

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden arvioiminen oikeusministeriössä

Raportti

Sisällys

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

Yleiset havainnot

Oikeusministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspolitiikka

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

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

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

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

Tavoitteet

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

Syrjinnän ehkäiseminen

Syrjintäkokemukset ja havainnot

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

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

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

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

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

Asenteet ja ilmapiiri

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

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

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

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

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

Syrjintään puuttuminen

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

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

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

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

Tavoitteet

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

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen

Työnantajan edistämistoimet

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

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

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

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

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

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

TAULUKKO 3. Eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuu työpaikalla

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

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

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

je linjaa rekrytoinnin periaatteista oikeusministeriön hallinnonalalla¹. Virkavalinnassa otetaan huomioon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökohdat. Säädettyjen kelpoisuusvaatimusten lisäksi voidaan edellyttää muita lisävalmiuksia ja henkilökohtaisia ominaisuuksia jotka edesauttavat virkatehtävien menestyksellistä hoitamista. Nämä virkatehtävien hoidon vaatimat lisävalmiudet ja henkilökohtaiset ominaisuudet mainitaan viran hakuilmoituksessa ja niiden täytyminen otetaan nimitysharkinnassa huomioon. Hakijoiden tasapuolisesta kohtelusta säädetään valtion virkamieslain 6 §:n 1 momentissa. Säännöksessä kielletään viranomaista asettamasta ketään perusteettomasti eri asemaan toisiin hakijoihin nähden yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolaisissa määriteltyjen kiellettyjen syrjintäperusteiden osalta. Kiellettyinä syrjintänä ei kuitenkaan kyseisten lakien sekä valtiovarainministeriön virantäyttöohjeen mukaan pidetä väliaikaiseen suunnitelmaan perustuvaa menettelyä, jolla pyritään aliedustettuun ryhmän kuuluvien määrän lisäämiseen työpaikalla. Virkaan nimitettäessä ei kuitenkaan voida tasa-arvo- tai yhdenvertaisuussuunnitelmaan vedoten poiketa perustuslain 125 §:n nimitysperusteista. Oikeusministeriön henkilöstöhankinnan periaatteena on se, että kahdesta samantasoisesta loppuvertailuun yltäneestä hakijasta voidaan tietoisesti valita henkilö, joka parhaiten tasoittaa kyseisen osaston tai erillisyyksikön henkilöstöjakaamaa. Valinta tulee perustella nimitysmuistiossa.

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

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

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

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

Yhdenvertaisuuskyselyssä kartoitettiin henkilöstön

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

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

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

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

Tasa-arvoselvitys ja palkkakartoitus

TAUSTA-AINEISTO

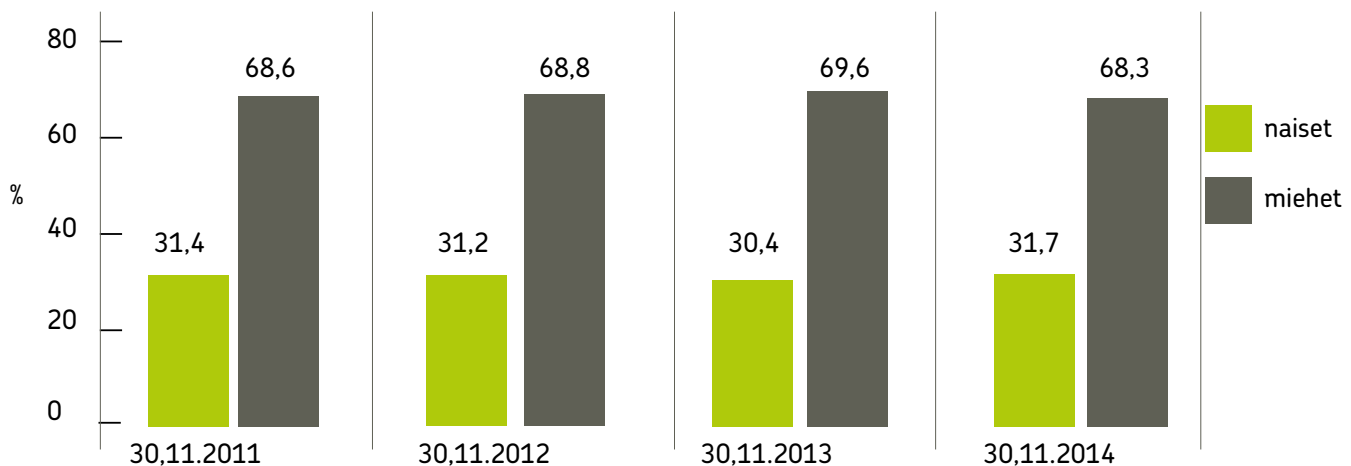
Tasa-arvosuunnitelman tulee tasa-arvolain 6 a §:n mukaan pitää sisällään muun muassa selvitys työpai-kan tasa-arvotilanteesta. Sen osana tulee olla eritte-ly naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin se-kä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokitukselta, palkoista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

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

HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

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

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



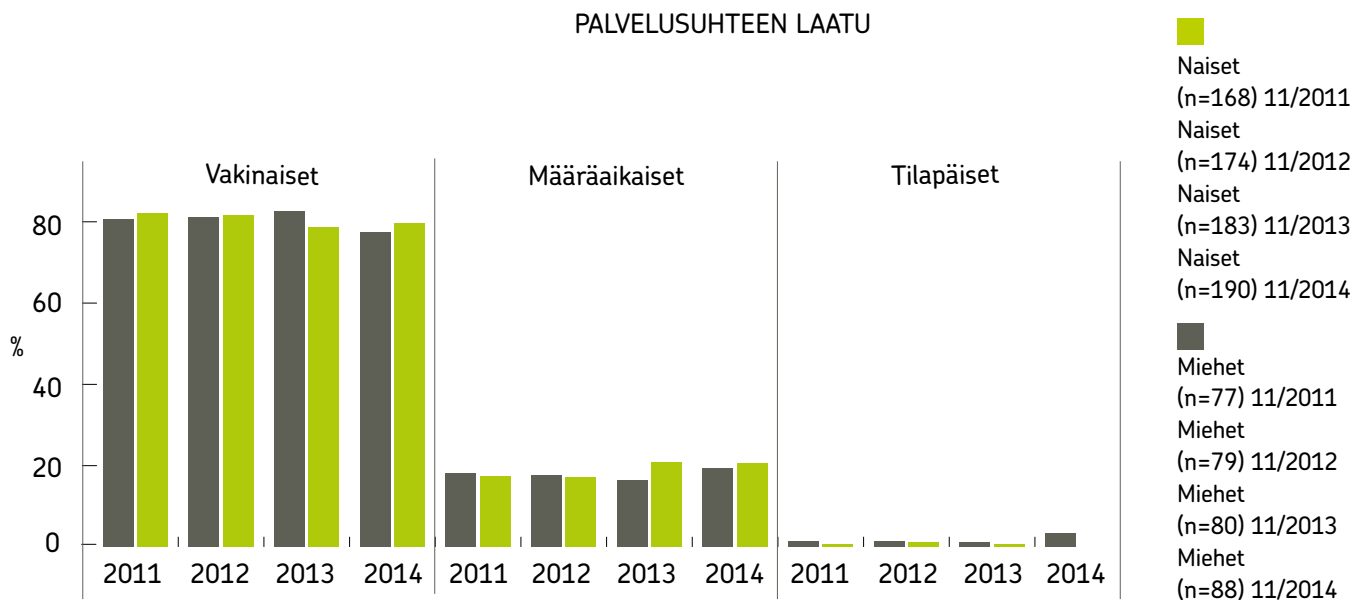
nisteriössä yhteensä 174 ja miehiä 70. Oikeusministeriön henkilöstön kokonaismäärän pienenemiseen on vuonna 2015 vaikuttanut joidenkin tehtävien ja henkilöiden siirtyminen valtioneuvoston hallintoyksikköön

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

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

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

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



PALKKAKARTOITUS

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

Oikeusministeriön palkkausjärjestelmä

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

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

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

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

Kartoitus miesten ja naisten palkoista ja palkkaeroista

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

TAULUKKO 8: Tehtäväkohtainen ja henkilökohtainen palkanosa keskimäärin vaativuustasoin

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

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

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

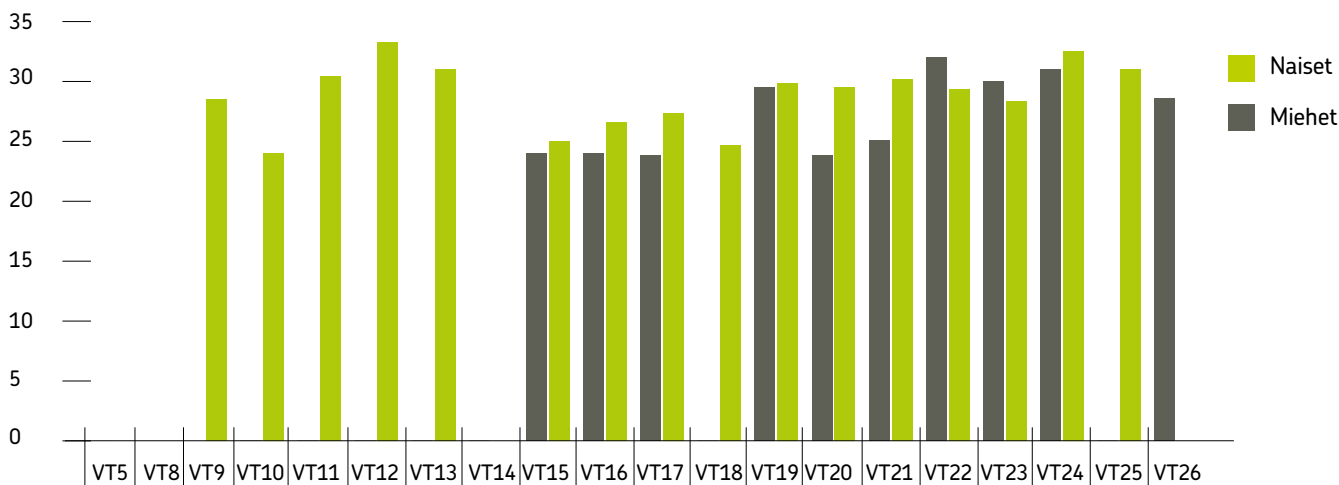
Taulukossa 8 on kuvattu oikeusministeriön palkkausjärjestelmän rakenne vaativuustasoittain eriteltynä tehtäväkohtaiseen palkanosaan ja henkilökohtaiseen palkanosaan.

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

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

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

TAULUKKO 9: Henkilökohtainen palkanosa keskimäärin sukupuolittain



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

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

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

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

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

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

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

TAVOITTEET

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

Viranomaistoiminta

Oikeusministeriön tehtävänä on luoda oikeuspolitiikan linjoja, kehittää säädöspolitiikkaa ja ohjata hallinnonalaansa. Ministeriön pysyvä perustehtävä on määritelty lainsäädännössä². Osasto- ja yksikkökohtaiset tulostavoitteet ja toimenpiteet määritellään toiminnan ja talouden suunnittelua koskevassa strategiassa (2016–2019). Oikeusministeriön tavoitteena on avoin, aktiivinen ja turvallinen yhteiskunta, jossa jokainen voi luottaa oikeuksiensa toteutumiseen. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat vahvasti mukana ministeriön yhteiskunnallisissa vaikuttavuustavoitteissa joita ovat esimerkiksi perus- ja ihmisoikeuksien toteutuminen, kansalaisten osallistuminen ja julkisen hallinnon avoimuus, oikeusjärjestelmän yhdenvertaisuus, lainsäädännön selkeys, heikomman osa-puolen suojasta huolehtiminen ja sähköisen asiointin ja palveluiden asiakaslähtöisyys. Tavoitteisiin pääsemiseksi ministeriön osastot ja yksiköt toteuttavat erilaisia viranomaistehtäviä jotka vaihtelevat osasto- ja yksikkökohtaisten toimialojen mukaisesti. Tiedottaminen ja viestintä, neuvonta- ja palveluohjaus, sekä kansalaisyhteiskunnan osallistaminen ovat esimerkkejä kaikille osastoille ja erillisyksiköille yhteisistä toiminnan muodoista.

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

kiinnitettiin huomiota sekä kaikille yhteisiin, että toimialakohtaisiin toiminnan muotoihin. Yhdenvertaisuutta tulisi osasto- ja yksikkökohtaisten arviointien mukaan edistää erityisesti osallistavien käytäntöjen, viestinnän ja esteettömyyden edistämisen keinoin. Oikeusministeriö on kehittänyt kansalaisten osallistumista tukevia kanavia osana demokratiapolitiikkaa. Osallistumisympäristöhankkeessa tuotettuja sähköisiä demokratiapalveluja (kansalaisaloite.fi, kuntalaisaloite.fi, lausuntopalvelu.fi, nuortenidea.fi, vaalit.fi, demokratia.fi ja otakantaa.fi) kehitetään edelleen ja niiden käyttö on lisääntynyt. Ministeriön valmistelema valtioneuvoston uudistettu kuulemisohje³ valmistui myös helmikuussa 2016.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

dotuskampanjoiden suunnittelu ja toteuttaminen yhdessä muiden ministeriöiden ja kansalaisjärjestöjen kanssa. Oikeusministeriö julkaisi tammikuussa 2016 yhdenvertaisuuden arviointia koskevan sähköisen työkalun⁴, jonka on tarkoitus helpottaa muita toimijoita yhdenvertaisuuslain edellyttämien edistämistoimien tekemisessä.

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

Tavoitteet

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

Eri ryhmät ja sukupuolet

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

Naisiin kohdistuvan väkivallan ehkäiseminen on tärkeä osa oikeusministeriön rikoksantorjuntatyötä.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

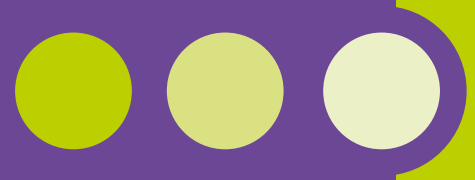
<p>Sukupuoli</p>	<p>Isyyslain uudistaminen</p> <p>Äitiyttä koskevan sääntelyn valmistelu</p> <p>Lapsen huoltoa ja tapaamisoikeutta koskevan lainsäädännön uudistus</p> <p>Listayhtiöiden hallitusten ja hallintoneuvostojen sukupuolikiintiöt –direktiivi</p> <p>Seksikaupan kohteena olevan henkilön hyväksikäyttö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

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

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

Tavoitteet

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



 OIKEUSMINISTERIÖ
JUSTITIEMINISTERIET