on murtaa sukupuolineutraalit, jopa sukupuolisokeat, menettelytavat ja toimintakulttuuri.

SUKUPOULIVAIKUTUSTEN ARVIOINTI

■ Sukupuolivaikutusten arviointi (suvaus) tarkoittaa sitä, että toimenpiteiden vaikutuksia arvioidaan sekä naisten että miesten kannalta. Tavoitteena on ehkäistä sukupuolten kannalta ei-toivotut vaikutukset ja edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa. Arvioinnissa voi tarkastella esimerkiksi sitä, miten toimenpide vaikuttaa naisten ja miesten asemaan ja resursseihin yhteiskunnassa. Arvioinnin perusteella voidaan tehdä korjaavia ehdotuksia syrjinnän ja ei-haluttujen vaikutusten vähentämiseksi ja tasa-arvon esteiden poistamiseksi.

SUKUPOULEN MUKAAN ERITELLYT TILASTOT

■ Tilastoilla ja tutkimustiedolla on suuri merkitys tasa-arvon edistämässä. Perusohjeena voidaan pitää sitä, että kaikki ihmisiä koskevat tilastot eritellään ja analysoidaan sukupuolen mukaan. Tilastoja voi käyttää sukupuolten aseman tunnistamiseksi ja mahdollisten epäkohtien havaitsemiseksi. Yhtä tärkeitä on tuoda esiin ja tarkastella miesten ja naisten välisiä eroavaisuuksia kuin yhtäläisyyksiäkin.

TASA-ARVOLAKI

■ Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (1986/609) kieltää välittömän ja välillisen syrjinnän sukupuolen perusteella ja velvoittaa edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa. Lakia sovelletaan myös sukupuolivähemmistöihin. Tasa-arvolain noudattamista valvovat Suomessa tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunta.

SUKUPUOLI

■ Sukupuolen määrittely on hankalaa, sillä siihen liittyy paljon syvään juurtuneita kulttuurisia käsityksiä ja oletuksia. Sukupuoli voi tarkoittaa esimerkiksi sukupuolirooleja, naiseuden ja mieheyden sosiaalisia merkityksiä, sukupuolista käyttäytymistä tai yksilön sukupuoli-identiteettiä. Sukupuolten välisestä tasa-arvosta puhuttaessa tarkoitetaan monesti naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. On kuitenkin syytä muistaa, että sukupuoli on tätä kahtiajakoa monimuotoisempi käsite.

SUKUPUOLINÄKÖKULMA

■ Sukupuolinäkökulmalla tarkoitetaan sen tarkastelua, miten asia koskee naisia ja miehiä. Sukupuoli on yksi ihmisiä jakava tekijä siinä missä ikä, asuinpaikka tai koulutustasokin, ja siksi se tulee ottaa yhtenä näkökulmana huomioon asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa.

SUKUPUOLINEUTRAALIUS

■ Sukupuolineutraalius on sitä, että sukupuolten välisiä eroja ei tunnista, eikä niiden merkityksiä ja vaikutuksia tunneta. Sukupuolineutraalius on sitä, että miesten ja naisten eroja ja yhtäläisyyksiä ei osata ottaa huomioon. Sukupuolineutraaleina pidetyt päätökset saattavat vaikuttaa miehiin ja naisiin eri tavoin, eriarvoisuutta vahvistaen, vaikka tällaisia vaikutuksia ei olisi suunniteltukaan.

SUKUPUOLISTEREOTYPIA

■ Sukupuolistereotyyppit ovat pelkistettyjä tai kaavamaisia odotuksia ja oletuksia siitä, millaisia miehet ja naiset ”yleensä” ovat tai miten naisten ja miesten tulee käyttäytyä ollakseen ”oikeanlaisia”. Sukupuolistereotyyppistä ajattelua kuvastavat väitteet, että miehet ovat loogisempia ja parempia johtotehtävissä ja naiset tunteellisempia sekä luonnostaan helliä ja hoivaavia. Sukupuolistereotyyppit ovat pitkälti tiedostamattomia, syvälle kulttuuriin iskostuneita ”itsestäänselvyyksiä”. Stereotyyppit voivat myös sisältää negatiivisia ennakkokäsityksiä, joita voi käyttää vallitsevan eriarvoisen tilanteen ylläpitämiseen.

SUKUPUOLIVÄHEMMISTÖT

■ Sukupuolivähemmistöihin eli transihmisiin kuuluvat ne ihmiset, joiden biologinen, sosiaalinen tai psyykinen sukupuoli eivät muodosta keskenään jatkumoa. On syytä välttää sukupuolivähemmistöjen sekoittamis-

ta seksuaalivähemmistöihin: sukupuoli-identiteetti ei kerro seksuaalisesta suuntautumisesta tai mieltymyksistä. Sukupuolivähemmistöihin kuuluvat intersukupuoliset, transsukupuoliset, transgenderihmiset ja transvestiitit. Tasa-arvolakia on tulkittu niin, että se koskee myös sukupuolivähemmistöihin kuuluvia. Sukupuolivähemmistöjen syrjintäsuojaa ei kuitenkaan tällä hetkellä mainita lakitekstissä.

SUKUPUOLISYRJINTÄ

■ Sukupuoleen perustuvaa syrjintää on naisten ja miesten asettaminen sukupuolen vuoksi eriarvoiseen asemaan. Syrjintää on myös sukupuolinen häirintä tai ahdistelu sekä eri asemaan asettaminen raskaudesta, synnytyksestä, vanhemmuudesta, perhehuoltovelvollisuudesta tai muusta sukupuoleen liittyvästä syystä. Kohtelu, jossa esimerkiksi neutraalilla toimenpiteellä, lainsäädännöllä, säännöllä, politiikalla tai käytännöllä on epäedullinen vaikutus toiseen sukupuoleen on välillistä syrjintää. Tasa-arvolaki kieltää sukupuoleen perustuvan välittömän ja välillisen syrjinnän.

MONIPERUSTEINEN SYRJINTÄ

■ Moniperusteisesta syrjinnästä on kyse, jos ihminen joutuu syrjityksi eri perusteilla eri tilanteissa tai samassa tilanteessa useammalla eri syrjintäperusteella. Välttämättä yksi tekijä ei edes yksinään selitä syrjinnän olemassaoloa. Syrjinnän poistamiseksi tarvitaan siten sukupuolen ohella myös muiden henkilöön liittyvien tekijöiden tarkastelua.

SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ

■ Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan tasa-arvolain mukaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

SUKUPUOLEEN PERUSTUVA HÄIRINTÄ

■ Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan henkilön sukupuoleen liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

SUKUPUOLIKIINTIÖT

■ Tasa-arvolain yhtenä perustavoitteena on, että naiset ja miehet voivat tasaveroisesti osallistua yhteiskunnalliseen suunnitteluun ja päätöksentekoon. Tasa-arvolain kiintiösäännöstä sovelletaan mm. valtion komiteoihin, neuvottelukuntiin ja työryhmiin sekä kunnallisiin sekä kuntien välisiin yhteistoiminnan toimielimiin kunnanvaltuustoja lukuun ottamatta. Säännöksen mukaan toimielimissä on oltava vähintään 40 prosenttia sekä naisia että miehiä.

SUKUPOOLENTUTKIMUS

■ Sukupuolentutkimus (naistutkimus) on akateeminen ja monitieteinen lähestymistapa muun muassa sukupuolten välisten yhteiskunnallisten suhteiden sekä muiden tieteenalojen sukupuoliulottuvuuksien analysointiin. Sukupuolentutkimuksen lähtökohtana on sukupuolijärjestelmän sekä naisten historiallisen, kulttuurisen ja yhteiskunnallisen aseman tutkiminen. Sukupuolentutkimus tarjoaa tiedollisen pohjan tasa-arvotyölle.

YHDENVERTAISUUS VAI TASA-ARVO?

■ Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat perusoikeuksia ja tarkoittavat periaatteessa samaa asiaa: syrjimättömyyden ja tasavertaisten mahdollisuuksien varmistamista kaikille sukupuolesta, etnisestä taustasta, kielestä, iästä, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta, uskonnosta, vakaumuksesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä riippumatta. Yleisessä kielenkäytössä ja lainsäädännössä tasa-arvo on vakiintunut tarkoittamaan sukupuolten välistä tasavertaisuutta. Muihin mahdollisiin syrjintäperusteisiin viitattaessa käytetään yhdenvertaisuus-käsitettä.

TOIMINNALLINEN TASA-ARVOSUUNNITELMA

■ Toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma on sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen toimeenpanosuunnitelma. Sen tavoitteena on edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa ja varmistaa, että sukupuolinäkökulma on mukana viranomaisen kaikessa toiminnassa. Tasa-arvon tavoitteellinen ja suunnitelmallinen edistäminen on jokaisen viranomaisten lainsäädännöllinen tehtävä.

HENKILÖSTÖPOLIITTINEN TASA-ARVOSUUNNITELMA

■ Tasa-arvolain mukaan työnantajien, joiden palveluksessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, on vuosittain laadittava tasa-arvolain vaatimukset täyttävä tasa-arvosuunnitelma. Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana selvitys siitä, miten naiset ja miehet sijoittuvat eri tehtäviin. Lisäksi palkkakartoitus on tasa-arvosuunnitelman pakollinen osa.

YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA

■ Yhdenvertaisuuslain mukainen viranomaista velvoittava suunnitelma, jonka tarkoitus on edistää yhdenvertaisuutta sekä varmistaa, että yhdenvertaisuuden toteutuminen otetaan huomioon viranomaisen kaikessa toiminnassa. Suunnitelma on laadittava lain mukaan vähintään etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi, mutta se voidaan laatia kattamaan myös useita lain perusteita.¹³

¹³ Yhdenvertaisuuslainsäädännön parhaillaan käynnissä oleva uudistustyö kannattaa ottaa suunnittelussa huomioon.

TASA-ARVOTOIMIJOITA JA TIETOLÄHTEITÄ

TASA-ARVOVIRANOMAISET

Tasa-arvoyksikkö
www.stm.fi/tasa-arvo

Tasa-arvoaltuutettu
www.tasa-arvo.fi

Tasa-arvolautakunta
www.stm.fi/stm/neuvottelukunnat/tasa_arvo

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta (TANE)
www.tane.fi

MUITA TASA-ARVOTOIMIJOITA

Naisjärjestöjen Keskusliitto
www.naisjarjestot.fi

NYTKIS – Naisjärjestöt Yhteistyössä
www.nytkis.org

Naisasialiitto Unioni
www.naisunioni.fi

Miessakit ry
www.miessakit.fi

Profeministimiehet
www.profeministimiehet.net

Naistoimittajat ry
www.naistoimittajat.fi

Suomen UNIFEM
www.unifem.fi

SETA – Seksuaalinen tasavertaisuus
www.seta.fi

TIETOA TASA-ARVOSTA

Sosiaali- ja terveysministeriö
www.stm.fi/tasa-arvo

Sukupuolisilmäläsit käyttöön (STM)
www.sukupuolisilmalazit.fi

Tasa-arvotiedon keskus (Minna)
www.minna.fi

Pohjoismainen tasa-arvotiedon keskus NIKK
www.nikk.no/suomeksi

Tilastokeskus
www.stat.fi/tasaarvo

Samapalkkaisuus
www.samapalkka.fi

Tasa-arvoklinikka
www.tasa-arvoklinikka.fi

Yhdenvertaisuus
www.yhdenvertaisuus.fi

SUKUPUOLENTUTKIMUS (NAISTUTKIMUS)

Naistutkimuksen yliopistoverkosto Hilma
www.hilmaverkosto.fi

Suomen Naistutkimuksen Seura SUNS
www.nt-suns.org

Suomen Miestutkimuksen Seura SUMS
www.miestutkimus.fi

Naistutkimus – Kvinnoforskning -lehti
www.nt-suns.org/nt-lehti/ntlehti.html

- 2009: I Tarja Nieminen. Jämställdhetsbarometer 2008.
ISBN 978-952-00-2750-6 (inh.)
ISBN 978-952-00-2751-3 (PDF)
- 2 Tarja Nieminen. Gender Equality Barometer 2008
ISBN 978-952-00-2752-0 (pb)
ISBN 978-952-00-2753-7 (PDF)
- 3 Edistämme potilasturvallisuutta yhdessä.
Suomalainen potilasturvallisuusstrategia 2009–2013.
ISBN 978-952-00-2759-9 /nid.)
ISBN 978-952-00-2760-5 (PDF)
- 4 Vi främjar patientsäkerheten tillsammans.
Den finländska patientsäkerhetsstrategin 2009–2013.
ISBN 978-952-00-2787-2 (inh.)
ISBN 978-952-00-2788-9 (PDF)
- 5 Promoting patient safety together. Finnish Patient Safety Strategy 2009–2013.
ISBN 978-952-00-2789-6 (pb)
ISBN 978-952-00-2790-2 (PDF)
- 6 Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. Laura Yliruka, Juha Koivisto,
Synnöve Karvinen-Niinikoski (toim.).
ISBN 978-952-00-2798-8 (nid.)
ISBN 978-952-00-2799-5 (PDF)
- 7 Nationella handlingsprogrammet för minskning av hälsoskillnader 2008–2011.
ISBN 978-952-00-2800-8 (inh.)
ISBN 978-952-00-2801-5 (PDF)
- 8 Quality recommendation for health promotion.
ISBN 978-952-00-2802-2 (pb)
ISBN 978-952-00-2803-9 (PDF)
- 9 Health inequalities in Finland. Trends in socioeconomic health differences
1980–2005. Hannele Palosuo, Seppo Koskinen, Eero Lahelma, Ritva Prättälä, Tuija
Martelin, Aini Ostamo, Ilmo Keskimäki, Marita Sihto, Elisa Kostiaainen,
Eila Linnanmäki (eds.).
ISBN 978-952-00-2804-6 (pb)
ISBN 978-952-00-2805-3 (PDF)
- 10 Safe pharmacotherapy. National guide for pharmacotherapy in social and health
care. An abbreviated version.
ISBN 978-952-00-2827-5 (pb)
ISBN 978-952-00-2828-2 (PDF)
- 11 HTP-arvot 2009. Haitallisiksi tunnetut pitoisuudet.
ISBN 978-952-00-2829-9 (nid.)
ISBN 978-952-00-2830-5 (PDF)

- 2009: 12 HTP-värden. Koncentrationer som befunnits skadliga.
ISBN 978-952-00-2831-2 (inh.)
ISBN 978-952-00-2832-9 (PDF)
- 13 Sukupuolisilmälasiit käyttössä. Käsikirja ministeriöiden tasa-arvotyön tueksi.
Könsglasögonen i bruk. Handbok för ministeriernas jämställdhetsarbete.
ISBN 978-952-00-2872-5 (nid.)
ISBN 978-952-00-2873-2 (PDF)
ISBN 978-952-00-2874-9 (PDF) (swe)