



Oikeusministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

2016–2019

ISSN 1798-7083

ISBN 978-952-259-507-2

OM 18/2016

Panu Artemjeff

Oikeusministeriön tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma

pdf

2016

Oikeusministeriön julkaisu, teema: Toiminta ja hallinto

Sisällys

1. ESIPUHE	2
2. OIKEUSMINISTERIÖN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMAN LAATIMINEN	3
Työryhmän asettaminen, edustavuus ja toimintatavat	3
Suunnitelman tavoitteiden määrittely	4
3. TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN ARVIOIMINEN OIKEUSMINISTERIÖSSÄ	5
Yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain säädökset arvioinnista	5
Arviointimenetelmät ja tulokset	6
4. TOIMENPITEET YHDENVERTAISUUDEN JA TASA-ARVON EDISTÄMISEKSI	8
Taulukko 3. Yleiset toimenpiteet	8
Taulukko 4. Syrjinnän ehkäiseminen ja syrjintään puuttuminen	9
Taulukko 5. Työnantajan edistämistoimenpiteet	10
Taulukko 6. Viranomaisen edistämistoimenpiteet	12
Taulukko 7. Ryhmä- ja sukupuolikohtaiset edistämistoimenpiteet	15
5. SUUNNITELMASTA VIESTIMINEN, SEURANTA JA PÄIVITTÄMINEN	17
Viestintä	17
Seurantamekanismit ja suunnitelman päivittäminen	17
6. LIITTEET	18

Esipuhe

Yhdenvertaisuus on kaikkien asia

Käsissäsi on ensimmäinen oikeusministeriön yhdistetty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Suunnitelma perustuu ministeriön tilanteen arvioinnille: yhdenvertaisuuden toteutumisesta kysyttiin henkilökunnan ja sidosryhmien näkemyksiä, tasa-arvoa tarkasteltiin mm. palkkakartoituksen avulla. Arvion pohjalta on suunnitelmaan valittu 30 tavoitetta, ja niitä kutakin toteuttamaan on yksilöity konkreettisia toimenpiteitä. Seuranta tulee tapahtumaan ministeriön osastojen ja yksiköiden yhteistyönä.

Uudistunut yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolainsäädäntö tuli voimaan vuoden 2015 alusta (katso liitteet 1 ja 2). Samassa yhteydessä oikeusministeriöön koottiin valtioneuvoston yhdenvertaisuusasioita aiempaa laajemmin. Tämä oikeusministeriön suunnitelma on tehty uuden lainsäädännön pohjalta. Valmistunut suunnitelma voi mahdollisesti antaa ideoita omia suunnitelmiaan laativille viranomaisille ja muille taholle. Tärkeintä on kuitenkin, että jokainen organisaatio lähtee omasta tilanteestaan ja voimavaroistaan käsin liikkeelle ja etsii itselleen tehokasta ja tarkoituksenmukaista tapaa edistää tasa-arvoa ja yhdenvertai-

suutta. Keskeistä on alkuun miettiä, mitkä ovat kunkin yksikön kannalta tärkeimpiä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysymyksiä – ja sitten keskittyä niihin. Oikeusministeriön julkaisema yhdenvertaisuusarvioinnin työkalu on avuksi prosessin käynnistämisessä.

Oikeusministeriön osalta tilannearvio osoitti mm., että erityisesti asiantuntijatehtävissä työskentelee sekä miehiä että naisia, mutta että palkan muodostumista on jatkossa tarpeen seurata nykyistä tarkemmin. Oikeusministeriön henkilöstö on toistaiseksi varsin homogeenista esimerkiksi etnisen alkuperän osalta. Suomi muuttuu kansainvälistymisen myötä, ja suunnitelmasa painotetaan monimuotoisuusjohtamista aiempaa enemmän. Oikeusministeriön toiminnassa yhdenvertaisuus on tärkeää oikeusturvan saavutettavuuden näkökulmasta. Myös avoin toimintatapa ja eri ryhmien osallisuuden kehittäminen korostuvat toimenpiteissä.

Tarkoitus on, että ministeriön osastot ja yksiköt miettivät suunnitelman pohjalta vielä omaa rooliaan ja itselleen olennaisia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo-hankkeita. Suunnitelman valmistuminen tulee myös näkymään ministeriön sisäisessä ja ulkoisessa viestinnässä. Tuumasta toimeen siis!

Kansliapäällikkö *Asko Välimaa*

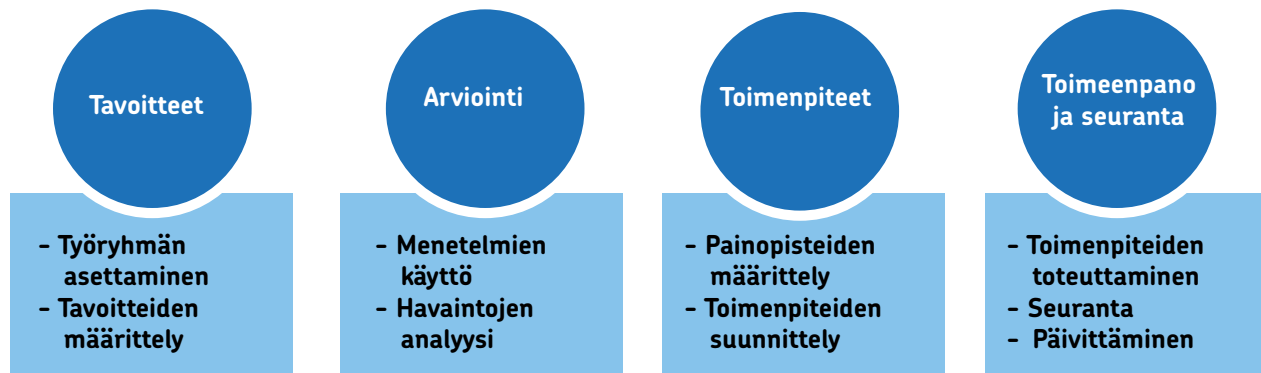
Oikeusministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen

Työryhmän asettaminen, edustavuus ja toimintatavat

Oikeusministeriö asetti 22.5.2015 (OM/7/021/2015) työryhmän ministeriön yhdenvertaisuussuunnitelman uudistamiseksi (liite 3). Työryhmän tehtävää laajennettiin 15.9.2015 muutoksella (katso liite 4) koskemaan myös tasa-arvolain edellyttämän tasa-arvosuunnitelman tekemistä. Yhdistetty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma rakentuisi osastojen ja yksiköiden valitsemien painopistealueiden ympärille ja sen laatimisen yhteydessä kuultaisiin syrjinnän

vaarassa olevia ryhmiä edustavien tahojen, hallinnonalan virastojen ja muiden asiantuntijoiden näkemyksiä.

Työryhmän puheenjohtajana toimi kansliapäällikkö Tiina Astola (tammikuusta 2016 eteenpäin kansliapäällikkö Asko Välimaa) ja ryhmässä oli edustettuna ministeriön osastot ja yksiköt. Lisäksi työryhmän työskentelyyn osallistuivat henkilöstön edustajat ja kaksi sihteeriä ministeriön demokratia, kieli- ja perusoikeusasioidenyksiköstä. Työryhmän työsuunnitelman sisälsi seuraavat vaiheet:



Työryhmä kokoontui yhteensä kuusi kertaa ja vei valmistuneen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuun-

nitelman osastopäällikkökokouksen käsiteltäväksi 5.4.2016.

Suunnitelman tavoitteiden määrittely

Työryhmän asetti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun tavoitteeksi:

- 1) Arvioida eri menetelmin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista oikeusministeriössä sekä viranomais-, että työnantajatoiminnan näkökulmista.
- 2) Määritellä ne toimet, joilla oikeusministeriö tunnistaa, puuttuu ja ennaltaehkäisee yhdenvertaisuuslaissa ja tasa-arvolaissa kiellettyä syrjintää.
- 3) Määritellä ne toimet, joilla ministeriö työnantajana edistää yhdenvertaista kohtelua ja sukupuolten tasa-arvoa.
- 4) Määritellä ne toimet, joilla oikeusministeriö edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta viranomais-toiminnassaan.
- 5) Toteuttaa toimenpiteet ja seurata niiden vaikututtavuutta vuosien 2016-2019 aikana.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden arvioiminen oikeusministeriössä

Yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain säädökset arvioinnista

Yhdenvertaisuuslain 5§:län mukaan viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Lisäksi lain 7 §:n mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Tasa-ar-

volain 6 §:n mukaan tasa-arvosuunnitelmaan tulee sisällyttää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokitukselta, palkoista ja palkkaeroista. Lisäksi suunnitelmassa tulee olla arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Oikeusministeriön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskeva arviointi (katso liite 5) on tehty taulukossa 1 esitetyn jäsenyyksen pohjalta. Syrjintäkokemusten ja havaintojen kohdalla arvioinnissa kiinnitetään huo-

TAULUKKO 1

SYRJINNÄN EHKÄISEMINEN
Syrjintäkokemukset ja havainnot
Asenteet ja ilmapiiri
Syrjintään puuttuminen

YHDENVERTAISUUDEN JA TASA-ARVON EDISTÄMINEN
Työnantajan edistämistoimet
Viranomaistoiminta
Eri ryhmät ja sukupuolet

mioita siihen, ovatko henkilöt kokeneet tai havainneet syrjintää sen eri muodoissa oikeusministeriössä tai sen toiminnassa. Arvioinnissa on myös selvitetty sitä, millä perusteella ja millaisissa tilanteissa syrjintää on koettu ja mitä mieltä henkilöt ovat olleet siihen puuttumisesta. Lisäksi ministeriön henkilöstöä on pyydetty arvioimaan työyhteisön asenteita ja ilmapiiriä.

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämistä on arvioitu työnantaja- ja viranomaistoiminnan sekä eri ryhmien ja sukupuolten näkökulmista. Oikeusministeriön koulutustoimintaa ja siihen liittyvää koulutuksen järjestäjän yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämismvelvollisuuksia tarkasteltiin osana viranomaistoimintaa. **Työnantajan edistämistoimenpiteiden** yhteydessä tarkasteltiin sitä, miten ministeriön henkilöstö näkee työolojen ja toimintatapojen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutuvan, millaisin keinoin eritaustaisten työntekijöiden tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta on edistetty työelämän eri osa-alueilla, miten palkkauksen tasa-arvo toteutuu ja millaisia johtamiseen ja rekrytointiin liittyviä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvohaasteita on tunnistettu.

Viranomaistoiminnan osalta arvioinnin kohteena on yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen

keskeisten ministeriön toimintojen kuten säädösvalmistelu, kuuleminen, viestintä, kansalaisjärjestöyhteistyö, hallinnonalan ohjaus, politiikkaohjelmien valmistelu ja yhdenvertaisuuslain toimeenpanoon liittyvät viranomaistehtävät, osalta.

Ryhmä- ja sukupuolikohtaisessa arvioinnissa kiinnitettiin huomiota siihen millaisia yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyviä haasteita eri sukupuolten ja ryhmien osalta on tunnistettu, millaisia ryhmä- tai sukupuolikohtaisia hankkeita ministeriössä on toteutettu tai on meneillään ja millaista vuorovaikusta eri väestöryhmiä edustavien järjestöjen kanssa oikeusministeriön osastoilla ja yksiköissä on.

Arviointimenetelmät ja tulokset

Oikeusministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen arvioinnissa käytettiin useita eri arviointimenetelmiä sekä tausta-aineistoja. Menetelmiä ja aineistoja koskevat tiedot ja yleiset havainnot on esitetty taulukossa 2. Arvioinnin tulokset on koottu suunnitelman liitteenä 5 olevaan arviointiraporttiin. Lisätietoja eri menetelmistä löytyy suunnitelman liitteistä 6-16 jotka on koottu oikeusministeriön verkkosivulle www.om.fi.

TAULUKKO 2 Arvioinnin menetelmät ja aineistot

	Päivämäärä	Havainnot liittyen	Lisätiedot
Yhdenvertaisuuskysely	2.-16.9.2015	<ul style="list-style-type: none"> Syrjintäkokemukset ja havainnot Asenteet ja ilmapiiri Syrjintään puuttuminen 	Liite 6
Tasa-arvokysely (2013)		<ul style="list-style-type: none"> Syrjintäkokemukset ja havainnot 	Liite 7
VMBaro 2015		<ul style="list-style-type: none"> Työnantajan edistämistoimet 	Liite 8
Verkkosivujen esteettömyystestaus	15.12.2015	<ul style="list-style-type: none"> Viranomaistoiminta 	Liite 9
Osastojen ja yksiköiden sisäinen arviointi	DKY (14.9.2015) HALY (16.9.2015) KPO (14.10.2015) LAVO (14.10.2015) OHO (19.11.2015)	<ul style="list-style-type: none"> Eri ryhmät ja sukupuolet Työnantajan edistämistoimet Viranomaistoiminta 	Liite 10
Kansalaisjärjestöjen kuulemistilaisuus	12.8.2015	<ul style="list-style-type: none"> Eri ryhmät ja sukupuolet Viranomaistoiminta 	Liite 11
Hallinnonalan kuulemistilaisuus	21.9.2015	<ul style="list-style-type: none"> Työnantajan edistämistoimet Viranomaistoiminta Eri ryhmät ja sukupuolet 	Liite 12
Palkkakartoitus	18.2.2016	<ul style="list-style-type: none"> Työnantajan edistämistoimet 	Liite 13
Yhdenvertaisuus-suunnitelman seurantaraportti	18.3.2014	<ul style="list-style-type: none"> Syrjintään puuttuminen Työnantajan edistämistoimet Syrjintäkokemukset ja havainnot 	Liite 14
Toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman (2012-2015) seurantaraportti	16.11.2015	<ul style="list-style-type: none"> Työnantajan edistämistoimet Viranomaistoiminta 	Liite 15
Asiakirja-analyysi		<ul style="list-style-type: none"> Syrjintään puuttuminen Työnantajan edistämistoimet Viranomaistoiminta Eri ryhmät ja sukupuolet 	Liite 16

Toimenpiteet yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi

Arvioinnin yhteydessä tunnistettiin 30 tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen liittyvää tavoitetta (katso liite 5 arviointiraportti). Tavoitteet ja niihin liittyvät toimenpiteet, aikataulut, vastuut ja seuranta-mekanismit on esitetty taulukoissa 3-7. Toimenpitei-

den vaikuttavuutta arvioidaan osana suunnitelman seurantaa. Toimenpiteitä voidaan tarvittaessa lisätä tai muuttaa mikäli tavoitteisiin pääseminen sitä edellyttää.

TAULUKKO 3 Yleiset toimenpiteet

Tavoitteet	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuu	Seuranta
1 Yhteisen rakenteen luominen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymysten valmistelun, toimeenpanon ja seurannan toteuttamiseksi oikeusministeriössä	<ul style="list-style-type: none">Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö-ryhmän asettaminen	2016	HALY, DKY	Suunnitelman seurantaraportti
2 Yhdistetään ja kehitetään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevia tiedonhankintamenetelmiä	<ul style="list-style-type: none">Suunnitellaan ja toteutetaan ministeriön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyKehitetään tiedonkeruuta sukupuolivähemmistöjen osalta	2017	HALY, DKY	Suunnitelman seurantaraportti

TAULUKKO 4 Syrjinnän ehkäiseminen ja syrjintään puuttuminen

Tavoitteet	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuu	Seuranta
3 Syrjinnän, häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun kokemusten vähentäminen	<ul style="list-style-type: none"> Syrjinnän kieltoja käsitellään osastoilla ja erillisyksiköissä osana suunnitelmasta tiedottamista Käynnistetään syrjinnästä vapaa alue -kampanja oikeusministeriössä Rohkaistaan henkilöstöä puuttumaan epäasialliseen puheeseen ja aihetta käsitellään intrassa syrjinnästä vapaa alue -teemasivulla 	2016–2019	HALY, DKY	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely
4 Tietoisuuden lisääminen syrjimättömyydestä ja eri vähemmistöryhmien yhdenvertaisuuskysymyksistä oikeusministeriön työpaikoilla	<ul style="list-style-type: none"> Tarjotaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutuksia henkilöstölle ja esimiehille 	2016–2019	DKY, HALY	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely
5 Syrjimättömän ja avoimen ilmapiirin edistäminen	<ul style="list-style-type: none"> Kehitetään asenne- ja ilmapiirimittari osana työhyvinvoinnin seurantaa Varmistetaan työehtojen kuten etätöiden käytön yhdenvertaisuus Kerätään intrassa henkilöstön näkemyksiä tavoista parantaa ilmapiiriä 	2016–2017	HALY, VY, DKY	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely, VMBaro
6 Syrjintää ja häirintää koskevan ilmoituskynnyksen alentaminen ja puuttumisen tehostaminen	<ul style="list-style-type: none"> Päivitetään menettelyohjeet häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemisestä ja käsittelemisestä Käsitellään menettelyohjeet osastoilla ja yksiköissä osana suunnitelmasta tiedottamista 	2016	HALY	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely

TAULUKKO 5. Työnantajan edistämistoimenpiteet

Tavoitteet	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuu	Seuranta
7 Monimuotoisuuden lisääminen henkilöstöpolitiikalla	<ul style="list-style-type: none"> • Lisätään monimuotoisuus henkilöstöstrategian tavoitteeksi • Kokeillaan tuetun työn mallia kehitysvammaisen työntekijän palkkaamiseksi 	2016–2019	HALY	Henkilöstöstrategian seurantatiedot
8 Monimuotoisuuden johtamisen kehittämisen	<ul style="list-style-type: none"> • Oikeusministeriö liittyy mukaan eurooppalaisen monimuotoisuussitoumukseen • Tarjotaan esimiehille mahdollisuutta osallistua monimuotoisuuden johtamista koskeviin koulutuksiin • Selvitetään kiinnostusta monimuotoisuuden johtamiseen kehityskeskusteluissa • Liitetään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen tulosohjaukseen 	2016–2017	Johto ja tuki, HALY	Suunnitelman seuranta-raportti
9 Tietoisuuden lisääminen kohtuullisten mukautusten käytöstä	<ul style="list-style-type: none"> • Laaditaan esteettömyyttä ja saavutettavuutta sekä kohtuullisia mukautuksia koskeva sivu intraan 	2016	DKY, HALY	Suunnitelman seuranta-raportti

<p>10 Työtilojen ja toimintatapojen esteettömyyden ja saavutettavuuden lisääminen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tehdään tilojen ja sähköisten työkalujen esteettömyyskartoitukset • Lisätään esteettömyysmerkinnät Etelä-Esplanadin kokoushuoneiden varausjärjestelmään • Hankitaan induktiosilmukat kaikkiin kokoustiloihin • Lisätään sekä videoneuvottelu- että etäpalveluyhteyksien käyttöä • Huomioidaan esteettömyys hallinnonalan toimitila- ja työympäristöstrategian päivittämisen yhteydessä 	2016–2017	HALY	
<p>11 Tasa-arvoinen palkkaus toteutuu</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Seurataan henkilökohtaisen palkanosan kehitystä sukupuolittain eri vaatavuustasojen osalta 	2016–2019	HALY	
<p>12 Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista tuetaan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Laaditaan vanhempainvapaiden käyttöä koskeva artikkeli intran syrjinnästä vapaa -kampanjasivulle • Laaditaan suositukset perheen ja työelämän yhteensovittamisesta käytännön tasolla (kokousajat, vapaat jne.) 	2016	HALY	Suunnitelman

TAULUKKO 6. Viranomaisen edistämistoimenpiteet

Tavoitteet	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuu	Seuranta
13 Osallistavia käytäntöjä käytetään systemaattisesti asioiden valmistelussa	<ul style="list-style-type: none"> Koulutetaan henkilöstöä uuden kuulemisohjeen ja demokratiaverkkopalveluiden käytöstä 	2016–2017	LAVO, DKY	Demokratia-palveluiden käyttäjätiedot
14 Varmistetaan, että ministeriön eri viestintäkanavat ovat kaikkien väestöryhmien saatavilla	<ul style="list-style-type: none"> Selvitetään eri kieliryhmien tiedontarpeita oikeusministeriön toiminnan osalta Käytetään selkeää virkakieltä kaikessa viestinnässä Toteutetaan verkkosivujen esteettömyystestauksen suositukset Toteutetaan esteettömyyskartoitus vaalit.fi -sivuilla 	2016–2019	VY, DKY, (Kaikki)	
15 Säädösvalmistelussa kehitetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arviointia	<ul style="list-style-type: none"> Tehdään tasa-arvo ja yhdenvertaisuusvaikutusten arviointeja säädöshankkeissa Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysymykset otetaan huomioon hallituksen esityksen laatimisohteen sekä vaikutusarvioinnin ohjeen päivittämisessä 	2016–2019	LAVO, (Kaikki)	Säädösvalmistelun seurantatiedot

<p>16 Osastot ja erillisyksiköt tunnistavat toimintansa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksiä ja toteuttavat niihin liittyviä edistämistoimenpiteitä</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Osastot ja erillisyksiköt määrittelevät toimialakohtaiset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteet ja niitä koskevat toimenpiteet vuoden 2016 aikana • Osastot raportoiva tasa-arvon toteutumisesta budjetoinnissa osana budjetin valmistelua 	2016	Kaikki	Suunnitelman seurantaraportti
<p>17 Kansalliskielten yhdenvertaisuus toteutuu</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jatketaan molempien kansalliskielten käyttöä sosiaalisen median kanavissa • Ruotsinkielisten mahdollisuutta antaa lausunto omalla kielellään tuetaan lausuntokierrosten yhteydessä 	2016–2019	VY, DKY, Kaikki	Kielikertomus ja kielibarometri
<p>18 Viittomakielistä ja saamenkielistä palvelua lisätään</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lisätään ministeriön verkkosivujen viittomakielisiä sisältöjä • Kartoitetaan hallinnonalan lomakkeiden saamenkielisten käännosten tarpeet 	2016–2017	DKY, VY	Suunnitelman seurantaraportti
<p>19 Ministeriö tukee hallinnonalan virastoja ja laitoksia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laatimisessa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Laaditaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua koskeva malli hallinnonalan käyttöön 	2016	DKY, HALY	Suunnitelman seurantaraportti

<p>20</p> <p>Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus toteutuu ministeriön järjestämissä koulutuksissa ja tilaisuuksissa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Huomioidaan yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen koulutussuunnittelussa ja koulutustilaisuuksien järjestämisessä • Lisätään esteettömyysmerkintä kokous- ja seminaarikutsuihin 	2016–2017	OHO	Suunnitelman seurantaraportti
<p>21</p> <p>Oikeusministeriö kehittää yhdenvertaisuuspolitiikan sisältöjä ja syrjinnän seurantaa yhdessä muiden viranomaisten ja kansalaisjärjestöjen kanssa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Koulutetaan eri toimijoita yhdenvertaisuuslainsäädännöstä • Kehitetään yhdenvertaisuussuunnittelun menetelmiä • Laaditaan yhdenvertaisuusindikaattorit ja julkaistaan niitä koskeva verkkosivu osana syrjinnän seurantajärjestelmän kehittämistä 	2016–2017	DKY	Suunnitelman seurantaraportti

TAULUKKO 7. Ryhmä- ja sukupuolikohtaiset edistämistoimenpiteet

Tavoitteet	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuu	Seuranta
22 Kansalaisjärjestöyhteistyötä eri syrjinnän vaarassa olevia ryhmiä edustavien järjestöjen kanssa vahvistetaan	<ul style="list-style-type: none"> Selvitetään mahdollisuutta koota ministeriön yhteinen järjestötietokanta kuulemisen parantamiseksi Hyödynnetään sosiaalisen median kanavia järjestöjen tavoittamisessa 	2016–2019	Kaikki	Suunnitelman seuranta-raportti
23 Sukupuoliin liittyviä erityiskysymyksiä tunnistetaan ministeriön toimialoilla	<ul style="list-style-type: none"> Jatketaan haavoittuvassa asemassa olevien naisten aseman parantamista rikoksensorjuntatyössä 	2016–2019	KPO	Rikoksen-torjunta-ohjelman seurantatiedot
24 Vammaisten henkilöiden osallistumis-mahdollisuuksia parannetaan	<ul style="list-style-type: none"> Tiedotetaan seminaareista ja koulutuksista vammaisjärjestöille Lisätään esteettömyysmerkinnät tapahtumaohjelmiin 	2016–2019	Kaikki	Esteettömyys-kartoitus
25 Eri ikäryhmien osallistumis- ja vaikuttamiskanavia kehitetään	<ul style="list-style-type: none"> Kehitetään nuortenideat.fi-vaikuttamispalvelua yhdessä opetus- ja kulttuuriministeriön kanssa Tuodaan eri-ikäisten osaamista ja joustavan työn malleja esille intran syrjinnästä vapaa-alue-juttusarjassa 	2016–2017	DKY, VY	Suunnitelman seuranta-raportti

<p>26 Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen perus- ja ihmisoikeuksien toteutumista tuetaan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Koordinoidaan EU:n HLBTI-toimintaohjelman toimeenpanoa Suomessa osana perus- ja ihmisoikeuspolitiikkaa 	<p>2016–2019</p>	<p>DKY</p>	<p>Perus- ja ihmisoikeus-toiminta-ohjelman seurantatiedot</p>
<p>27 Maahanmuuttajien ja eri etnisten ryhmien osallisuuden ja hyvien väestösuhteiden vahvistaminen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kehitetään etnisten suhteiden neuvottelukunnan toimintaa sekä valtakunnallisesti että alueellisesti • Otetaan maahanmuuttaja-ryhmät mukaan rikoksen-torjuntaohjelman valmisteluun • Toteutetaan hyvien etnisten suhteiden edistämiseen tähtäävä Trust -hanke 	<p>2016–2019</p>	<p>DKY, KPO</p>	<p>Suunnitelman seuranta-raportti</p>
<p>28 Saamelaiden asemaa alkuperäiskansana tuetaan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Järjestetään vuosittain saamelaisasioiden neuvottelupäivä 	<p>2016–2019</p>	<p>DKY</p>	<p>Suunnitelman seuranta-raportti</p>
<p>29 Romaneihin kohdistuvan syrjinnän torjuminen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lisätään kansalaisten tietoisuutta romanien kohtaamasta syrjinnästä romanit.fi ja yhdenvertaisuus.fi - verkkosivujen avulla 	<p>2016–2019</p>	<p>DKY</p>	<p>Suunnitelman seuranta-raportti</p>
<p>30 Parannetaan eri kieliryhmiin kuuluvien tietoisuutta osallistumis- ja vaikuttamiskanavista</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kehitetään erikielistä vaaliviestintää vaalit.fi verkkosivulla 	<p>2016–2019</p>	<p>DKY</p>	<p>Suunnitelman seuranta-raportti</p>

Suunnitelmasta viestiminen, seuranta ja päivittäminen

Viestintä

Tasa-arvolain 6 a §:n mukaan tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle. Eri kohderyhmille suunnattu viestintä on keskeinen osa oikeusministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimeenpanoa. Suunnitelmasta viestitään henkilöstölle, hallinnonalalle ja muille sidosryhmille. Viestinnän kanavina käytetään hallinnonalan yhteistä intranetiä, verkkosivuja ja sosiaalista mediaa. Myös suunnitelman etenemisestä ja tuloksista viestitään.

Seurantamekanismit ja suunnitelman päivittäminen

Suunnitelman seurannasta vastaa keväällä 2016 perustettava oikeusministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden työryhmä (katso tavoite 1). Suunnitelman toimenpiteiden toteutumista seurataan ja arvioidaan vuosittain ja sen toteutumista koskeva seurantaraportti viedään osastopäällikkökokoukseen käsiteltäväksi jokaisen vuoden lopussa. Toimenpiteitä päivitetään tarvittaessa. Tärkeimmät seurantamekanismit ovat ministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely, VMBaro, henkilöstöstrategian seuranta, palkkakartoitus, esteettömyyskartoitukset, kielikertomus, demokratia palveluiden käyttötiedot sekä politiikkaohjelmien seuranta-tietojen kerääminen.

Liitteet

LIITTEET LÖYTYVÄT OIKEUSMINISTERIÖN VERKKOSIVULTA WWW.OIKEUSMINISTERIO.FI

- LIITE 1. Yhdenvertaisuuslaki
- LIITE 2. Tasa-arvolaki
- LIITE 3. Yhdenvertaisuussuunnittelun työryhmän asettamispäätös
- LIITE 4. Työryhmän asettamispäätöksen muutos
- LIITE 5. Arviointiraportti
- LIITE 6. Yhdenvertaisuuskyselyn (2015) tulokset
- LIITE 7. Tasa-arvokyselyn (2013) tulokset
- LIITE 8. VMBaron 2015 tulokset OM
- LIITE 9. Verkkosivujen esteettömyystestauksen raportti
- LIITE 10. Osastojen ja erillisyyksiköiden sisäisten arviointien aineistot
- LIITE 11. Kansalaisjärjestöjen kuulemistilaisuuden yhteenveto
- LIITE 12. Hallinnonalan kuulemistilaisuuden yhteenveto
- LIITE 13. Palkkakartoitustaulukot
- LIITE 14. Edellisen yhdenvertaisuussuunnitelman seurantaraportti
- LIITE 15. Toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman seurantaraportti
- LIITE 16. Asiakirja-analyysin raportti



OIKEUSMINISTERIÖ
JUSTITIEMINISTERIET

ISSN 1798-7083
ISBN 978-952-259-507-2(PDF)

OIKEUSMINISTERIÖ
PL 25
00023 VALTIONEUVOSTO
www.oikeusministerio.fi

JUSTITIEMINISTERIET
PB 25
00023 STATSRÅDET
www.oikeusministerio.fi