

# Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden seurannan välineiden kehittämisyhmän

Loppuraportti

Hallinto 

SISÄASIAINMINISTERIÖN JULKAISUJA 7/2011

---

---

---

---

---

**SISÄASIAINMINISTERIÖ**  
Hallinto

# Tasa-arvo- ja yhdenvertai- suusasioiden seurannan väli- neiden kehittämissryhmän

Loppuraportti

Helsinki 2011

---



Sisäasiainministeriö  
Monistamo  
Helsinki 2011

ISSN 1236-2840  
ISBN 978-952-491-645-5 (nid.)  
ISBN 978-952-491-646-2 (PDF)

Tekijät (toimielimestä, toimielimen nimi, puheenjohtaja, sihteeri) Tiina Kukkonen-Suvivuo, puheenjohtaja Sanna Sahramo, sihteeri		Julkaisun laji	
		Toimeksiantaja Sisäasiainministeriö	
		Toimielimen asettamispäivä 19.3.2009 SM054:02/2009	
Julkaisun nimi Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden seurannan välineiden kehittämisryhmän loppuraportti			
Julkaisun osat			
<p>Tiivistelmä</p> <p>Sisäasiainministeriö asetti 19.3.2009 määräaikaisen työryhmän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden seurannan välineiden kehittämiseksi. Työryhmän toimikausi asetettiin ajalle 01.04.2009–31.12.2010.</p> <p>Työryhmän tehtävänä oli</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– kartoittaa käytettävissä olevat seurannassa tarvittavat tietolähteet</li> <li>– tehdä kehittämis ehdotuksia seurannassa tarvittavan tietotuotannon ja raportoinnin osalta</li> <li>– tehdä ehdotus ministeriön ja hallinnonalan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön seurannan prosesseista ja organisoinnista</li> </ul> <p>Työryhmä otti tehtävään heti alusta alkaen uudenlaisen, osin kokeilevan ja kehittävän, osin uudistavan ja oppivan otteen niin työskentelytapojen kuin näkökulmankin suhteen. Lopputuloksena on yhteenveto tunnistetuista seurannan välineistä, niihin liittyviä kehittämis ehdotuksia sekä olemassa oleviin rakenteisiin perustuva ehdotus siitä, miten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden seuranta olisi mahdollista jäsentää ja upottaa osaksi olemassa olevia suunnittelun ja seurannan prosesseja. Työryhmän tarkoituksena ei ollut luoda tässä työryhmätyössä uusia mittareita, vaan kartoittaa olemassa olevia ja mahdollisesti tunnistaa niiden tarve sisäasiainhallinnon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden seurannan prosessien eri vaiheissa.</p> <p>Työryhmä kokoontui vuoden 2010 aikana 12 kertaa. Työryhmän puheenjohtajana toimi sisäasiainministeriön henkilöstöpäällikkö Tiina Kukkonen-Suvivuo ja sihteerinä henkilöstösuunnittelija Sanna Sahramo ministeriön hallintoyksiköstä. Työryhmän jäseninä olivat ylitarkastaja Sari Haavisto (maahanmuutto-osasto), henkilöstösuunnittelija Pietari Vuorensola (rajavartio-osasto), neuvotteleva virkamies Pasi Bröijer (ministeriön talousyksikkö), ylitarkastaja Panu Artemjeff (oikeusyksikkö), ylitarkastaja Tuija Saari (poliisiosasto), koulutuskoordinaattori Antti Häikiö (ministeriön kansainvälisten asioiden yksikkö) ja sisäasiainministeriön henkilöstöjärjestöjen edustajana päluottamusmies Taito Vainio, (JUKO ry). Työryhmän jäsenet ministeriön eri osastoilta ja erillisyksiköistä tuottivat oman toimialansa tietosisällön sekä kehittämis ehdotukset.</p>			
Avainsanat (asiasanat) Sisäasiainministeriö, tasa-arvo, yhdenvertaisuus, sukupuoli, valtavirtaistaminen			
Muut tiedot Sähköisen julkaisun ISBN 978-952-491-646-2 (PDF), osoite <a href="http://www.intermin.fi/julkaisut">www.intermin.fi/julkaisut</a>			
Sarjan nimi ja numero Sisäasiainministeriön julkaisut 7/2011		ISSN 1236-2840	ISBN 978-952-491-645-5
Kokonaissivumäärä 71	Kieli suomi	Hinta 25 € + alv	Luottamuksellisuus
Jakaja Sisäasiainministeriö		Kustantaja/julkaisija Sisäasiainministeriö	

Författare (uppgifter om organet: organets namn, ordförande, sekreterare) <b>Tiina Kukkonen-Suvivuo, ordförande</b> <b>Sanna Sahramo, sekreterare</b>	Typ av publikation		
	Uppdragsgivare <b>Inrikesministeriet</b>		
	Datum för tillsättandet av organet <b>19.3.2009 SM054:02/2009</b>		
Publikation (även den finska titeln) <b>Utvecklingsgruppens slutrapport för uppföljningsverktyg för frågor om jämställdhet och likabehandling</b>			
Publikationens delar			
<p>Referat</p> <p>Inrikesministeriet tillsatte den 19 mars 2009 en arbetsgrupp för viss tid för att utveckla verktyg för uppföljningen av frågor om jämställdhet och likabehandling. Arbetsgruppens mandatperiod fastställdes till 1.4.2009–31.12.2010.</p> <p>Arbetsgruppens uppgifter var att</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– kartlägga tillgängliga informationskällor som behövs i uppföljningen</li> <li>– komma med förslag om hur informationsproduktionen och rapporteringen som behövs i uppföljningen kan utvecklas</li> <li>– komma med förslag på processer och organisation för ministeriets och förvaltningsområdets uppföljning av arbetet för jämställdhet och likabehandling</li> </ul> <p>Arbetsgruppen tog sig genast från början an uppgiften med ett nytt, delvis experimentellt och utvecklande, delvis innovativt och lärande angreppssätt både vad gäller arbetsmetoder och infallsvinkel. Slutresultatet är ett sammandrag av de uppföljningsverktyg som identifierats, förslag på hur dessa kan utvecklas samt ett förslag baserat på befintliga strukturer om hur uppföljningen av frågor om jämställdhet och likabehandling är möjlig att strukturera och innefatta som en del av de befintliga processerna för planering och uppföljning. Arbetsgruppens syfte har inte varit att skapa nya indikatorer i detta skede, utan endast att kartlägga befintliga sådana och eventuellt identifiera behovet av dem i olika skeden av processerna för inrikesförvaltningens uppföljning av frågor om jämställdhet och likabehandling.</p> <p>Arbetsgruppen sammanträdde 12 gånger under 2010. Inrikesministeriets personalchef Tiina Kukkonen-Suvivuo var arbetsgruppens ordförande och personalplanerare Sanna Sahramo från ministeriets förvaltningsenhet var sekreterare. Arbetsgruppens medlemmar var överinspektör Sari Haavisto (migrationsavdelningen), personalplanerare Pietari Vuorensola (gränsbevakningsavdelningen), konsultativ tjänsteman Pasi Bröijer (ministeriets ekonomienhet), överinspektör Panu Artemjeff (enheten för juridiska frågor), överinspektör Tuija Saari (polisavdelningen), utbildningskoordinator Antti Häikiö (ministeriets enhet för internationella frågor) och som representant för inrikesministeriets personalorganisationer huvudförtroendeman Taito Vainio, (Juko ry). Arbetsgruppens medlemmar från ministeriets olika avdelningar och fristående enheter bidrog med informationsinnehåll och utvecklingsförslag gällande sina egna verksamhetsområden.</p>			
Nyckelord <b>Inrikesministeriet, jämställdhet, likabehandling, kön, integrering av ett jämställdhetsperspektiv</b>			
Övriga uppgifter <b>Elektronisk version, ISBN 978-952-491-646-2 (PDF), <a href="http://www.intermin.fi/publikationer">www.intermin.fi/publikationer</a></b>			
Seriens namn och nummer <b>Inrikesministeriets publikation 7/2011</b>		ISSN <b>1236-2840</b>	ISBN <b>978-952-491-645-5</b>
Sidoantal <b>71</b>	Språk <b>finska</b>	Pris <b>25 € + moms</b>	Sekretessgrad
Distribution <b>Inrikesministeriet</b>		Förläggare/utgivare <b>Inrikesministeriet</b>	

## **Pitkäjänteistä työtä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden valtavirtaistamisen tiellä**

Sisäasiainministeriössä on viime vuosina tehty määrätietoisesti työtä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden saattamiseksi kiinteäksi osaksi ministeriön ja hallinnonalan toimintaa ja prosesseja. Kun näitä asioita on työstetty ministeriössä eri yhteyksissä ja eri foorumeilla, on todettu, että tietoa meillä on saatavilla sekä oman toimintamme kautta että kotimaisen ja kansainvälisen yhteistyön ja tutkimuksen tuloksena. Ydinkysymykseksi muodostuukin se, miten osaamme valita valtaisasta tietomäärästä meille olennaisen ja mitkä ovat ne keinot, joilla voimme hyödyntää tätä tietoa toiminnassamme todellista vaikuttavuutta saavuttaen.

Näiden kysymysten parissa tämä työryhmä on työskennellyt ja työn tuloksia voi lukea tästä raportista. Keskeistä tässä työssämme on ollut se havainto, että meillä on jo olemassa sellaiset rakenteet, jotka mahdollistavat näiden asioiden saattamisen osaksi arkipäivää ja kaikkea toimintaamme - nimittäin toiminnan ja talouden suunnittelun ja seurannan prosessi, joka läpileikkaa kaiken toimintamme.

Toinen selkeä havainto on ollut se, että yhtä kaikille sopivaa seurannan välinettä ja tietosisältöä ei ole mahdollista löytää. Toki on välineitä ja tietoja, joita voidaan laajemminkin hyödyntää, mutta samalla on myös toimialoittaisia erityispiirteitä, jotka ovat arvokkaita ja jotka tarjoavat näkökulmaa vain yhdelle toimialalle. Näillä eväillä jatkamme edelleen pitkäjänteistä työtämme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden valtavirtaistamisen tiellä.

Lisätietoja tästä raportista antaa henkilöstöpäällikkö Tiina Kukkonen-Suvivuo, puh 071 878 8302 tai sähköpostitse [tiina.kukkonen-suvivuo@intermin.fi](mailto:tiina.kukkonen-suvivuo@intermin.fi)

Helsingissä 28.2.2011

# Sisällys

1 JOHDANTO .....	9
2 TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUSASIOIDEN SEURANTAVELVOITTEET .....	15
2.1 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suunnittelu ja seuranta.....	15
2.2 Poliittikaohjelmat ja selonteot .....	17
2.2.1 Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2008- 2011 .....	17
2.2.2 Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta.....	18
2.3 Kansainvälisen sopimusten seuranta ja tiedontarpeet .....	19
2.3.1 YK-sopimusten raportointi ja kehittämissuositukset.....	19
2.3.2 Euroopan neuvosto.....	20
3 NYKYISET SEURANTAMENETELMÄT .....	21
3.1 Yhteiset seurantamenetelmät .....	24
3.1.1 Sisäasianministeriön henkilöstöhallinto .....	24
3.1.2 Sisäasiainministeriön taloushallinto.....	28
3.1.3 Kertomukset ja selvitykset .....	30
3.1.4 Säädosvalmistelu.....	31
3.1.5 Laillisuusvalvonta .....	33
3.1.6 Syrjinnän seuranta.....	33
3.1.7 Poikkihallinnollinen tutkimustyö.....	34
3.2 Osastokohtaiset seurantamenetelmät .....	35
3.2.1 Poliisi.....	35
3.2.2 Pelastustoimi ja Häätäkeskuslaitos .....	40
3.2.3 Rajavartiolaitys .....	43
3.2.4 Siviilikriisinhallinta.....	47
3.2.5 Maahanmuutto .....	53
4 SEURANNAN KEHITTÄMINEN .....	58
4.1 Tietolähteiden tunnistaminen.....	58
4.2 Tietotuotannon ja raportoinnin kehittäminen .....	59
4.2.1 Henkilöstöhallinto .....	59
4.2.2 Taloushallinto .....	60
4.2.3 Poliisi.....	61
4.2.4 Pelastustoimi.....	61
4.2.5 Rajavartiolaitys .....	62

4.2.6 Siviilikriisinhallinta .....	62
4.2.7 Maahanmuutto .....	62
4.2.8 Laillisuusvalvonta ja säädösvalmistelu .....	63
4.3 Seurannan prosessit ja organisaatio .....	64
5 LOPPUARVIOINTI .....	65
6 LÄHTEET .....	67

## Liitteet

LIITE 1 CASE; SIVIILIKRIISINHALLINTA .....	70
--	----

Kuva 1: Tasa-arvo ja yhdenvertaisuusasioiden seurannan kytkeytyminen sisäasiainministeriön suunnittelun ja seurannan prosessiin	22
Kuva 2: Sisäasiainhallinnon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön ohjauksen organisointi sisäasiainministeriössä	23
Taulukko 1: Yhteisten seurantamenetelmien kehittämisalueet	12
Taulukko 2: Osastokohtaisten seurantamenetelmien kehittämisalueet	14
Taulukko 3: Sisäasiainministeriössä käytössä olevat henkilöstöhallinnon järjestelmät 31.12.2010	27
Taulukko 4: Sisäasiainministeriössä käytössä olevat taloushallinnon järjestelmät 31.12.2010	29
Taulukko 5: Esimerkkejä tutkimuslaitosten tuottamista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksiin liittyvistä tutkimuksista	34



# 1 JOHDANTO

Sisäasiainministeriö asetti 1.4.2009–31.12.2010 työryhmän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden seurannan välineiden kehittämiseksi sisäasiainministeriön hallinnonalalla. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen seurantaan varten työryhmän tehtävänä oli kartoittaa käytettävissä olevat seurannassa tarvittavat tietolähteet, tehdä kehittämisehdotuksia seurannassa tarvittavan tietotuotannon ja raportoinnin osalta sekä tehdä ehdotus ministeriön ja hallinnonalan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön seurannan prosesseista ja organisoinnista. Työryhmä kokoontui vuoden 2010 aikana 12 kertaa. Työryhmän puheenjohtajana toimi sisäasiainministeriön henkilöstöpäällikkö Tiina Kukkonen-Suvivuo ja sihteerinä henkilöstösuunnittelija Sanna Sahramo ministeriön hallintoyksiköstä. Työryhmän jäseninä olivat ylitarkastaja Sari Haavisto (maahanmuutto-osasto), henkilöstösuunnittelija Pietari Vuorensola (rajavartiosasto), neuvotteleva virkamies Pasi Bröijer (ministeriön talousyksikkö), ylitarkastaja Panu Artemjeff (oikeusyksikkö), ylitarkastaja Tuija Saari (poliisiosasto), koulutuskoordinaattori Antti Häikiö (ministeriön kansainvälisten asioiden yksikkö) ja sisäasiainministeriön henkilöstöjärjestöjen edustajana pääluottamusmies Taito Vainio, (Juko ry). Työryhmän työskentelyssä käytettiin apuna sisäasiainministeriössä käytössä olevaa sähköistä työryhmätyöskentely-ympäristöä (Neukkari) tämän loppuraportin tuottamisessa. Työryhmän jäsenet ministeriön eri osastoilta ja erillisyksiköistä tuottivat oman toimialansa tietosisällön sekä kehittämisehdotukset.

Työryhmän työskentelyn alussa huomattiin, että toimeksianto oli uusi ja laaja; muun muassa tietolähteiden kartoittamisen osalta todettiin, että vain murto-osa olemassa olevista tietolähteistä oli mahdollista tunnistaa työryhmälle asetetun määräajan puitteissa. Tähän raporttiin on pyritty kokoamaan niistä keskeisimpiä. Tietoa oli tarjolla runsaasti ja ongelmalliseksi osoittautui se, miten olemassa oleva ja olennainen tieto saataisiin kanavoitua päätöksenteon tueksi hallinnonalaan parhaiten hyödyntävällä ja käyttökelpoisella tavalla. Samalla todettiin myös, että työryhmän tarkoituksena ei ole luoda tässä työryhmätyössä uusia mittareita, vaan kartoittaa olemassa olevia ja mahdollisesti tunnistaa niiden tarve sisäasiainhallinnon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden seurannan prosessien eri vaiheissa. Mittareiden kehittäminen jää mahdollisten seuraavien jatkohankkeiden tehtäväksi.

Sisäasiainministeriön osastojen toimialat ja niiden luonne ovat hyvin erityyppisiä ja siten myös niiden ohjaus on muotoutunut toimialalle ominaisten toimintatapojen ja käytäntöjen kautta. Tämä ei tarkoita, että tiettyjä suunnittelun ja seurannan yhteisiä prosesseja ja toimintatapoja ei olisi yhtenäistetty, sillä ministeriötasolla osat toimivat yhtenäisin käytännöin. Työryhmän työskentelyssä kuitenkin havaittiin, että tiedon systemaattinen tuottaminen johtamisen tueksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden hoidon tilasta ja tavoitteiden toteutumisesta hallinnonalan virastoissa ja laitoksissa on erittäin haasteellista. Tähän vaikuttavat toimialojen toiminnan erityispiirteet, toimialoilla käytössä olevat tiedon tuottamisen erilaiset tavat sekä seurannan välineiden laaja kirjo.

Seurannan välineet on tässä raportissa määritelty laajasti. Niitä ovat muun muassa erilaiset tietojärjestelmät ja niissä ylläpidetty tieto, mutta myös politiikkaohjelmat ja selonteot, kotimaisten ja kansainvälisten sopimusten ja velvoitteiden toteutumisen seuranta, sisäiset suunnittelun ja seurannan prosessit, säädösvalmistelu ja laillisuusvalvonta sekä poikkihallinnollinen tutkimustyö. Kaikkien näiden kautta tuotetaan sitä tietoa, jota tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden johtamisessa - ja ennen kaikkea niiden valtavirtaistamisessa - voidaan ja tulisi käyttää apuna.

Raportin lukijoille avoimesti todetaan, että syntynyt raportti ei ole perinteinen työryhmäraportti. Työryhmä otti tehtävään heti alusta alkaen uudenlaisen, osin kokeilevan ja kehittävän, osin uudistavan ja oppivan otteen niin työskentelytapojen kuin näkökulmankin suhteen. Lopputuloksena on yhteenveto tunnistetuista seurannan välineistä, niihin liittyviä kehittämissuhteita sekä olemassa oleviin rakenteisiin perustuva ehdotus siitä, miten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden seuranta olisi mahdollista jäsentää ja upottaa osaksi olemassa olevia suunnittelun ja seurannan prosesseja. Samaan aikaan tämän työryhmän kanssa on työskennellyt myös sisäasiainministeriön toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman laadinnan työryhmä sekä sisäasiainministeriön yhdenvertaisuussuunnitelman toimeenpano 2009–2011 ja toivomme on, että yhdessä näiden kanssa olemme päässeet jälleen askeleen eteenpäin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden valtavirtaistamisen tiellä.

### **Työryhmän kehittämissuhteet**

Seuraavalla sivulla olevaan yhteenvetoon on kerätty työryhmän näkemyksen mukaisia keskeisiä kehittämissuhteita. Laajemmin kehittämissuhteista toimialoittain löytyvät neljännessä luvusta Seurannan kehittäminen.

<b>YHTEISET SEURANTAMENETELMÄT</b>			
<b>Kehittämialue</b>	<b>Tietolähteiden tunnistaminen</b>	<b>Tietotuotannon kehittäminen</b>	<b>Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön seurannan prosessit ja organisointi</b>
<b>Asiaryhmä</b>			
<b>Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun toteutumisen seuranta</b>	<p>– Toimialakohtaista tasa-arvoa yhdenvertaisuus-suunnittelua kehitetään ja kiinnitetään erityishuomioita toimialakohtaisten seuranta-tietojen keräämiseen ja vaikuttavuuteen</p> <p>– SITY- sihteeristö kartoittaa kerran vuodessa SM:n toimialaa koskevat tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsittelevät ulkopuoliset tutkimukset</p>		<p>– SITY- ryhmän sihteeristön toimintaa kehitetään siten, että SITY-ryhmä pystyy tehokkaammin toimimaan sisäasiainministeriön hallinnonalan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden ohjaus- ja koordinointi roolissaan. Sihteeristöä laajennetaan ja se nimetään toiminnalliseksi tasa-arvoryhmäksi</p>
<b>Henkilöstöasiat</b>		<p>– Kieku-tietojärjestelmän käyttöönotto mahdollistaa määritellä tietojärjestelmään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus asioiden seurannassa tarvittavia raportteja ja mittareita</p> <p>– Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyä tulee aktiivisesti markkinoida SM:n hallinnonalalle. Sen kautta saadaan kattavasti tietoa henkilöstön kokemasta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta hallinnonalalla</p>	

<b>YHTEISET SEURANTAMENETELMÄT</b>			
<b>Kehittämisa-alue</b>	<b>Tietolähteiden tunnistaminen</b>	<b>Tietotuotannon kehittäminen</b>	<b>Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön seurannan prosessit ja organisointi</b>
<b>Asiaryhmä</b>			
<b>Talous- ja toiminnan suunnittelu</b>			– Ministeriön ja hallinnonalan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tavoitteet ja niiden seuranta tulee kiinteämmin liittää osaksi toiminnan ja talouden suunnittelua
<b>Laillisuusvalvonta ja säädösvalmistelu</b>	– Tasa-arvo ja yhdenvertaisuusvaikutusten arviointiin kiinnitetään erityishuomiota osastoilla säädösvalmistelun johtamisessa ja seurannassa	– Tasa-arvo ja yhdenvertaisuusasioiden seuranta huomioidaan sisäasiainministeriön laillisuusvalvonnan seuranta- ja raportointijärjestelmää luotaessa osana kanteluja koskevaa yleistä oikeudellista luokitte- telua	– Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymykset huomioidaan TTS -prosessin lainsäädännön laadun parantamista koskevissa tulostavoitteissa
<b>Poikkihallinnollinen tutkimustyö</b>			– Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspolitiikkaa tulisi huomioida osana ministeriön tutkimusstrategiaa ja sektoritutkimusta

Taulukko 1: Yhteisten seurantamenetelmien kehittämisaalueet

<b>OSASTOKOHTAISET SEURANTAMENETELMÄT</b>			
<b>Kehittämisaalue</b>	<b>Tietolähteiden tunnistaminen</b>	<b>Tietotuotannon kehittäminen</b>	<b>Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön seurannan prosessit ja organisointi</b>
<b>Toimiala/osasto</b>			
<b>Poliisi</b>		– Seurantatietojen yhteismitallisuuden varmistaminen vakio- raportein	– Prosessin tehostaminen kuvaamalla prosessi ja arvioimalla prosessin toimivuus paikallistasolle saakka
<b>Pelastustoimi</b>	– Vuonna 2011 käynnistetään selvitys pelastustoimen ammatillisen koulutuksen kehittämissarpeista. Arvioidaan mahdollistavatko ammatillisen peruskoulutuksen pääsykoevaatimukset naisten ja maahanmuuttajien yhdenvertaisen hakeutumisen alan koulutukseen		– TT:ssä vuosille 2012-2015 tavoitteeksi on kirjattu, että pelastustoimen ammatillisen koulutuksen suunnittelussa otetaan nykyistä selkeämmin huomioon monikulttuurisuus- ja tasa-arvonäkökohdat. Tavoitteena on maahanmuuttajataustaisten ja naisten osuuden lisääminen pelastajakoulutuksessa  – Selvitetään hätäkeskusten valmiudet palvella vammaisia asiakkaita ja muuta kuin suomea ja ruotsia puhuvia henkilöitä ja ryhdytään selvityksen pohjalta tarvittaviin toimenpiteisiin  – Huolehditaan, että Hätäkeskuslaitoksen kehittämishankkeissa on mukana hätäilmoituksen vastaanottaminen tekstiviestinä yleiseen hätänumeroon 112
<b>Rajavartiolaitos</b>		– Henkilöstötilastoinnin kehittämisen tasa-arvotilanteen paremman seuraamisen mahdollistamiseksi	

<b>OSASTOKOHTAISET SEURANTAMENETELMÄT</b>			
<b>Kehittämialue</b>	<b>Tietolähteiden tunnistaminen</b>	<b>Tietotuotannon kehittäminen</b>	<b>Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön seurannan prosessit ja organisointi</b>
<b>Toimiala/osasto</b>			
<b>Maahanmuutto</b>		– Lisätään tietoa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta osana kotoutumista. Tämä toteutetaan kehittämällä järjestelmä, jonka avulla voidaan seurata ja arvioida systemaattisesti maahanmuuttajien kotouttamista, kotoutumista ja etnisten suhteiden tilaa	
<b>Siviilikriisinhallinta</b>		– Naisten osallistumisen vaikuttavuuden arviointi osana siviilikriisinhallinnan vaikuttavuuden arviointia	– Naisten osallistumisen lisääminen vähintään 1/3 tasolle ja kohti kansainvälistä 40/40- suositusta, tavoitteen seuranta, raportointi ja ohjaus  – Sukupuolisensitiivisen seurannan liittäminen tulosohtausprosessiin sekä määrällisten ja laadullisten mittarien kehittäminen

Taulukko 2: Osastokohtaisten seurantamenetelmien kehittämialueet

## **2 TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS-ASIOIDEN SEURANTAVELVOITTEET**

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslait edellyttävät viranomaisilta aktiivisia toimia sekä miesten ja naisten että eri väestöryhmien esimerkiksi sukupuolivähemmistöjen välisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Lainsäädännön asettamien velvoitteiden ohella tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspolitiikkaan liittyvät politiikkaohjelmat sekä kansainvälisten ihmisoikeussopimusten seurantavelvoitteet edellyttävät tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksiin liittyvää tiedonkeruuta ja toimenpiteitä eri hallinnon aloilla. Tässä luvussa käydään läpi keskeiset sisäasianhallinnon alaa koskevat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluun, eri politiikkaohjelmiin ja kansainvälisiin sopimuksiin liittyvät seurantavelvoitteet, jotka on hyvä ottaa huomioon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuden seurantaa kehitettäessä.

### **2.1 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suunnittelu ja seuranta**

Tasa-arvolain vuonna 2005 toteutetun laajan uudistuksen myötä tasa-arvosuunnitelmasta tuli keskeinen väline tasa-arvon edistämiseksi tarvittavien toimenpiteiden asettamisessa. Tasa-arvolain 6 §:n mukaan työnantajalla on velvollisuus edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat.

Työnantajan on toteutettava tätä niin sanottua henkilöstöpoliittista tasa-arvoa edistävät toimet vuosittain laadittavan, erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskevan tasa-arvosuunnitelman mukaisesti. Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa, ja sen tulee sisältää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin. Lisäksi se sisältää kartoituksen naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista, käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi sekä arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

Henkilöstöpoliittisen tasa-arvon toteutumisen tilastoseurannan velvoite on asetettu valtiotyönantajan toimesta Valtioneuvoston periaatepäätöksessä valtion henkilöstöpolitiikan linjasta (2001), valtiovarainministeriön suosituksessa tasa-arvon edistämisestä valtion virastoissa (2/2007) sekä keskustason virka- ja työehtosopimuksessa (Valtion virka- ja työehdot 2010- 2012).

Näiden lakisääteisten toimenpiteiden lisäksi hallituksen tasa-arvo-ohjelmassa vuosille 2008–2011 on asetettu tavoitteeksi muun muassa edistää niin sanottua toiminnallista tasa-arvoa eli toteuttaa sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista. Valtavirtaistamisella tulisi kaventaa sukupuolten välisiä palkkaeroja, edistää naisten urakehitystä, lieventää segregatiota ja lisätä tasa-arvotietoisuutta kouluissa, parantaa työn ja perheen yhteensovittamista, vähentää naisiin kohdistuvaa väkivaltaa ja vahvistaa tasa-arvotyön resursseja. Tavoitteena on siis turvata miesten ja naisten yhtäläiset edellytykset kaikilla elämänalueilla.

Yhdenvertaisuuslaki on ollut voimassa vuodesta 2004 ja sen mukaan viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä laatia yhdenvertaisuussuunnitelma, jossa määritellään viranomaisen yhdenvertaisuustyön tavoitteet, sisällöt, keinot ja tulosten seuranta. Sisäasiainministeriön yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2009–2011 hyväksyttiin 16.12.2008. Suunnitelmaa valmisteltaessa toteutettiin koko hallinnonalaan koskeva yhdenvertaisuuden tilannekartoitus, henkilöstön yhdenvertaisuuskysely sekä 10 alueellista aiheeseen liittyvää työpajaa. Suunnitelma sisältää kaikkiaan 70 toimenpide-esitystä yhdenvertaisuuden edistämiseksi eri osastoilla ja yksiköissä. Suunnitelman toteuttamisen seuranta on rakennettu seuraavien kehittämissuositusten pohjalta:

- *Ministeriön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoryhmä kerää yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista koskevat tiedot ja arvioi mahdollisten jatkotoimenpiteiden, lisäysten ja tarkennusten tarpeen.*
- *Poliisiosasto, rajavartio-osasto ja pelastusosasto varmistavat osaltaan, että poliisin yksiköillä, Häätäkeskuslaitoksella ja Pelastusopistolla sekä Rajavartiolaitoksella on yhdenvertaisuussuunnitelmat laadittuna tai suunnitteluprosessi alkanut.*
- *Ministeriön oikeusyksikkö kerää tietoja sisäasiainhallinnon yhdenvertaisuussuunnitelmista ja järjestää suunnitelmien arvioinnin vuoden 2011 aikana.*

Yhdenvertaisuussuunnitelman väliarviointi on parhaillaan käynnissä ja se valmistuu kevään 2011 aikana.

Sisäasiainministeriön henkilöstöpoliittisessa tasa-arvosuunnitelmassa on kuvattu tasa-arvolaisissa edellytetyjä työnantajalle kuuluvia tavoitteita edistää tasa-arvoa työelämässä sekä niiden toteuttamiseksi määritetyjä toimenpiteitä. Ministeriön yhdenvertaisuussuunnitelmassa on määritelty yhdenvertaisuuden edistämiseksi konkreettisia toimenpiteitä, joiden toteutus on vastuutettu ministeriön osastoille ja yksiköille. Henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma päivitetään vuoden 2011 aikana.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteiden suunnitelmallinen edistäminen ja niiden saattaminen osaksi työnantajan ja viranomaisen arkitoimintaa edellyttää riittävää ja laadukasta tietoa. Tietoa on toki tarjolla paikoin runsaastikin, mutta toimenpiteiden suunnittelussa tarvittavan ja tavoitteiden toteutumisen seurannan kannalta olennaisen tiedon löytäminen on työlästä. Toisaalta tiedon vertailukelpoisuus ei toteudu riit-



tävästi edes oman hallinnonalan sisällä saatikka laajemmin valtiokonsernin tasolla yhtenäisten seurantatapojen puuttuessa. Seurantalähteitä kartoitettaessa kiinnitettiin huomiota myös siihen, että tietolähteitä ei ole alun pitäen suunniteltu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen seurantaan. Runsaat tietolähteet eivät sinänsä auta tasa-arvo- tai yhdenvertaisuussuunnitelmissa asetettujen tavoitteiden seuraamisessa, jos toimenpiteiden yhteydessä ei ole samalla määritetty seurannan mittareita.

## 2.2 Poliittikaohjelmat ja selonteot

### 2.2.1 Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2008- 2011

Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2008–2011 valmisteltiin talven 2007–2008 aikana kaikkien ministeriöiden yhteistyönä. Lähtökohtana ohjelman sisällölle ovat olleet pääministeri Matti Vanhasen II hallituksen hallitusohjelma sekä hallituksen iltakoulussa 7.11.2007 asetetut suuntalinjat. Hallituksen tasa-arvo-ohjelma on poikkihallinnollinen ja siihen sisältyy kaikkien ministeriöiden toimenpiteitä.

Hallitus on sitoutunut kokonaisuudessaan edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa kaikessa päätöksenteossään. Tavoitteena on turvata miesten ja naisten yhtäläiset edellytykset kaikilla elämänalueilla. Hallituksen tasa-arvo-ohjelman 2008–2011 painopisteet perustuvat hallitusohjelman tärkeimpiin tasa-arvopoliittisiin kysymyksiin. Näitä painopisteitä ovat:

- *Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen (Liitteenä 1 Sisäasiainministeriön valtavirtaistamisen kärkihanke: Kriisinhallintakeskuksen toiminnan valtavirtaistaminen)*
- *Sukupuolten välisten palkkaerojen kaventaminen*
- *Naisten urakehityksen edistäminen*
- *Tasa-arvotietoisuuden lisääminen kouluissa ja segregaatian lieventäminen*
- *Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen parantaminen*
- *Naisiin kohdistuvan väkivallan vähentäminen*
- *Tasa-arvotyön resurssien vahvistaminen ja tasa-arvoselonteon laatiminen*

Ohjelman toimeenpanoa ja seurantaan varten perustettiin syksyllä 2008 ministeriöiden yhteinen työryhmä, joka on arvioinut toimenpiteiden etenemistä ja julkaissut väliraportin syksyn 2009 aikana. Väliraportti ei sisällä laajaa analyysiä tasa-arvon tilanteesta toimenpiteiden taustalla, vaan keskittyy käytännön toimenpiteiden seurantaan.

Raportissa esitellään tasa-arvo-ohjelman toimenpiteet ja niiden taustalla oleva hallitusohjelman kirjaus. Indikaattoreiden avulla, sanallisesti ja värien avulla visualisoiden on esitetty arvio siitä, miten hyvin toimenpiteissä on edistytty. Ohjelman toteuttamista jatketaan sitoutuneesti ja ohjelman toteutumistilanteesta raportoiva loppuraportti valmistuu alkuvuonna 2011.

## **2.2.2 Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta**

Valtioneuvosto on antanut selonteon naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (VNS 7/2010 vp, Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön julkaisuja 2010:8). Hallitus linjaa selonteossa tulevaisuuden tasa-arvopolitiikkaa vuoteen 2020. Hallituksen tavoitteena on vahvistaa pitkäjänteistä ja suunnitelmallista sukupuolten tasa-arvon edistämistä ja siinä painotetaan sitoutumista tasa-arvopolitiikan toimeenpanoon kaikilla tasoilla. Tasa-arvokysymykset koskevat kaikkia yhteiskuntaelämän alueita. Poliittisilla ja taloudellisilla päätöksillä on tasa-arvovaikutuksia, jotka ilmenevät naisten ja miesten konkreettisissa elämäntilanteissa. Tasa-arvopolitiikan laaja-alaisuus ja poikkiallisuus tekevät siitä erityisen haasteellista. Selonteon pääteemat ovat päätöksenteko, koulutus ja tutkimus, työelämä, työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen, miehet ja tasa-arvo, naisiin kohdistuva väkivalta, lähisuhdeväkivalta ja ihmiskauppa sekä tasa-arvoviranomaisten asema ja sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen. Selonteossa käsitellään myös tasa-arvolainsäädännön kehitystä ja Suomen toimintaa EU:n tasa-arvopolitiikassa sekä kansainvälisen tasa-arvopolitiikan eri areenoilla. Lisäksi tasa-arvopolitiikan kysymyksiä tarkastellaan läpileikkaavasti maahanmuuttajien ja vähemmistöryhmien näkökulmasta. Erityisesti esiin on nostettu maahanmuuttajien ja vähemmistöryhmien asemaa koskevia kysymyksiä silloin, kun ne liittyvät sukupuolten tasa-arvoon tai moniperusteiseen syrjintään.

Tasa-arvoselonteko kiinnittää myös huomiota tasa-arvopolitiikan toteutumisen seurantaan. Seurannan kehittäminen liitetään tasa-arvolain valvontajärjestelmän tehostamiseen, tasa-arvopolitiikan ohjauskeinojen täsmentämiseen valtioneuvostossa sekä sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista koskeviin toimenpide-esityksiin. Selonteon tavoitteena on muun muassa sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen valtionhallinnon toiminnan ja talouden suunnittelun avainprosesseihin.

## **2.3 Kansainvälisen sopimusten seuranta ja tiedontarpeet**

Valtioneuvoston ihmisoikeuspoliittisen selonteon mukaan syrjinnän vastainen toiminta on olennainen osa Suomen ihmisoikeuspolitiikkaa. Suomi on allekirjoittanut kansainvälisten organisaatioiden puitteissa lukuisia kansainvälisiä sopimuksia, jotka samalla edellyttävät esimerkiksi yhdenvertaisuuden toteutumisen seuraamista sekä säännöllisiä maaraporttien kirjoittamisia. Eri väestöryhmiä koskevan tiedon tarve korostuu kaikilla hallinnonaloilla etenkin YK:lle ja Euroopan neuvostolle tehtävien maaraporttien yhteydessä. Syrjinnän seurannan kehittäminen parantaa tiedon saataavuutta ja tukee näin Suomen ihmisoikeuspolitiikan uskottavuutta kansainvälisessä yhteistyössä. Kansallisen syrjinnän seurannan toimeenpanossa tulee kiinnittää huomiota maaraportoinnin tiedontarpeisiin sekä aikataulujen yhteensovittamiseen.

### **2.3.1 YK-sopimusten raportointi ja kehittämissuositukset**

Suomi on allekirjoittanut ja ratifioinut keskeisistä YK:n ihmisoikeussopimuksista kuusi ja vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan yleissopimuksen ratifioimista valmistellaan parhaillaan. Sopimuksiin liittyvä maaraportointi edellyttää jäsenvaltioilta yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista koskevaa tiedonkeruuta. Lisäksi sopimuksia valvovat toimielimet ovat antaneet Suomelle useita kehittämissuosituksia yhdenvertaisuuteen liittyvän seurannan ja tietotuotannon parantamiseksi.

Taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia käsittelevän komitea (Committee on Economic, Social and Cultural Rights CESCR) kiinnitti edellisissä Suomea koskevissa päätelmissään (2007) huomioita siihen, ettei sopimusvaltion raportissa ole eriytetty köyhyyden määrää kuvaavia tilastotietoja, etenkin pakolaisten ja maahanmuuttajaväestön osalta. Komitea kehottaa Suomea edelleen vahvistamaan syrjinnän estämiseen tarkoitettuja oikeudellisia ja institutionaalisia järjestelmiään sekä pyytää sopimusvaltiota seuraavassa määräaikaissäraportissaan antamaan yksityiskohtaiset tiedot niiden aloitteiden tuloksista, jotka on käynnistetty rasismien ja muukalaisvihan torjumiseksi sekä suvaitsevaisuuden, ulkomaalaisia ja kansallisuus-, rotu-, ja etnisiin vähemmistöihin kuuluvia kohtaan osoitettavan kunnioituksen parantamiseksi. Lisäksi komitea pyytää sopimusvaltiota seuraavassa määräaikaissäraportissaan antamaan ajantasaiset tiedot etnisin perustein tehtyjä rikoksia koskevien syytteiden ja tuomioiden määristä.

Rotusyrjinnän poistamista käsittelevän (Committee on the Elimination of Racial Discrimination CERD) komitean 5. maaliskuuta 2009 antamissa Suomea koskevissa loppupäätelmissä komitea ilmaisee huolensa siitä, ettei sopimusvaltion raportissa ole tilastotietoja väestön rakenteesta. Lisäksi komitea suosittelee että voidakseen arvioida väestönsä taloudellista, kulttuurista ja sosiaalista asemaa sopimusvaltio tuottaa tietoja väestönsä etnisestä rakenteesta, äidinkielen käytöstä, yleisesti käytettävistä kielistä tai muusta etnisen moninaisuuden indikaattoreista samoin kuin muuta tietoa, joka on saatu tutkittavien vapaaehtoisuuteen perustevilla kohdennetuilla yhteiskun-

tatieteellisillä tutkimuksilla ja täysin kunnioittaen heidän yksityisyyttään ja anonyymiteettiaan.

Naisten syrjinnän poistamista käsittelevä komitea (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women CEDAW) kehottaa Suomea säännöllisin ja kattavin tutkimuksin selvittämään maahanmuuttaja- ja muihin etnisiin vähemmistöihin kuuluvien naisten syrjintää sekä kokoamaan tilastoja heidän asemastaan työmarkkinoilla, koulutuksessa ja terveydenhuollossa ja mahdollisesti kokemistaan väkivallan muodoista, samoin antamaan seuraavassa määräaikaisraportissa tätä koskevaa tietoa. Komitea panee myös merkille, ettei maahanmuuttaja- ja vähemmistönaisten osallistumista poliittiseen ja julkiseen toimintaan ja tiedemaailman toimintaan ole tilastotietoja. Lisäksi komitea kehottaa sopimusvaltiota ryhtymään tehokkaisiin toimiin, joilla vammaiset naiset integroidaan Suomen työmarkkinoille. Säännöllisin ja kattavin tutkimuksin tulisi selvittää heihin kohdistuvaa syrjintää, kokoamaan tilastoja heidän asemastaan työmarkkinoilla, koulutuksessa ja terveydenhuollossa samoin kuin kaikenlaisesta mahdollisesti kokemasta väkivallasta sekä raporttoimaan näistä seuraavassa määräaikaisraportissa.

Suomen allekirjoittama YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskeva yleissopimus sisältää erillisen artiklan (artikla 31) jonka mukaan sopimuspuolet sitoutuvat kokoamaan asianmukaista tietoa, muun muassa tilasto- ja tutkimustietoa, jonka pohjalta ne voivat muodostaa ja toteuttaa menettelytapoja yleissopimuksen soveltamiseksi.

YK:n uusi UN Women -toimielimen perustaminen ja työ perustuvat sekä päätöslauselma 1325:n (Naiset, rauha ja turvallisuus) että muiden naisten asemaa koskevien sotaan, konfliktiin, rauhan jälleenrakentamiseen ja konfliktin jälkihoitoon liittyviin päätöslauseelmiin. Päätöslauseلمien lisäksi kiinnitetään erityinen huomio niiden toimeenpanoon ja toimeenpanon mittareihin, muun muassa lokakuussa vuonna 2010 edistyneisiin 1325-indikaattoreihin sekä uusiin YK:n Rule of Law- mittareihin (oikeusvaltioindikaattorit), jotka käsitellään jäsenmaiden kesken alkuvuonna 2011. Oikeusvaltioindikaattoreissa käsitellään sukupuolten tasa-arvon operationalisointia poliisitoimen ja oikeushallinnon käytännöissä.

### **2.3.2 Euroopan neuvosto**

Euroopan neuvoston jäsenvaltioita koskeva monitorointijärjestelmä edellyttää maakohtaisten tietojen keräämistä eri sopimuksia valvoville elimille. Euroopan neuvoston ministerikomitea ja parlamentaarinen yleiskokous seuraavat jäsenvelvoitteiden toteuttamista omien monitorointijärjestelmiensä kautta. Myös kidutuksen vastainen komitea, vähemmistöpuiteyleissopimuksen neuvoa-antava komitea, rasmin ja suvaitsemattomuuden vastainen komissio sekä ihmisoikeusvaltuutettu seuraavat jäsenmaita ja antavat maakohtaisia suosituksia sopimusvelvoitteiden täyttämiseksi.

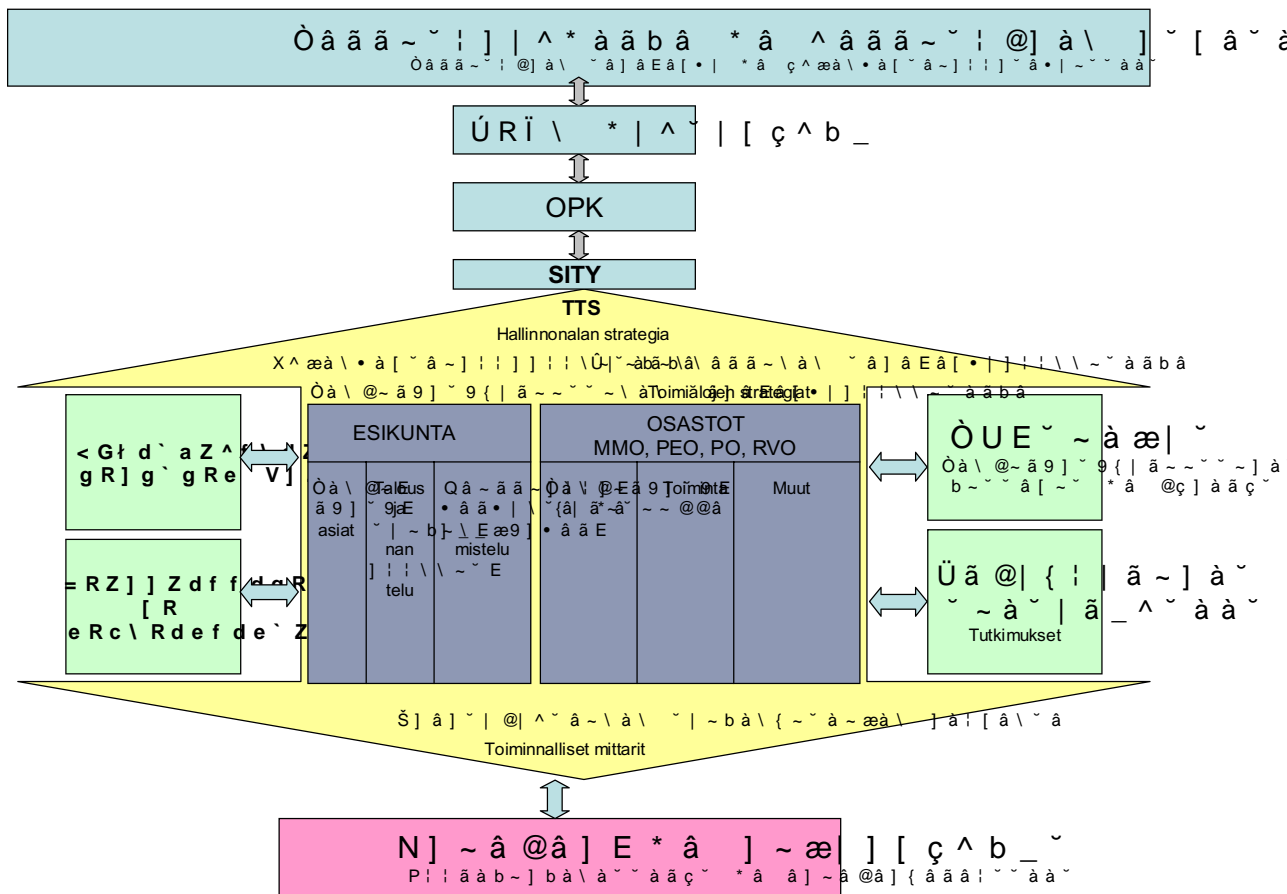
Euroopan rasismien ja suvaitsemattomuuden vastainen komissio (European Commission against Racism and Intolerance ECRI) on kaikissa Suomea koskevissa raporteissaan (1.9.1997, 14.12.2001, 15.12.2006) kiinnittänyt huomiota vähemmistöryhmiä koskevan tiedon keruun puutteisiin ja tähdentänyt luotettavien tietojen merkitystä politiikan linjausten kehittämiseksi ja tehokkaalle toimeenpanolle. Joulukuussa 2006 julkaistussa kolmannessa Suomea koskevassa raportissa ECRI suosittaa, että Suomen viranomaiset kehittävät järjestelmiään, joiden avulla tarkkaillaan vähemmistöryhmien tilannetta eri elämänaloilla keräämällä tietoja, jotka on järjestetty esimerkiksi uskonnon, kielen, kansallisuuden ja kansallisen tai etnisen alkuperän mukaan. Samassa raportissa ECRI kannustaa Suomen viranomaisia kehittämään poliisin suorittamaa rassistien tapausten seuranta ja suosittaa seurantajärjestelmän luomista syyttäjävirstolle ja tuomioistuimille. Lisäksi ECRI suosittaa Suomen viranomaisia kehittämään yhdenvertaisuuslain toteutumisen seuranta koko oikeuslaitoksessa. Komissio myös kannustaa viranomaistahoja tukemaan asennemittauksia suuren yleisön ja avainryhmien keskuudessa vähemmistöryhmiin kohdistuvien asenteiden seuraamiseksi sekä tutkimuksia koskien vähemmistöryhmien käsityksiä rasismista ja rotusyrjinnästä.

### **3 NYKYISET SEURANTAMENETELMÄT**

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteiden suunnitelmallinen edistäminen ja niiden saattaminen osaksi työnantajan ja viranomaisen arkitoimintaa edellyttää riittävää ja laadukasta tietoa. Tietoon perustuva päätöksenteko on hyvää hallintoa ja sen avulla parannetaan toiminnan vaikuttavuutta ja tehokkuutta kaikilla eri politiikan aloilla. OECD:n Suomen hallintoa koskevan raportin mukaan strateginen näkemys ei synny automaattisesti lisää tietoa keräämällä vaan oleellista on tiedon selkeys sekä tiedonkulun läpinäkyvyys hallinnolta poliittisille päättäjille ja virkamiesjohdolle.

Oikeiden tietolähteiden tunnistaminen on seurannan kehittämisen keskeisiä tavoitteita. Tietoa voidaan kerätä henkilöstö-, toimintapolitiikan sekä toimintaympäristön osalta. Tietolähteitä kartoitettaessa voidaan tarkastella esimerkiksi millaisia tietoja henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta on saatavilla, millaista tietoa toiminnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaikutuksista kerätään osana tulosohtausprosessia ja millaista tietoa eri tutkimuslaitosten tekemät tutkimukset antavat sisäasianhallinnon toimintaympäristön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta. Eri tietolähteistä kerätyn, osittain sirpaleisen tiedon hyödyntäminen, vaatii strategista näkemystä ja hyvää sisältöalueen erityiskysymysten tuntemusta.

Rhr•`rh`mlhmhrs dqhÜm r sq`sd fh` o d q t r s t t g  
`rh`jhqi``m- Lhmhrs dqhÜm snhlhms`, i`stk  
ngi``u` r sq`sd fh`o qnrdr rh- SSR, o qnrdr rh  
s`tktm l t j`hrdrsh j`hj hkk` nr`rsnhkk`- Oq  
on avainasemassa toiminnan vaikuttavuutta arvioitaessa.



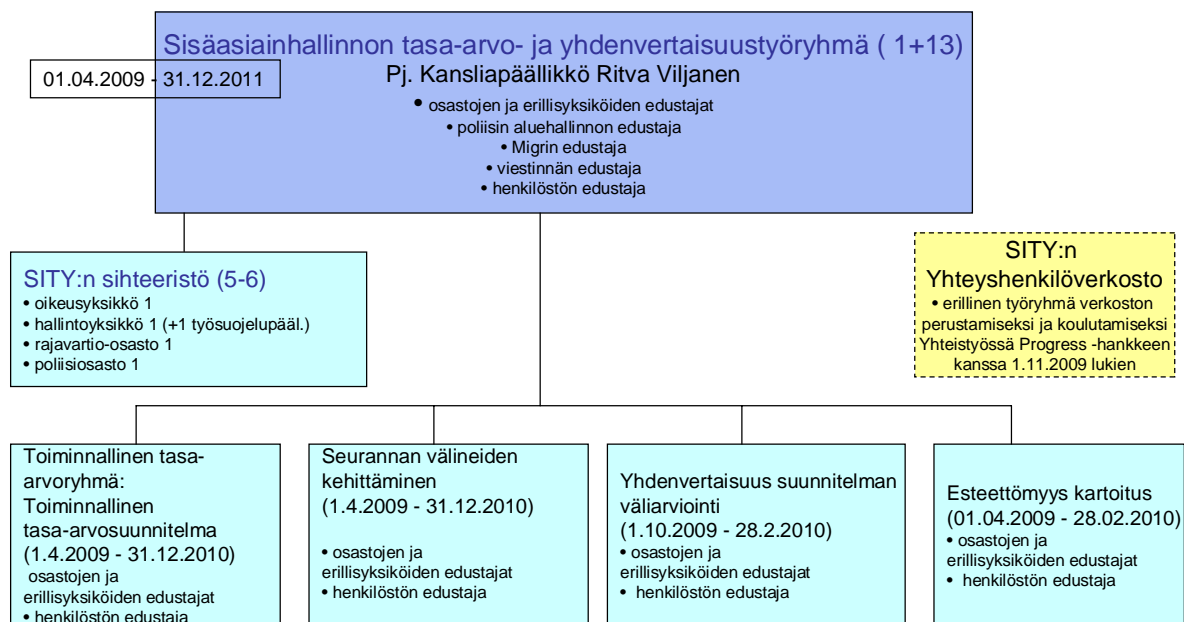
Pi•â ÈĪ Úâ]âEâ[•| \*â ç^æà\•à[~â~]||]â]~|~æà\ ]à|[  
[~9\ ]||\~~`àã|| \*â ]à|[â\â\ {||]à]}~~\

Sisäasiainministeriön ja hallinnonalan tasa-arvoasiat sekä niistä raportointi on liitetty osaksi tulosohjausprosessia, jolla pyritään varmistamaan sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen toimintaan. Tulosten raportointia seurataan henkilöstökertomuksen, toimintakertomuksen sekä tilinpäätöksen avulla. Yhdenvertaisuuden edistämiseen liittyvässä toiminnassa sukupuolten tasa-arvon edistäminen on valtavirtaistettu kaikkeen toimintaan. Myös moniperusteinen syrjintä, jossa sukupuoli on yhtenä perusteena, on otettu huomioon valtavirtaistamisperiaatteella eri toimintamuodoissa, kuten kehittämishankkeiden suunnittelussa, lausuntojen antamisessa ja syrjinnän seurantajärjestelmän toimeenpanossa.

Sisäasiainhallinnon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä (SITY) seuraa ministeriön henkilöstöpoliittisessa tasa-arvosuunnitelmassa asetettujen tavoitteiden saavuttamista, edistää ja kehittää sisäasiainhallinnon yhdenvertaisuuslinjauksien mukaista toimintaa sekä ohjaa ja seuraa ministeriön yhdenvertaisuussuunnitelman toimeenpanoa.



## Sisäasiainhallinnon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä (SITY)



23.2.2011

2

Kuva 2: Sisäasiainhallinnon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön ohjauksen organisointi sisäasiainministeriössä

## 3.1 Yhteiset seurantamenetelmät

Tässä luvussa käydään läpi keskeisiä ministeriön osastoille ja yksiköille yhteisiä tietolähteitä ja seurannan kannalta tärkeitä prosesseja, joita voidaan soveltuvin osin hyödyntää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspolitiikan toimeenpanon seurannassa. Yhteisiksi tietolähteiksi on valittu henkilöstö- ja taloushallinnon tietojärjestelmät, toimintaa ohjaavat yhteiset strategiaprosessit ja kertomukset, kyselyt, säädösvalmistelun ja laillisuusvalvonnan tietoaineistot sekä sisäasiainministeriön koordinoiman syrjinnän seurantaryhmän ja eri tutkimuslaitosten toimesta tehdyt tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsittelevät poikkihallinnolliset tutkimukset.

### 3.1.1 Sisäasiainministeriön henkilöstöhallinto

Sisäasiainministeriön henkilöstöhallinnon järjestelmät eivät tällä hetkellä tue tarvittavaa raportointia työmarkkinaneuvottelutoiminnan, budjetoinnin, toiminnan suunnittelun ja henkilöstöjohtamisen osalta. Nykyisestä henkilöstöhallinnon järjestelmästä saadaan vain osa tiedoista esimerkiksi ikä- ja sukupuolijakaumilla.

Sisäasiainministeriö ja sen hallinnonala ottavat käyttöön Valtiokonttorin Kieku-tietojärjestelmän vuonna 2012. Kieku-tietojärjestelmässä tullaan yhtenäistämään valtion talous- ja henkilöstöhallinnon toimintatapoja, prosesseja ja tietorakenteita, jolloin tilanne myös seurannan osalta korjaantuu.

### Tarkentavien virka- ja työehtosopimusten sukupuolivaikutusten arviointi

Valtiovarainministeriö on antanut 30.8.2010 suosituksen tarkentavien virka- ja työehtosopimusten sukupuolivaikutusten arvioinnista (VM 1349/00.00.01/2010). Suosituksen alussa on todettu, että sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen työssä on lakisääteinen velvollisuus, joka antaa mahdollisuuden myös hyödyntää erilaista tietoa, taitoa ja kokemusta, tukea työhyvinvointia ja organisaation tuloksellisuutta ja parantaa työnantajakuva. Virka- ja työehtosopimusten sukupuolivaikutusten arviointia on pidetty yhtenä keinona vähentää eriarvoisuutta ja edistää naisten ja miesten tasa-arvoa.

Valtion keskustason osapuolet ovat sopimuskaudelle 2010–2012 tehdyn allekirjoittamispöytäkirjan 1 §:ssä sopineet, että osana neuvottelu- ja sopimustoimintaa, sopimuksia uudistettaessa ja määräyksiä muutettaessa tarkastellaan myös uusien määräysten sukupuolivaikutuksia, jota varten valtiovarainministeriö on valmistellut yhdessä pääsopijajärjestöjen kanssa edellä mainitun suosituksen arviointimenettelystä.

Sukupuolivaikutusten arvioinnissa voidaan käyttää neuvotteluja varten valmisteltua tilastoaineistoa ja tilanteen mukaan myös viraston muussa tasa-arvotyössä tuotettua aineistoa, jota koskevat valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen liitteen 2 mukaiset säännökset luottamusmiesten tiedonsaannista ja valtiovarainministeriön mää-



räys neuvotteluviranomaisen/virastontilasto yhteistyöstä (VM/741/00.00.00/ 2010). Muuta mahdollisesti hyödynnettävää aineistoa voivat olla soveltuvin osin esimerkiksi tasa-arvolain mukaiset tasa-arvoselvitykset (mukaan lukien palkkakartoitukset) sekä palkkausjärjestelmien seuranta- ja kehittämistyössä tuotettu tilastotieto ja muu aineisto.

Sukupuolivaikutusten arvioinnissa on keskeistä tarkastella sitä, onko sukupuolten välillä palkkaeroja tai eroja osapuolten kesken sovittavien palkkioiden tai korvausten jakautumisessa. Jos eroja on, keskeistä on tarkastella myös sitä, mistä ne johtuvat ja onko niille hyväksyttävä syy. Edelleen voidaan tarkastella sitä, onko sopimuksissa tai palkkausjärjestelmien rakenteissa jotakin sellaista, jota on syytä ja mahdollista muuttaa neuvottelu- ja sopimustoiminnassa. Esimerkkinä tällaisesta muutoksesta voidaan mainita paikallisesti neuvoteltavan erän tai sen osan kohdentaminen palkkausjärjestelmän arviointikriteereiden muutokseen silloin, kun se on mahdollista ottaen huomioon erän käyttötarkoitus ja – tapa.

### **Henkilöstöä koskevat tietojärjestelmät**

Seuraavassa taulukossa (Taulukko 3) on kartoitettu käytössä olevat henkilöstöhallinnon tietojärjestelmät ja tarkasteltu niiden soveltuvuutta tasa-arvo ja yhdenvertaisuustiedon hankinnassa.

<b><i>Henkilöstöhallinnon järjestelmä</i></b>	<b><i>Selite</i></b>	<b><i>Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustieto</i></b>
<b>Personec F.V -järjestelmä</b>	<p>Suurin osa nimityksiä ja sopimuksia koskevista palvelusuhteen yksittäisistä tiedoista on raportoitavissa ja niitä muokkaamalla voidaan yhdistellä tietoja raporteille esim. henkilöt osastoittain, palvelusuhteet (vak/ma) osastoittain, vaativuuksitasot osastoittain, valtion palkkaluokittelu-tietoja (VPL) osastoittain ja henkilöryhmittäin, henkilöt osastoittain ja henkilöryhmittäin, palvelussuhteet (vak/ma) osastoittain ja henkilöryhmittäin sekä vaativuuksitasot osastoittain ja henkilöryhmittäin.</p> <p>Valmisraporttien tiedot tulostuvat kirjanpilotulosyksikön mukaan esim. ikäjakautuma sukupuolittain, henkilöstön määrä ja kehitys, koulutustilasto, henkilötyövuosiraportti, poissaolotilasto ja vaihtuvuustilasto. Muutokset valmisraportteihin ja uudet raportit on tilattava palvelukeskukselta.</p>	<p>Nimitysten ja sopimusten osalta ei saada sukupuoli-jakaumaa eikä ikäjakautumaa.</p>
<b>Tahti - Työnantajan henkilöstötieto</b>	<p>Valtion henkilöstötiedon raportointijärjestelmä, johon virastot päivittävät kuukausittain henkilöstö-, palkka- ja työvoimakustannustietonsa. Hallinnonalat ja virastot hyödyntävät Tahtiin kertynyttä tietoa työmarkkinaneuvottelutoiminnan, budjetoinnin, toiminnan suunnittelun ja henkilöstöjohtamisen tukena. Tahtin tiedot ovat virastotasoisia tilastotietoja eli henkilötason tietoja ei sieltä ole saatavilla.</p> <p>Järjestelmästä saadaan henkilöstöasioiden lukumäärätietoa luokiteltuna mm. seuraavilla tekijöillä; koko/osa-aikaisuus, virastotyyppi, hallinnon taso, ikäluokka, tehtävätaso, sukupuoli, palvelussuhteen laji, palvelussuhteen laatu, määräaikaisuudensyy, vaativuuksitaso, koulutusaste ja koulutusala.</p> <p>Osa henkilöstötiedoista voidaan raportoida useamman eri tekijöiden suhteessa eri ajoilta ja osa raporteista on ns. valmiita vuosiraportteja ja kuutioraportteja.</p> <p>Tietojen käytettävyyden ongelmana on, että tiedot päivittyvät järjestelmään noin kuukausi jälkikäteen.</p>	<p>Suurin osa tiedoista saadaan sukupuoli- ja ikäjakaumalla</p>

<b><i>Henkilöstöhallinnon järjestelmä</i></b>	<b><i>Selite</i></b>	<b><i>Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustieto</i></b>
<b>Tahti - Työnantajan henkilöstötieto</b>	Tahtia ylläpitää ja kehittää Valtiokonttori. Järjestelmän käyttämiseen tarvitaan käyttöoikeudet.	
<b>Heli - Valtion sähköinen rekrytointijärjestelmä</b>	<p>Rekrytointiprosessin hallintaan luotu valtion keskitetty järjestelmä. Sen avulla tiedotetaan tehokkaasti avoinna olevista työtehtävistä. Heli on myös tarkoitettu edistämään valtionhallinnon sisäistä liikkuvuutta, ja olemaan avuksi henkilöstön uudelleen sijoittamisessa organisaation muutostilanteissa.</p> <p>Heli -rekrytointijärjestelmästä saa raportoitua esim. avointen virkojen/tehtävien lukumäärä, hakutapa, hakemusten lukumäärä sukupuolittain, haastattelut sukupuolittain, valitut henkilöt sukupuolittain, rekrytointiin osallistuneet henkilöt ja tieto avoimesta työpaikasta.</p>	Ikä ei ole järjestelmässä pakollinen tieto, joten sen suhteen ei voi kattavasti raportoida.
<b>Sähköinen koulutuspalveluiden ilmoittautumis- ja seuranta järjestelmä (Koppari)</b>	<p>Koppari on selainkäyttöinen työkalu, jolla hallitaan henkilöstön koulutusta ja kehittämistä sekä niiden seurantaa.</p> <p>Kopparista voi raportoida koulutusrekisterin (henkilö-koulutukset, päivämäärä, järjestäjä, kustannus, määräaikaisuus), tulevat koulutukset (henkilö, esimies, koulutuksen nimi, järjestäjä, päivämäärä, hinta,), käyttötilastot (esimies, henkilöt, koulutukset, päivät), kustannukset/esimies (esimies, henkilö, kustannus, koulutukset, päivät, keskihinta, päivän keskihinta) ja kustannukset/koulutusalue.</p>	Raportit voidaan viedä Excelliin ja muokata (esim. sukupuolinäkökulma, esimieskoulutus ja koulutusvalinnat).
<b>Valtion palvelusrekisteri (PSR)</b>	<p>Valtion palvelusrekisteriin rekisteröidään vuosittain tiedot kaikista valtion eläkelain (VaEL) piiriin kuuluvista palveluksista. Tietojen ilmoittamisesta huolehtivat VaEL:n piiriin kuuluvat työnantajat.</p> <p>Rekisteri sisältää seuraavia tietoja esim. henkilötiedot, palvelusaika, rekisteröinnin peruste, päättymissy, keskeytystiedot, palkkatiedot, työnantajatiedot ja ammatinimike.</p>	Raportit voidaan viedä Excelliin, tarkistaa siellä henkilön tiedot ja palata takaisin korjaamaan virheet PSR nettiin.

Taulukko 3: Sisäasiainministeriössä käytössä olevat henkilöstöhallinnon järjestelmät 31.12.2010

### **3.1.2 Sisäasiainministeriön taloushallinto**

Taloushallinnon suunnitteluasiakirjoissa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevat tavoitteet ovat olleet vähäisiä. Samoin taloushallinnon seurantajärjestelmät ovat näissä kysymyksissä varsin neutraaleja. Oleellinen informaatio tasa-arvo ja yhdenvertaisuusasioissa on henkilötietojärjestelmissä.

#### **Tulosohjausprosessi**

Talousarvioesitys valmistellaan valtioneuvoston kehyspäättöksen pohjalta. Suunnittelu ja seuranta muodostavat vuosittain toistuvan kokonaisuuden, joka aloitetaan toiminta- ja taloussuunnitelman (tulossuunnitelma) valmistelulla. Ministeriö toimittaa hallinnonalan toiminta- ja taloussuunnitelmaesityksen ja siihen liittyvän kehysesityksen valtioneuvostolle joulukuun aikana.

Valtioneuvoston kehyspäättöksen jälkeen aloitetaan talousarvion valmistelu. Ministeriön talousarvioesitys jätetään valtiovarainministeriölle kesän kynnyksellä. Talousarvion valmistelu kulminoituu loppukesällä valtioneuvoston budjettiriiheen, jossa sovitaan valtioneuvoston talousarvioesityksestä. Talousarviota täydennetään budjettivuoden aikana valmisteltavilla lisätalousarvioesityksillä. Lisäbudjetteja annetaan pääsääntöisesti keväisin ja syksyisin.

Ministeriön osastot ja erillisyyksiköt valmistelevat osana talousarvioesitystä kuvauksensa ja esityksensä sukupuolinäkökulman sisällyttämisestä talousarvioesitykseen. Nämä esitykset perustuvat tasa-arvotyöryhmässä tehtyihin linjauksiin.

Tasa-arvoasiat ja niistä raportointi on liitetty osaksi tulosohjausprosessia, jolla pyritään varmistamaan sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen toimintaan.

Keskeisimpiä yksiköiden tulossopimuksiin vuonna 2009 kirjatuista sukupuolten väliseen tasa-arvoon tähtäävistä tavoitteista ja toimenpiteistä ovat olleet naisten kannustaminen esimiestyöhön ja esimiestehtävissä toimivien naisten määrään kasvattaminen sekä toisaalta työn ja yksityisysselämän yhteensovittamisen parantamiseen liittyvät tavoitteet. Palvelussuhteen ehtojen joustavalla soveltamisella on pyritty ennen kaikkea edistämään naisten uralla etenemistä.

#### **Seuranta ja toteutus**

Yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvät hallinnonalatasoiset linjaukset ja toimitasuositukset tulee ottaa huomioon valmisteltaessa hallinnonalan eri suunnitelmia. Toimintakertomuksessa raportoidaan soveltuvin osin merkittävimmistä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoaikutuksista.

## Taloushallintoa koskevat tietojärjestelmät

Seuraavassa taulukossa (Taulukko 4) on kartoitettu käytössä olevat taloushallinnon tietojärjestelmät ja tarkasteltu niiden soveltuvuutta tasa-arvo ja yhdenvertaisuustiedon hankinnassa.

<i>Taloushallinnon järjestelmä</i>	<i>Selite</i>	<i>Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustieto</i>
<b>M2-matkahallintajärjestelmä</b>	M2 on matka- ja kuluhallinnan Travel Management -järjestelmä. Järjestelmästä saa tietoja organisaatio, henkilö, matkatyyppi, hotelli, palkkio, kulu- tai korvauslajien tarkastelutasoina.	Järjestelmästä ei saada sukupuolijakaumaa eikä ikäjakaumaa.
<b>Rondo -järjestelmä</b>	Rondo on digitaaliseen arkistointiin ja ostolaskujen paperittomaan käsittelyyn tarkoitettu ohjelma. Rondoon sisältyy digitaalinen arkistointijärjestelmä.  Rondosta saatava raportointitieto: ostolaskut, maksuliikenne, maksatus, myyntilaskut, määrärahakirjeet, myyntireskontra, maksulistat, osto-reskontra, tositteet ym.	Järjestelmästä ei saada sukupuolijakaumaa eikä ikäjakaumaa.
<b>Meritt - järjestelmä</b>	Meritt on taloushallinnon perusjärjestelmä, joka sisältää kirjanpidon, osto-reskontran ja myyntireskontran (sis. laskutus) sekä raportoinnin.	Järjestelmästä ei saada sukupuolijakaumaa eikä ikäjakaumaa.
<b>Netra - tulostietojärjestelmä</b>	Netra on julkinen palvelu, joka tarjoaa erityisesti valtioneuvoston tarpeisiin informaatiota valtion toiminnasta, resursseista ja tuloksellisuudesta. Netraa kehittää ja ylläpitää Valtiokonttori.  Tuloksellisuusraportointi -osiosta saa valtion tulossopimusvirastojen tulostavoite- ja tulosteumatietoja dynaamisina raporteina. Talousraportointi -osiosta voi tarkastella esim. budjettien toteumatietoja sekä historiatietoja menokehityksestä pidemmiltä tarkastelujaksoilta. Henkilöstöraportointi -osiosta saa tietoja esim. valtion henkilöstön ikärakenteesta ja koulutustasosta. Asiakirjat -kokonaisuudesta löytyy mm. kaikkien tulossopimusvirastojen toiminta- ja talussuunnitelmat, talousarvioesitykset, tulossopimukset sekä tilinpäätösasiakirjat.  Tiedot ovat tulostulostason tilastotietoja (sisältää yhden tai useamman VHS viraston tietoja, riippuen määräyksistä). Netran tiedot tulevat käyttöön muutama kuukausi jälkikäteen kuten Tahti-järjestelmänkin tiedot, sillä HR- tiedot siirretään Netraan Tahdistä.	Joidenkin tietojen osalta saatavissa.

Taulukko 4: Sisäasiainministeriössä käytössä olevat taloushallinnon järjestelmät 31.12.2010

### **3.1.3 Kertomukset ja selvitykset**

#### **Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselystä saatava tieto**

Sisäasiainministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselystä saadaan henkilöstön näkemys tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilasta organisaatiossamme. Analyysin avulla voidaan nostaa esille sekä olemassa olevat vahvuudet että kehittämiskohteet. Analyysin apuna voidaan käyttää myös vertailutietoa niistä organisaatioista, joissa tällaisia kyselyjä suoritetaan.

Kyselyllä saadaan tietoa seuraavista henkilöstöryhmistä ja aihealueista esimerkiksi naisten ja miesten tasa-arvo, ikätasa-arvo, erilaisissa virka/työsuhteissa olevien yhdenvertaisuus, muu yhdenvertaisuus, työn ja muun elämän yhteensovittaminen, syrjintä työyhteisössä ja seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä.

#### **Henkilöstökertomus**

Sisäasiainministeriön henkilöstökertomus on mittava kooste sisäasiainministeriön henkilöstön toimintaympäristöä ja henkilöstöä kuvaavasta tilasta. Se sisältää toimintaympäristön ja organisaation kuvauksen, henkilöstön määrälliset ja rakenteelliset ominaisuudet, nykyisen henkilöstön tilaa ja vaihtuvuutta kuvaavat tunnusluvut, osaaminen ja henkilöstön kehittäminen, henkilöstön työhyvinvointi ja terveys, työajan käyttö, keskimääräinen eläköitymisikä, henkilöstön palvelusaika, rekrytoidut henkilöt (esimies- ja johtotehtävät, asiantuntijatehtävät, tukipalvelutehtävät), tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ja henkilöstötapahtumat.

#### **Vuosikertomus**

Pitää sisällään johdon katsauksen sekä ministeriössä tapahtuneet uudistukset ja tunnusluvut toimialoittain seuraavista asioista: rikosten määrä, rikostorjunnan onnistuminen, poliisin myöntämät luvat, hälytystehtävien määrä tehtävittäin jakautuen, tulipalojen määrä ja palokuolemat, palotarkastusmäärät, hätäpuheluiden vastausaika, hätäilmoitusten määrä, raja- ja tullitarkastusten määrä, käännytyspäätökset, myönnettyt viisumit, vastaanotetut turvapaikkahakemukset, oleskelu-, turvapaikka-, kansalaisuushakemusten määrät, kansalaisuusilmoitukset, ministeriön organisaatorakenne, Sisäasiainministeriön hallinnonalan henkilötyövuodet ja toimialojen määrärahat sekä niiden käytön.

### **Tulostavoitteiden seuranta toimintakertomus- ja tilinpäätösraportoinnissa sekä tilinpäätöskannanotoissa**

Ministeriö ja sen eri osastot sekä erillisyksiköt raportoivat hallituksen tasa-arvo-ohjelman, ministeriön henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnitelman sekä yhdenvertaisuuslinjausten ja -suunnitelman toteuttamisesta ja toteutumiseksi käynnistettävistä toimenpiteistä toimintakertomuksessa. Tasa-arvoasiat ja niistä raportointi on liitetty osaksi tulosohjausprosessia, jolla pyritään varmistamaan sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen toimintaan.

Tasa-arvolaki velvoittaa viranomaisia edistämään kaikessa toiminnassaan naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luomaan ja vaikiinnuttamaan sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa.

Keskeisimpiä yksiköiden tulossopimukseen vuonna 2009 kirjatusta sukupuolten väliseen tasa-arvoon tähtäävistä tavoitteista ja toimenpiteistä ovat olleet naisten kannustaminen esimiestyöhön ja esimiestehtävissä toimivien naisten määrään kasvattaminen sekä toisaalta työn ja yksityisysselämän yhteensovittamisen parantamiseen liittyvät tavoitteet. Palvelussuhteen ehtojen joustavalla soveltamisella on pyritty ennen kaikkea edistämään naisten uralla etenemistä.

Toimintakertomuksessa henkilöstöraportointia koskevat tiedot pitävät sisällään esimerkiksi kustannukset, henkilötyövuodet toimialoittain ja osastoittain, rahoitusrakenne ja tulosarvion sekä ministeriön tehtävät ja suoritteet. Lisäksi kertomus sisältää hallinnon kehittämistä, tasa-arvo ja yhdenvertaisuutta, rekrytointia, henkilöstön määrällisiä ja rakenteellisia ominaisuuksia kuten osaaminen ja henkilöstön kehittäminen, työhyvinvointi ja terveys, henkilöstön keski-ikä, työtyytyväisyysindeksi, työttömyyseläkkeelle siirtyminen, sairauspoissaolot, koulutustasoindeksi ja koulutus ja kehittämisen.

Ministeriön tilinpäätöskannanotot perustuvat lähinnä toimintakertomusaineistoon ja niissä pyritään kiinnittämään huomiota joko merkittäviin puutteisiin tai hyviin saavutuksiin toiminnassa. Kannanotoissa voidaan ottaa esiin myös tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä kysymyksiä.

#### **3.1.4 Säädosvalmistelu**

Osastot vastaavat oman toimialansa säädösten valmistelusta. Säädökset valmistellaan valtioneuvoston yleisten ohjeiden mukaisesti (HELO, vaikutusten arviointiohjeet), ottaen huomioon myös sisäasiainministeriön sisäinen säädosvalmistelua koskeva ohjeistus ja suositukset (esimerkiksi sisäasiainministeriön säädosvalmisteluohje, sisäasiainministeriön kansalais- ja kansalaisjärjestöstrategia). Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymykset liittyvät säädosvalmistelun osalta lainvalmistelun yhteydessä tehtävään perusoikeustarkasteluun (syrjinnän kieltäminen ja edistämismääräysten

det) sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arviointeihin. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arviointia koskeva seuranta on osa vaikutusarviointityön seurantaa, jota toteutetaan säädösvalmisteluprosessin eri vaiheissa.

Säädöshankkeiden suunnittelua on pyritty tehostamaan ministeriön lainsäädäntösuunnitelmalla, joka laadittiin ensimmäisen kerran vuonna 2009. Suunnitelmaa päivitetään kaksi kertaa vuodessa. Suunnitelma sisältää tietoja käynnissä olevista ja lähivuosina käynnistyvistä säädöshankkeista, muun muassa miten hankkeessa on tarkoitus arvioida vaikutukset, mukaan lukien tasa-arvo ja yhdenvertaisuusvaikutukset, ja mitkä ovat olennaisimmat vaikutusalueet kyseessä olevassa hankkeessa.

Vuosittain asetetaan TTS- prosessissa säädösvalmistelun laadun parantamista koskevat koko ministeriön yhteiset tulostavoitteet ja osastokohtaiset tavoitteet. Tulostavoitteilla pyritään muun muassa edistämään hallituksen säädöspoliittisten linjausten toteuttamista. Tavoitteiden asettamisessa otetaan huomioon myös ministeriössä esille tulleet erityiset kehittämistarpeet. Vuonna 2010 säädösvalmistelun laadun parantamiselle on asetettu seuraava, ministeriön yhdenvertaisuussuunnitelmaan perustuva tavoite: Lainsäädäntöä valmisteltaessa varmistetaan siitä, että säännökset täyttävät yhdenvertaisuudelle ja tasa-arvolle asetettavat vaatimukset. Säädöshankkeissa arvioidaan tarvittaessa sukupuolivaikutukset ja vaikutukset vähemmistöihin sekä tehdään tarkastelu kaikkien syrjintäperusteiden osalta. Myös EU-säädösvalmistelussa kiinnitetään huomioita yhdenvertaisuusnäkökohtien toteutumiseen ja siihen, että sääntely ei johda (välilliseen) syrjintään.

Oikeusyksikkö laatii kansliapäällikön ja osastopäällikön välisiin tuloskeskusteluihin arvion kuluneen vuoden tavoitteiden toteutumisesta osastoilta saatujen tietojen perusteella sekä ehdotuksen uusiksi laadun parantamista koskeviksi tulostavoitteiksi. Säädöshankkeita ja säädösvalmistelun laatua seurataan myös kansliapäällikön johdolla pidettävissä osastojen säädöshankkeiden seurantakokouksissa kaksi kertaa vuodessa. Yksittäisten lakihankkeiden etenemistä seurataan ministerin johdolla toimivassa toimialan johtoryhmässä. Lakihankkeet käsitellään toimialan johtoryhmässä yleensä kolme kertaa; ennen hankkeen asettamista, jolloin käsitellään muun muassa hankkeen aikataulu ja resurssit, ennen lausuntokierrosta ja ennen asian esittelyä valtioneuvostossa. Osastojen ja säädöshankkeista vastaavien yksiköiden johto seuraa säädösvalmistelua ja sen laatua kunkin osaston omien toimintatapojen mukaisesti.

Merkittävimmistä lakihankkeista järjestetään arviointikokous lain tultua hyväksytyksi eduskunnassa. Kokouksessa ministeriön johto ja mietinnön laatineen valiokunnan valiokuntaneuvos arvioivat valmisteluprosessin laatua ja onnistumista. Arviointikokousten keskeiset johtopäätökset tiedotetaan ministeriön säädösvalmistelijoille ja niiden perusteella suunnitellaan tarvittavaa koulutusta ja ohjeistusta.



Merkittävässä säädöshankkeissa, joissa eduskunta on edellyttänyt selvityksen antamista uuden lainsäädännön toimivuudesta, tehdään selvityksiä uuden lainsäädännön vaikutuksista. Osastoilla on myös omia säädösvalmistelijoita tukevia järjestelyjä. Oikeusyksikkö tukee ja kehittää ministeriön säädösvalmistelua yhdessä ministeriön säädösvalmistelun kehittämistyöryhmän kanssa koulutusta järjestelmällä, ohjeistuksella, neuvonnalla ja tiedotuksella.

### **3.1.5 Laillisuusvalvonta**

Laillisuusvalvonta on keskitetty sisäasianhallinnossa ministeriön oikeusyksikköön. Oikeusyksikkö käsittelee ministeriötä tai ministeriön virkamiehiä koskevat kantelut sekä seuraa alaisen hallinnon laillisuusvalvonnan toimivuutta. Sisäisen laillisuusvalvonnan tarkoitus on tuottaa ministeriön johdolle informaatiota ministeriöön kohdistuvasta arvostelusta, perus- ja ihmisoikeusloukkauksista, rikosepäilyistä ja väärinkäytöksistä. Laillisuusvalvonnan näkökulmasta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymykset liittyvät ensisijassa perus- ja ihmisoikeuksien toteutumisen valvontaan. Ministeriötä tai ministeriön virkamiehiä koskevissa kanteluissa voidaan esimerkiksi esittää epäilyjä tasa-arvo ja yhdenvertaisuuslain vastaisista menettelyistä. Kanteluja koskevia yleisiä tietoja tulisi voida hyödyntää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden seurannassa. Ulkoinen laillisuusvalvonta hoidetaan eduskunnan oikeusasiamiehen ja oikeuskanslerin toimesta.

### **3.1.6 Syrjinnän seuranta**

Sisäasianministeriön koordinoima syrjinnän seurantaryhmä kerää tietoa yhdenvertaisuuden toteutumisesta eri elämänalueilla. Ryhmän toimintaan osallistuu viranomaistahoja, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimielimiä, tutkimuslaitoksen ja kansalaisjärjestöjä. Ryhmän tuottamaa tietoa voidaan hyödyntää yhdenvertaisuustilanteen hahmottamiseksi ministeriön toimintaympäristössä.

Vuosien 2010–2013 välisenä aikana syrjinnän seuranta toteutetaan eri elämänalueita tarkastelevilla, kaikki syrjintäperusteet kattavilla vuosittaisilla syrjintäselvityksillä sekä kerran neljässä vuodessa toteutettavalla laajalla kaikki elämänalueet kattavalla syrjintä Suomessa -raportilla. Vuosittaiset syrjintäselvitykset käsittelevät seuraavia yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta keskeisiä elämänalueita: koulutus- ja vapaa-aika, työelämä, oikeus- ja turvallisuus sekä sosiaali- ja terveystoimet.

Seurantaryhmän tuottamat tutkimukset julkaistaan syrjinnän seurannan verkkosivuilla, joka toteutetaan osana yhdenvertaisuus.fi Internet -sivustoa. Seurantaryhmä ylläpitää sivustolle rakennettavaa osioita, johon kerätään myös muiden tahojen tuottamaa syrjintään liittyvää tietoa kuten tutkimuksia ja viranomaisten toimintakertomuksia. Syrjintätieto luokitellaan kolmiportaisen elinkaarimallin mukaisesti subjektiivisiin kokemuksiin, viranomaisille tietoon tulleisiin tapauksiin ja tuomioistuimissa vahvistettuihin syrjintätapauksiin.

### 3.1.7 Poikkihallinnollinen tutkimustyö

Eri tutkimuslaitosten tuottamia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksiin liittyviä tutkimuksia voidaan soveltuvin osin hyödyntää sisäasianhallinnon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspolitiikan tietopohjana. Viime vuosina on julkaistu useita tutkimuksia, jotka käsittelevät ministeriön hallinnon alan yhdenvertaisuuskysymyksiä (Taulukko 5)

<i><b>Tutkimuksen nimi</b></i>	<i><b>Tutkimuksen lyhyt kuvaus</b></i>
<b>Etninen ja kulttuurinen monimuotoisuus viranomaistyössä</b>	Professori Pirkko Pitkäsen Joensuun yliopistossa tekemässä tutkimuksessa on selvitetty rajavartioiden, poliisien, työvoimatoimistojen virkailijoiden, yleissivistävien ja ammatillisten oppilaitosten opettajien, kuntasektorilla työskentelevien sosiaalityöntekijöiden, terveyskeskus- ja sairaalalääkäreiden, sairaan- ja terveydenhoitajien sekä kokonaan uutena ammattiryhmänä oikeusviranomaisten, tuomarien, syyttäjien ja julkisten oikeusavustajien suhtautumista maahanmuuttajiin. Tutkimuksen kyselyyn vastasi noin 3 200 henkilöä.
<b>Maahanmuutto- ja ulkomaalaisviranomaiset mediassa</b>	Arno Tannerin ja Laura Koivisto- Khazaalin tutkimus Maahanmuutto- ja ulkomaalaisviranomaiset mediassa - Näkyvyys viestinnän laatu ja osallistuminen keskusteluun- tutkimus selvittää miten sisäasiainministeriön maahanmuutto- ja ulkomaalaisviranomaiset näkyvät printtimediassa vuosina 2005- 2007 ja millaisiksi heidät koetaan viestijöinä.
<b>Suomalaisviranomaisten monietniset asiakaskontaktit: Stressi ja kriittispragmaattisen kulttuurien välisen ammattitaidon kehittäminen</b>	Kielo Brewis tutki vuonna 2008 hyväksytyssä väitöskirjassaan maahanmuuttajien kannalta katsottuna kahden keskeisen suomalaisen viraston, Kelan ja nykyisen Maahanmuuttoviraston, monikulttuurisia asiakaspalvelutilanteita viranomaisten näkökulmasta käsin. Brewis tarkastelee suomalaisten viranomaisten kulttuurista sopeutumisprosessia sekä kulttuurien välisen ammatillisen kompetenssin muotoutumista.
<b>Konfliktien sukupuolittunut toimijuus. Sukupuolisensitiivinen näkökulma kehitystyön ja konfliktien hallinnan käytäntöihin</b>	Pirjo Jukaraisen johtamassa hankkeessa tarkasteltiin kansainvälisiin konflikteihin ja konfliktien hallintaan liittyviä käytäntöjä sukupuolisensitiivisestä näkökulmasta. Osana hanketta julkaistiin v. 2010 teos ”Tasa-arvoinen turvallisuus? Sukupuolten yhdenvertaisuus suomalaisessa maanpuolustuksessa ja kriisinhallinnassa (toim. Pirjo Jukarainen, Sirkku Terävä, Minerva-kustannus, 2010). Asiantuntija-artikkeleihin perustuvan julkaisun keskeinen teema on, että kansalliset imagotekijät kuten laadukas kriisinhallintatyö ja sukupuolten tasa-arvoisuus on paitsi mahdollista, myös välttämätöntä yhdistää aseellisten konfliktien jälkihoidon onnistumiseksi.

Taulukko 5: Esimerkkejä tutkimuslaitosten tuottamista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksiin liittyvistä tutkimuksista

Myös sektoritutkimuksen hyödyntämistä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustiedon tuotannossa tulisi selvittää. Sisäasianministeriön uusi tutkimusstrategia pyrkii lisäämään tutkimustiedon käyttöä strategia- ja päätöksentekoprosessissa ja toiminnassa. Tähän pyritään muun muassa vahvistamalla tutkimusasioiden osuutta strategisessa suunnittelussa kokoamalla vuosittain hallinnonalan tutkimussuunnitelma osaksi TTS/TS -asiakirjaa ja tuomalla tutkimustoimintaan liittyvät asiakokonaisuudet esille valtionalouden kehysvalmisteluprosessin yhteydessä.

Kansainväliset organisaatiot tuottavat myös syrjintää koskevia tutkimuksia ja selvityksiä. Esimerkiksi EU:n teettämä syrjintää kartoittanut Eurobarometri sekä Euroopan unionin perusoikeusviraston tutkimukset antavat tietoa eri ryhmien kokemasta syrjinnästä myös Suomen osalta. Myös Euroopan neuvosto tuottaa tutkimustietoa eri väestöryhmien kokemasta syrjinnästä jäsenmaissaan. Kansainvälistä tutkimusta voidaan hyödyntää kansallisessa syrjinnän seurannassa.

## **3.2 Osastokohtaiset seurantamenetelmät**

Ministeriön osastoilla ja yksiköillä on lukuisia toiminnan seurantaan liittyviä tietolähteitä. Seuraavassa käydään läpi osastokohtaisia tietolähteitä joita voidaan hyödyntää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspolitiikan seurantamenetelmiä kehitettäessä. Tietolähteet on jaoteltu henkilöstöpolitiikkaa, muuta toimintaa ja toimialan yleistä tilannekuvaa kartoittaviin aineistoihin.

### **3.2.1 Poliisi**

Poliisihallinnossa on jo tehty pitkään systemaattista tasa-arvotyötä. Poliisilla on voimassa valtakunnallinen tasa-arvosuunnitelma, joka ensimmäisen kerran tehtiin vuonna 1999 ja jota on sen jälkeen uudistettu vuonna 2006. Poliisin valtakunnallista tasa-arvosuunnitelmaa ollaan parhaillaan uudistamassa ja sen osaksi liitetään poliisin valtakunnallinen yhdenvertaisuussuunnitelma. Yhdenvertaisuussuunnitelman osalta työ on tällä hetkellä vielä kesken.

Tasa-arvon toteutumista poliisihallinnossa on useaan kertaan tutkittu yhteistyössä poliisiammattikorkeakoulun ja aiemmin työterveyslaitoksen kanssa. Edellä mainitun yhteistyön tuloksena on syntynyt kaksi julkaisua: Tasa-arvo poliisitoimessa - työyhteisöjen ja henkilöstön hyvinvointi sekä Tasa-arvon toteutuminen ja kokeminen poliisissa.

Perusseurannan välineisiin ovat kuuluneet tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden tavoitteiden ja toteutumisen seurannan liittäminen osaksi tulosohjausmenettelyä. Seuranta on myös tehty toteuttamalla laaja henkilöstöbarometrikysely sekä lukuisia muita seurantaan palvelevia kyselyjä, raportteja ja tietojärjestelmiä, joita on tarkemmin eritelty alla.

<b>Nykyiset seurantamenetelmät tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen seuraamiseksi</b>		
<b>Toimiala: Poliisi</b>		
<b>Henkilöstöpolitiikka</b>	<b>Toiminta</b>	<b>Muut tietolähteet</b>
<p><b>Tilastot ja tietojärjestelmät</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• JOPO (sukupuoli ja ikä)</li> </ul> <p><b>Kartoitukset ja kyselyt</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskysely</li> <li>• Henkilöstöbarometri (sukupuoli, ikä, työsyryntä)</li> <li>• Työn ja yksityiselämän yhteensovittamista koskeva kysely 2009 (sukupuoli)</li> </ul> <p><b>Tutkimukset</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tasa-arvotutkimukset 1999 ja 2007</li> <li>• Henkilöstöä koskevat asennetutkimukset - Pirkko Pitkänen (etninen alkuperä)</li> </ul> <p><b>Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien seuranta-tiedot</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnitelman toimenpiteiden seuranta</li> <li>• Yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteiden seuranta*</li> </ul>	<p><b>Tilastot ja tietojärjestelmät</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Poliisin toimintaa kuvaavat tilastot, joissa tasa-arvo tai yhdenvertaisuusulottuvuus - JOPON toiminnalliset tunnusluvut</li> </ul> <p><b>Kartoitukset ja kyselyt</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Toiminnan laatua mittaavat kyselyt (esim. asiakastyytyväisyys jne.)</li> <li>• Kuulemismenettelyt</li> </ul> <p><b>Tutkimukset</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Poliisin toimintaa analysoivat tutkimukset, joissa tasa-arvo tai yhdenvertaisuusulottuvuus</li> </ul> <p><b>Toimintaohjelmien seuranta-tiedot</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tasa-arvo -ohjelman toimenpiteiden seuranta</li> <li>• Vammaispoliittisen ohjelman toteutumisen seuranta</li> </ul> <p><b>Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien seuranta-tiedot</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman toimenpiteiden toteutumisen seuranta*</li> <li>• Yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteiden seuranta*</li> </ul>	<p><b>Tilastot ja tietojärjestelmät</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• PATJA (Poliisiantietojärjestelmä)</li> <li>• Tuomioistuintilastot - SAKARI (syyttäjien ja käräjäoikeuksien rikosasioiden hallintajärjestelmä) - TLP (oikeusrekisterikeskuksen tuomiolauselma- ja perintäjärjestelmä)</li> </ul> <p><b>Tutkimukset</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• PAKK:in viharikostutkimukset</li> <li>• Naisiin kohdistuvaan väkivaltaan liittyvät tutkimukset</li> <li>• Syrjintää mittaavat uhritutkimukset</li> </ul> <p><b>Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuselinten keräämä tieto ja toimintakertomukset</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Laillisuusvalvontaviranomaisten kertomukset</li> <li>• *Eurooppalainen naispoliisi verkosto</li> <li>• *Pohjoismainen naispoliisien yhteistyöverkosto</li> </ul> <p><b>Kansainvälinen raportointi ja Suomea koskevat suositukset</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Poliisin kansainvälinen raportointi</li> </ul>

## **Henkilöstöpolitiikka**

### ***Tilastot ja tietojärjestelmät***

Poliisin johdon portaalissa (JOPO) on mahdollista määrittää kaikki poliisin henkilöstöön liittyvä tilastoaineisto esimerkiksi sukupuolijakauman ja iän mukaan, joita ominaisuuksia käytetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun ja seurannan analyysityössä.

### ***Kartoitukset ja kyselyt***

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulma on huomioitu poliisin henkilöstöbarometrin seuraavissa kysymyksissä:

*Kuinka paljon työyhteisössäsi esiintyy mielestäsi seuraavia ristiriitoja, eriarvoisuutta tai syrjintää*

- *Eri henkilöstö- ja ammattiryhmien välisiä ristiriitoja*
- *Töiden ja tehtävien jakoa koskevia ristiriitoja*
- *Työmenetelmiä ja tehtävien suorittamistapaa koskevia ristiriitoja*
- *Tavoitteita ja eri tehtävien tärkeyttä koskevia ristiriitoja*
- *Vastuuta ja valtaa koskevia ristiriitoja*
- *Työntekijöiden selvästi eriarvoista kohtelua*
- *Sukupuolten välistä eriarvoisuutta tai syrjintää*
- *Tiettyjen henkilöiden persoonasta johtuvia ristiriitoja*
- *Ikään perustuvaa eriarvoisuutta tai syrjintää*
- *Työpaikka kiusaamista tai "simputusta"*

*Oikeudenmukaisuus toteutuu omassa yksikössä*

- *Kohtelemme kaikkia poliisipalveluiden asiakkaita yhdenvertaisesti sukupuolesta, iästä, etnisestä taustasta ja asemasta riippumatta*
- *Kohtelemme kaikkia työyhteisömme jäseniä aina tasapuolisesti; emme suosi emmekä syrji ketään*

Poliisin henkilöstöbarometrikyselyssä eräinä määrittelytekijöinä ovat sukupuoli ja ikäryhmä, joiden kautta voidaan tilastoaineistoa saada tasa-arvotyön ja yhdenvertaisuustyön tueksi.

Poliisiammattikorkeakoulun opinnäytetöissä voi olla liittymäkohtia myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön, mutta mitään kattavaa kartoitusta ei tältä osin ole tehty. Yhdenvertaisuussuunnittelun pohjaksi tehtiin vuonna 2008 sisäasiainministeriön hallinnonalan laajuinen yhdenvertaisuustilanteen kartoitus, jossa erikseen kartoitettiin myös poliisitoimi.

### ***Tutkimukset***

Vuonna 2009 Poliisiammattikorkeakoulu toteutti työn ja yksityiselämän yhteensovittamista koskevan tutkimuksen (Arno Tanner 4.1.2009), joka osaltaan tukee tasa-arvotutkimusta. Tutkimus perustui henkilöstöbarometrin yhteydessä tehtyyn laajaan kyselyaineistoon, jota hyödyntämällä saatiin tarkkaakin poliisilaitostasoista tietoa työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen kokemuksista, vahvuuksista ja haasteista.

### ***Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien seurantatiedot***

Poliisissa seurataan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmiin kirjattujen henkilö- töpoliittisten toimenpiteiden toteutumista tulosohjauksella. Toimenpiteiden toteuttaminen on huomioitu sisäasiainministeriön poliisiosaston ja Poliisihallituksen välisessä tulossopimuksessa vuodelle 2010.

## **Toiminta**

### ***Tilastot ja tietojärjestelmät***

Poliisin Johdon portaaliin (JOPO) kerätään tilastoaineisto kaikista poliisin käytössä olevista tietojärjestelmistä. Toiminnallisista tunnusluvuista (esimerkiksi rikostilastot) on saatavissa sukupuoli-, ikä-, kansalaisuus ja syntymäpaikkatietoja, joita voidaan käyttää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelussa.

### ***Kartoitukset ja kyselyt***

Vuosittain toteutetaan poliisibarometri, jossa mitataan muun muassa poliisin toiminnan vaikuttavuutta sekä väestön tyytyväisyyttä poliisin palveluihin. Poliisilla on käytössään laaja tulosmittaristo, jossa on asetettu useita mittareita poliisin toiminnan vaikuttavuudelle ja laadulle. Mittarit ovat käytössä soveltuvien osien tulosohjausasiakirjoissa ja talousarviossa.

### ***Tutkimukset***

Poliisitoimessa on tasa-arvosuunnitelmien laadinnan yhteydessä tehty yhteistyössä Työterveyslaitoksen ja Poliisiammattikorkeakoulun kanssa tutkimukset vuosina 1999 ja 2007. Meneillään on Kotouttaminen, kulttuurien välinen kohtaaminen ja hyvät käytännöt -hanke, joka selvittää hyviä ja huonoja käytäntöjä maahanmuuttajien ja viranomaisten välisissä kohtaamisissa.

### ***Toimintaohjelmien seurantatiedot***

Poliisihallinto osallistuu aktiivisesti eri yhteistyötahojen (OM, STM, rikosentorjuntaneuvosto, kunnat jne.) toimenpiteisiin, joilla tähdätään eri politiikkaohjelmien painopistealueiden mukaisen toiminnan toteuttamiseen. Poliisihallinto huomioi toimenpiteiden tulokset osaltaan poliisin tulosohtausprosessissa. Poliisi kehittää omaa koulutustaan ja toimintaansa politiikkaohjelmien painopistealueiden mukaisen toiminnan toteuttamiseksi.

### ***Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien seurantatiedot***

Poliisihallinto seuraa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmiin kirjattujen henkilöstöpoliittisten ja toiminnallisten toimenpiteiden toteutumista tulosohtausprosessin lisäksi muun muassa poliisihallinnon henkilöstöasiantuntijoiden verkoston toiminnan kautta. Poliisihallituksen tulossopimukseen sisältyvät tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimenpiteet on sisällytetty myös alaisten hallinnon tulossopimukseen. Lisäksi uusissa poliisilaitoksissa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö ja muut hallinnollista erityisosaamista vaativat esikuntatehtävät on keskitetty hallinto- ja esikuntayksikön toimialueelle. Poliisilaitokseen tulee pääsääntöisesti nimetä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksistä virkatyönään vastaava henkilö.

### **Muut tietolähteet**

#### ***Tilastot ja tietojärjestelmät***

Toiminnallisista tunnusluvuista, esimerkiksi rikostilastoista on saatavissa sukupuoli-, ikä-, kansalaisuus- ja syntymäpaikkatietoja, joita voidaan käyttää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelussa.

#### ***Tutkimukset***

Polamkissa tehdään vuosittain tilastoraportti syrjäntärikoksista (Poliisin tietoon tullut viharikollisuus ja Poliisin tietoon tullut rasistinen rikollisuus).

#### ***Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuselinten keräämä tieto ja toimintakertomukset***

Laillisuusvalvojien kertomuksissa ei ole ollut mainintoja tai tietoja liittyen poliisin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioihin.

### ***Kansainvälinen raportointi ja Suomea koskevat suositukset***

Poliisin ylijohdo on toiminut kymmenen vuoden ajan osana pohjoismaista poliisiorganisaatioiden verkostoa, jonka tarkoituksena on edistää tasa-arvo- ja nykyisin myös yhdenvertaisuusasioita koskevaa tiedonvaihtoa kehitystä poliisiorganisaatioissa. Kokouksissa käydään läpi tilastotietoja ja ajankohtaisia kehityshankkeita. Verkosto raportoi pohjoismaiden poliisiylijohdajien verkostolle.

Suomen poliisihallinto on toiminut vuodesta 2003 alkaen kahdessa kansainvälisessä verkostossa. Nordic Baltic Network of Policewomen (NBNP) -verkosto edistää tasa-arvoasioita koskevaa toimintaa ja tiedonvaihtoa jäsenvaltioidensa välillä, ja tukee kansallisten verkostojen toimintaa. European Network of Policewomen (ENP) -verkosto edistää yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioita. Molempien verkostojen toiminta on tuottoa tavoittelematonta ja toimintaa ohjaa jäsenmaiden edustajista koostuva hallitus. Kuluneina vuosina Suomi on osallistunut verkostojen järjestämiin seminaareihin, virkamiesvaihtoon sekä erilaisiin selvitys- ja tutkimushankkeisiin, kuten esimerkiksi työoloja kartoittava tutkimus, naisten uralla etenemistä koskevat selvitykset, henkilöstölukumääriä koskevat tilastot ja selvitykset.

## **3.2.2 Pelastustoimi ja Häätokeskuslaitos**

Pelastustoimi muodostuu valtionhallinnon tasosta ja alueellisesta tasosta. Pelastustoimen käytännön järjestämisestä huolehtii alueelliset pelastuslaitokset, joiden ylläpitämisestä vastaavat kunnat yhteistyössä. Tässä julkaisussa keskitytään valtionhallinnon tasoon eli sisäasiainministeriön Pelastusosastoon ja sen tulohajauksessa oleviin laitoksiin eli Pelastusopistoon (PeO) ja Häätokeskuslaitokseen (Häke). Sisäasiainministeriön pelastusosastolla käytetään yleisiä sisäasiainministeriössä käytössä olevia tietojärjestelmiä.



<b>Nykyiset seurantamenetelmät tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen seuraamiseksi</b>		
<b>Toimiala: Pelastustoimi</b>		
<b>Henkilöstöpolitiikka</b>	<b>Toiminta</b>	<b>Muut tietolähteet</b>
<p><b>Tilastot ja tietojärjestelmät</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• PeO, Häke: PersonecF.V</li> </ul> <p><b>Kartoitukset ja kyselyt</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• PeO, Häke: VMBaro</li> </ul>	<p><b>Tilastot ja tietojärjestelmät</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• PeO <ul style="list-style-type: none"> <li>– Opiskelijahallintajärjestelmistä tiedot hakijat/ päässeet/ valmistuneet</li> </ul> </li> <li>• Häke <ul style="list-style-type: none"> <li>– Hätäkeskustietojärjestelmä</li> <li>– Kartoitukset ja kyselyt</li> </ul> </li> <li>• PeO <ul style="list-style-type: none"> <li>– 2011 toteutetaan opiskelijoille yhdenvertaisuuskysely</li> </ul> </li> <li>• Häke <ul style="list-style-type: none"> <li>– Asiakastytyväisyyskyselyt vuosittain</li> <li>– VMBaron tulokset käsitellään hätäkeskuksittain ja niistä raportoidaan hätäkeskysyksikköön</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Tutkimukset</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• PeO <ul style="list-style-type: none"> <li>– Esteettömyyskartoitus tehty elokuussa 2010</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien seurantatiedot</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• PeO <ul style="list-style-type: none"> <li>– YTTS- ryhmä</li> </ul> </li> <li>• Häke <ul style="list-style-type: none"> <li>– Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma valmistumassa syksyn 2010 aikana</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>Tilastot ja tietojärjestelmät</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• PeO <ul style="list-style-type: none"> <li>– Työterveyshuollon raportit</li> </ul> </li> </ul>

## Henkilöstöpolitiikka

### *Tilastot ja tietojärjestelmät*

Personec F.V- järjestelmässä on samat jaottelumahdollisuudet kuin alussa sisäasiainministeriön kohdalla luetellut ja lisäksi on mahdollista hakea tietoja myös esimerkiksi ikäryhmittäin naiset/miehet.

Hätäkeskuslaitoksessa tehdään VMBaro- kysely vuosittain ja osa kysymyksistä koskee tasa-arvokysymyksiä (työhyvinvointi pääteemana). Johtamiseen liittyviä kyselyitä tehdään 1-2 vuoden välein ja kysymyksissä on mukana työsyryjä ja tasa-arvoasiat.

Hätäkeskuslaitoksen kehityskeskustelujärjestelmää on uusittu ja ohjeistus laadittu. Uudessa mallissa työhyvinvointi on voimakkaasti mukana omana osuutenaan sisältäen mahdolliset syrjintäkysymykset.

### ***Kartoitukset ja kyselyt***

Pelastusopistolla kysymysasettelussa ovat muun muassa palkkauksen oikeudenmukaisuus, sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuminen ja eri-ikäisten työntekijöiden tasa-arvon toteutuminen. Raportit laaditaan ikäryhmittäin, sukupuolittain, yksiköittäin, opetushenkilöiden ja tukipalvelujen osalta. Raporteista saadut signaalit huomioidaan henkilöstöpolitiikassa.

### ***Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien seurantatiedot***

Pelastusopistolla on valmistunut tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuonna 2009. Suunnitelmasta on saatu tasa-arvovaltuutetulta palautetta ja lähinnä opiskelijoita koskevaa osuutta on tarpeen täydentää. Suunnitelmaan ollaan tarkistamassa tasa-arvovaltuutetun palautteen mukaisesti. Hätäkeskuslaitoksen tasa-arvosuunnitelma on valmistunut 21.12.2010.

## **Toiminta**

### ***Tilastot ja tietojärjestelmät***

Opiskelijahallintajärjestelmistä saadaan tietoa hakijoista, koulutukseen päässeistä ja valmistuneista.

### ***Kartoitukset ja kyselyt***

Vuonna 2011 Pelastusopistossa toteutetaan yhdenvertaisuuskysely opiskelijoille. Yhdenvertaisuuskysely suunnitellaan tarkemmin yhdessä oppilaskunnan kanssa.

### ***Tutkimukset***

Esteettömyyskartoitus on tehty Pelastusopistossa elokuussa 2010 ja yhteenvetoreporttia ollaan parhaillaan tekemässä. Raportin valmistuttua arvioidaan kehittämis-kohteet ja päätetään jatkotoimenpiteistä.

### ***Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien seurantatiedot***

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien seurantatiedot käsitellään YTTS-ryhmässä kerran vuodessa (yhdenvertaisuusteemakokous), jossa on mukana myös opiskelijoiden edustaja. Mahdolliset akuutit yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysymykset käsitellään YTTS:ssä välittömästi.

## **Muut tietolähteet**

### ***Tilastot ja tietojärjestelmät***

Työterveyshuollon raportteja hyödynnetään työhyvinvointia edistävässä työssä.

### ***Tutkimukset***

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuselinten keräämä tieto ja toimintakertomukset, kansainvälinen raportointi ja Suomea koskevat suositukset

## **3.2.3 Rajavartiolaitos**

Rajavartiolaitoksen (RVL) toiminnan päämääränä on rauhallisten olojen säilyttäminen maamme rajoilla. Rajavartiolaitoksen päätehtävät ovat rajavalvonta maarajoilla ja merialueella, henkilöliikenteen rajatarkastukset maarajan ylityspaikoilla, satamissa ja lentoasemilla sekä pelastustoiminta erityisesti merialueella. Euroopan unioniin ja Schengenin sopimukseen liittymisen myötä on toiminta keskitetty niin sanotulle ulkorajalle.

Rajavartiolaitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu koskee Rajavartiolaitoksen toimintaa sekä laitosta työnantajana. Tavoitteena on, että Rajavartiolaitos edistää tosiasiallista ihmisten yhdenvertaisuutta ja ehkäisee ja torjuu kaikkinaista syrjintää etnisen alkuperän, iän, kielen, sukupuolen, uskonnon, vakaumuksen, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen ja moniperusteisen syrjinnän osalta. Rajavartiolaitoksen toiminnan lähtökohtana on jokaisen ihmisen tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu sekä syrjimätön toiminta.

Naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutumiseksi Rajavartiolaitoksen työnantaja-toiminnassa on laadittu Rajavartiolaitoksen henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma vuosille 2009–2011. Muiden kiellettyjen syrjintäperusteiden perusteella tapahtuvaa syrjintää pyritään ehkäisemään toimeenpanemalla yhdenvertaisuussuunnitelmassa 2009–2011 asetettuja toimenpiteitä.

<b>Nykyiset seurantamenetelmät tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen seuraamiseksi</b>		
<b>Toimiala: Rajavartiolaitos</b>		
<b>Henkilöstöpolitiikka</b>	<b>Toiminta</b>	<b>Muut tietolähteet</b>
<p><b>Tilastot ja tietojärjestelmät</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Rajavartiolaitoksen tulostietojärjestelmä RATTI: Henkilöstöhallinnon raportit</li> <li>Henkilöstökertomuksen tilastot: <ul style="list-style-type: none"> <li>Perhevapaiden käyttö miehet/naiset</li> <li>Koulutukseen osallistuminen miehet/naiset</li> <li>Tehtäviin ja virkoihin hakeutuminen ja palvelukseen otto miehet/naiset</li> <li>RMVK:n Primus-opintorekisterijärjestelmä</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Kartoitukset ja kyselyt</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskysely</li> </ul> <p><b>Tutkimukset</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Raja- ja merivartiokoulussa/MPKK:ssa tehdyt Rajavartiolaitoksen henkilöstöhallintoa sivuavat pro gradut ja EUK/YEK-tutkielmat</li> </ul> <p><b>Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusuunnitelmien seurantatiedot</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Suunnitelmissa asetettujen toimenpiteiden toteutumista seurataan RVL:n toimintakertomuksessa</li> </ul>	<p><b>Tilastot ja tietojärjestelmät</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Rajavartiotoiminnan tietojärjestelmä</li> <li>Rajavartiolaitoksen tulostietojärjestelmä RATTI</li> </ul> <p><b>Kartoitukset ja kyselyt</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Julkisuuskuvatutkimus</li> </ul> <p><b>Tutkimukset</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Raja- ja merivartiokoulussa/MPKK:ssa tehdyt Rajavartiolaitoksen toimintaa ja asiakaskontakteja sivuavat pro gradut ja EUK/YEK-tutkielmat</li> </ul> <p><b>Toimintaohjelmien seurantatiedot</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sisäisen turvallisuuden ohjelmassa sekä Ihmiskaupan vastaisessa tarkennetussa toimintasuunnitelmassa asetetut tavoitteet ja toimenpiteet</li> </ul> <p><b>Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusuunnitelmien seurantatiedot</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Suunnitelmissa asetettujen toimenpiteiden toteutumista seurataan RVL:n toimintakertomuksessa</li> </ul>	<p><b>Kansainvälinen raportointi ja Suomea koskevat suositukset</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>FRA (European Union Agency for Fundamental Rights) - Toimialaa koskevat raportit</li> </ul>

## Henkilöstöpolitiikka

### *Tilastot ja tietojärjestelmät*

Rajavartiolaitoksessa on käytössä samat henkilöstöhallinnon tietojärjestelmät kuin sisäasiainministeriön hallinnonalalla yleisesti. Näiden raportointityökalujen lisäksi Rajavartiolaitoksessa on käytössä sen oma tulostietojärjestelmä RATTI. RATTI:in tuotetaan tilastotietoja RVL:n operatiivisista järjestelmistä (Rajavartiotoiminnan tietojärjestelmä RVT) ja käytössä olevista henkilötietojärjestelmistä (Personec F.V ja Personec Aika). Joitakin henkilöstöhallinnon raportteja on suodatettavissa ikäluokitain ja sukupuolittain.

### ***Kartoitukset ja kyselyt***

Rajavartiolaitoksen henkilöstölle kohdistettavan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tarkoituksena on selvittää henkilöstökokemuksia ja mielipiteitä tasa-arvon toteutumisesta Rajavartiolaitoksen henkilöstöpolitiikassa. Kyselyllä tutkitaan ennen kaikkea sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisen kokemista, mutta osa kysymyksistä sivuaa myös muita ryhmiä rajavartiolaitoksessa (eri-ikäiset, erilaiset virkasuhteet, eräät muut vähemmistöt). Kyselyn tuloksia käytetään rajavartiolaitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen kehittämiskohteiden tunnistamiseksi ja niiden korjaamiseksi.

### ***Tutkimukset***

Raja- ja merivartiokoulu (RMVK) vastaa tutkimustoiminnasta Rajavartiolaitoksessa. RMVK osallistuu rajavartiolaitoksen palvelukseen tuleville kadeteille annettavan sotatieteiden koulutuksen antamiseen ja rajavartiolaitoksen palveluksessa olevien virkamiesten esiupseerikurssin ja yleisesikuntaupseerikurssin opetuksen järjestämiseen. Sotatieteiden maisterikoulutuksen ja EUK/YEK koulutuksen yhtenä tuotoksena on pro gradut, EUK- tutkielmat ja YEK- diplomityöt. Osa näistä töistä sivuaa Rajavartiolaitoksen johtamista henkilöstöhallinnon näkökulmasta ja käsittelee osaltaan myös henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista.

### ***Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien seurantatiedot***

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien toteutumista seurataan Rajavartiolaitoksen toimintakertomuksissa. Lisäksi päivitettäessä suunnitelmia arvioidaan aiemmin asetettuja tavoitteita.

## **Toiminta**

### ***Tilastot ja tietojärjestelmät***

Rajavartiolaitoksen tulostietojärjestelmä RATTI:in tuotetaan tilastotietoja RVL:n operatiivisista järjestelmistä (Rajavartiotoiminnan tietojärjestelmä RVT) ja käytössä olevista henkilötietojärjestelmistä (Personec F.V ja Personec Aika). Joitakin henkilöstöhallinnon raportteja on suodatettavissa ikäluokittain ja sukupuolittain.

Rajavartiotoiminnan tietojärjestelmään tallennetaan toiminnan kohteena olevan henkilön sukupuoli, kansalaisuus, mutta tietoa sukupuolesta ei tuoteta RATTIa varten. Muutoksen tekeminen laskentasaantöihin lienee mahdollista, mutta aiheuttaa kustannuksia. Operatiiviset raportit on mahdollista raportoida päivän tarkkuudella.

Rajavartiotoiminnan tietojärjestelmästä tuotettava tieto on tarkoitettu ensi sijassa rajaturvallisuuden seurantaan varten, mutta jatkokehittämisellä sitä voisi olla mahdollista hyödyntää siihen, miten RVL:n toiminta kohdistuu miehiin ja naisiin ja erikäisiin ihmisiin.

### ***Kartoitukset ja kyselyt***

Rajavartiolaitoksen julkisuuskuvaa tutkittiin vuonna 2007 sidosryhmäkyselyin, rajanylityspaikoilla tehdyllä kyselytutkimuksella sekä kansalaisille suunnatulla puhe- linhaastattelulla. Julkisuuskuvatutkimus antaa suuntaviivoja sille, miten Rajavartiolaitoksen toiminta on onnistunut. Tutkimuksen perusteella ei toiminta ole vaikuttanut ainakaan negatiivisesti Rajavartiolaitoksen kokemiseen oikeudenmukaisena tai luotettavana. Jatkossa julkisuuskuvatutkimusta voisi käyttää hyväksi tutkittaessa myös Rajavartiolaitoksen toiminnan onnistumista yhdenvertaisuuden toteutumisen näkökulmasta.

### ***Tutkimukset***

Raja- ja merivartiokoulun ja Maanpuolustuskorkeakoulun piirissä tehdyissä pro graduissa, EUK-tutkielmissa ja YEK- diplomitoissa on tarkasteltu Rajavartiolaitoksen toimintaa ja asiakaskontakteja.

### ***Toimintaohjelmien seurantatiedot***

Rajavartiolaitokselle asetettuja tavoitteita ja sille vastuutettuja toimenpiteitä on muun muassa Sisäisen turvallisuuden ohjelmassa sekä ihmiskaupan vastaisessa toimintasuunnitelmassa ja tarkennetussa toimintasuunnitelmassa. Joillakin tavoitteilla on ihmisten tasa-arvoiseen ja yhdenvertaiseen kohteluun liittyviä kiinnekohtia.

### ***Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien seurantatiedot***

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien toteutumista seurataan Rajavartiolaitoksen toimintakertomuksissa. Lisäksi päivitettyinä suunnitelmia arvioidaan aiemmin asetettuja tavoitteita.

### ***Muut tietolähteet***

#### ***Kansainvälinen raportointi ja Suomea koskevat suositukset***

European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) julkaisee raportteja, jotka liittyvät osittain myös Rajavartiolaitoksen toimialaan. Esimerkkinä raporteista voi mainita huhtikuussa 2010 julkaistun raportin Separated, Asylum-Seeking Children in European Union Member States, joka käsittelee lapsia turvapaikan hakijoina tai heinäkuussa 2009 julkaistua raporttia Child Trafficking in the European Union - Challenges, Perspectives and Good Practices, joka käsittelee lapsiin kohdistuvaa laitonta ihmiskauppaa.

### **3.2.4 Siviilikriisinhallinta**

Siviilikriisinhallinta on osa kansainvälistä kriisinhallintaa ja sodan tai aseellisen konfliktin jälkihoitoa. Suomi osallistuu siviilikriisinhallintaan kansainvälisten hallitustenvälisten organisaatioiden kuten YK:n, EU:n, Etyjin tai Naton tehtävissä ja operaatioissa.

Kansainvälisen kriisinhallinnan suhdetta sisäasiainministeriön tehtäviin kuvataan erillisessä luvussa tämän raportin lopussa. Luvussa kuvataan tarkemmin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden seurannan ja toimeenpanon haastetta, kun kyse on sisäasiainhallinnon kansallisesta toiminnasta, jolla osallistutaan kansainvälisten järjestöjen tehtäviin vaativissa konfliktiyhteiskunnissa ulkomailla.

Sisäasiainministeriön tehtävä siviilikriisinhallinnassa määritetään kansallisessa laissa siviilihenkilöstön osallistumisesta kriisinhallintaan (1287/2004), joka astui voimaan 1.1.2005. Sen mukaan ulkoasiainministeriö vastaa Suomen osallistumisesta ja osallistumispäätöksestä kansainväliseen kriisinhallintaan, ja sisäasiainministeriö vastaa osallistumisen kansallisista edellytyksistä eli kotimaan valmiuksista.

Kotimaan valmiuksia sisäasiainministeriön tehtävänä ovat henkilöstön rekrytointi ja koulutus siviilikriisinhallintatehtäviin, valtiotyönantajana toimiminen noin 160 ulkomailla konfliktialueilla työskentelevälle asiantuntijatoimijalle sekä kriisinhallinnan tutkimus, kehittäminen, materiaali ja logistiikka. Lisäksi ministeriö vastaa näihin tarvittavasta viranomais- ja kansalaisjärjestöyhteistyöstä. Ministeriö perusti vuonna 2007 Kriisinhallintakeskuksen (Crisis Management Centre Finland, CMC Finland) toteuttamaan lain mukaiset tehtävät. Ministeriö rahoittaa keskuksen toiminnan ministeriön budjettipääluokan toimintamenomäärärahoihin ja tulosoajaa keskusta.

Kansainvälisen osallistumisen ja sen edellyttämä toiminnan kansallinen järjestelmä asettavat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden seurannalle haasteen eri tasoilla. Ministeriön ja Kriisinhallintakeskuksen tehtävän lisäksi toiminta tapahtuu kansainvälisissä organisaatioissa sekä niiden operaatioissa vaativissa erilaisissa kriisiympäristöissä.

Tasa-arvon seuranta kansainvälisessä kriisinhallinnassa eteni merkittävästi 27.10.2010 YK:n turvallisuusneuvoston päätöslauselman 1325 (Naiset, rauha ja turvallisuus) 10-vuotisjuhlaistunnossa, kun YK hyväksyi tekniset indikaattorit tasa-arvon toteutumiseksi kriisinhallinnassa ja rauhanrakentamisessa. Suomen edustaja istunnossa oli sisäministeri Anne Holmlund.

<b>Nykyiset seurantamenetelmät tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen seuraamiseksi</b>		
<b>Toimiala: Siviilikriisinhallinta</b>		
<b>Henkilöstöpolitiikka</b>	<b>Toiminta</b>	<b>Muut tietolähteet</b>
<p><b>Tilastot ja tietojärjestelmät</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tulossopimus 2011 PEO/KVY - Kriisinhallintakeskus<sup>1</sup>; uutena mittarina miehet/naiset                     <ul style="list-style-type: none"> <li>– CMC:n henkilöstössä</li> <li>– Koulutukseen valitut</li> <li>– Operaatioihin ehdolle asetetut</li> <li>– Operaatioihin valitut</li> </ul> </li> <li>Asiantuntijarekisteri; Kriisinhallintakeskuksen tietokanta</li> <li>Kansallinen siviilikriisinhallinta-strategia; arvot, visiot ja tasa-arvototeamat</li> <li>1325-päätöslauselman ohjausryhmä, raportointi</li> </ul> <p><b>Kartoitukset ja kyselyt</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Niin sanottu kolmikantamenettely, UM-SM-OM, säännöllinen ministeriöidenvälinen seuranta, mm. operatiot, tehtävät, 1325-toimeenpano</li> <li>Kriisinhallintakeskuksen henkilöstö- ja operaatioseuranta</li> </ul>	<p><b>Tilastot ja tietojärjestelmät</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>EU Goalkeeper- ohjelmasovellus, jossa erikseen                     <ul style="list-style-type: none"> <li>- Registrar; kansallisten voimavarojen hallintasovellus</li> <li>- Headhunter; tehtävätietokanta</li> <li>- Schoolmaster; koulutustietokanta</li> <li>- Governor; operaatioosuunnittelun työkalu</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Kartoitukset ja kyselyt</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Civilian Headline Goal 2010 (CHG2010), EU voimavarakartoitus</li> <li>Mission Personnel Figures-raportti, 3-4/ vuosi, eritelty työsopimusperustainen sukupuolitieto</li> <li>Etyjin Legal System monitorointiraportit maa- ja/tai operaatiokohtaisesti</li> </ul> <p><b>Tutkimukset</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>EU Institute for Security Studies, Gender in ESDP Operations- tutkimus</li> </ul>	<p><b>Tilastot ja tietojärjestelmät</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tasa-arvosensitiiviset tilastot kuten OECD:n virallinen kehitysapukriteeristö (ODA), UNDP:n ja UNODC:n<sup>2</sup> tilastot koskien kriisinhallinnan kohdemaita</li> </ul> <p><b>Kartoitukset ja kyselyt</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tasa-arvotoimijoiden (sekä hallitustenväliset että kansalaisjärjestö-pohjaiset) alueelliset ja paikalliset kartoitukset ja kyselyt (mm. UNIFEM<sup>3</sup> Balkanilla)</li> </ul> <p><b>Tutkimukset</b></p> <p><b>Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuselinten keräämä tieto ja toimintakertomukset</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kansalaisyhteiskunnan ja -järjestöjen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusseuranta, mm. 1325-verkosto</li> </ul>

1 Sisäasiainministeriö tulosohjaa Kriisinhallintakeskusta tulossopimusosapuolina ministeriössä Pelastusosasto ja Kansainvälinen yksikkö, ja resursoitavana toimijana Pelastusopiston osana toimiva Kriisinhallintakeskus.

2 UNDP, YK:n kehitysohjelman ja UNODC, YK:n huumausaine- ja rikollisuustoimisto, vertailevat tilastot mm. Afganistanin heroiniutuotannosta suhteessa maan väestötietoon, naisten asemaan, tasa-arvoon, työllisyyteen ja maatalouteen liittyvällä tiedolla

3 YK:n Naisten Kehitysrachasto, hankkeet esim. naisten osallistumisen lisääminen vaalien kautta Bosnian ja Kosovon keskus- ja paikallishallinnossa, UNIFEM liitettiin v. 2010 uuteen UN Women toimialaan, mutta kansalliset yhdistykset jatkavat toimintaa.



<b>Nykyiset seurantamenetelmät tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen seuraamiseksi</b>		
<b>Toimiala: Siviilikriisinhallinta</b>		
<b>Henkilöstöpolitiikka</b>	<b>Toiminta</b>	<b>Muut tietolähteet</b>
<p><b>Tutkimukset</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kansallinen sektoritutkimus ja akateeminen tutkimus mm. TAPRI ”Tasa-arvoinen turvallisuus”, 2010, Jukarainen, Terävä.<sup>4</sup></li> </ul> <p><b>Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien seurantatiedot</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tulossopimuksen seuranta tasa-arvomittareiden osalta välituloskeskusteluissa</li> <li>Kriisinhallintakeskuksen henkilöstösuunnitelma</li> </ul>	<p><b>Toimintaohjelmien seurantatiedot</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tasa-arvoneuvonantajat, tasa-arvotoimintojen ja –toimistojen vastaavat operaatioissa (EU, YK, Etyj, Nato)</li> <li>Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusseuranta operaation yhteistyössä paikallisen yhteiskunnan viranomaisten ja kansalaisyhteiskunnan kanssa</li> </ul> <p><b>Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien seurantatiedot</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>YK:n 1325-päätöslauselman indikaattorit operaatioille</li> <li>EU Gender Checklist, tasa-arvon toteutuminen kriisinhallintaoperaatioissa</li> <li>Operaatiosuunnittelun ihmisoikeus-, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusohjeet</li> </ul>	<p><b>Kansainvälinen raportointi ja Suomea koskevat suositukset</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kansainväliset hallitusten välisten järjestöjen normit, sopimukset ja suositukset mm. YK ja Euroopan Neuvosto, Maailmanpankin taloudellisen tasa-arvon tieto kehitys- ja konfliktimaista</li> <li>Muu kansainvälinen raportointi mm. Kansainvälinen Punainen Risti (humanitaarinen oikeus), Amnesty International (ihmisoikeudet, yhdenvertaisuus), Transparency International (korruptio, talousrikollisuus)</li> </ul>

## Henkilöstöpolitiikka

### Tilastot ja tietojärjestelmät

Siviilikriisinhallinnan henkilöstöpolitiikan toimeenpanon, suunnittelun ja päätöksenteon välineinä käytetään toisaalta oman toiminnan henkilöstöön (ministeriö, Kriisinhallintakeskus), toisaalta kriisinhallintatehtäviin lähetettäviin asiantuntijoihin liittyvää tilastointia ja tietojärjestelmiä. Menettelyssä tulee osittain ottaa huomioon kansainvälinen toimintaympäristö ja niissä käytettävät tilastoinnit ja järjestelmät.

Kriisinhallintakeskus käyttää ministeriön vuosina 2005–2007 perustamaa ja Kriisinhallintakeskuksessa kehitettyä asiantuntijarekisteriä sekä osallistunut myös EU-tason tietojärjestelmän (henkilöstöhallinto, koulutus ja operaatiosuunnittelu) kehittämiseen. EU:n lisäksi Suomen tulee kriisinhallinnan henkilöstöasioissa kyetä yhteen sovittamaan henkilöiden ehdolle asettamisen ja hakumenettely myös muun muassa Etyjin sähköisen ja YK:n liiteasiakirjoilla tapahtuvan henkilöstöhallinnon kanssa.

### ***Kartoitukset ja kyselyt***

Kriisinhallintakeskus tuottaa jatkuvaa, mutta vähintään kerran kuukaudessa raportoitavaa operaatio- ja henkilöstötietoa kotimaan viranomaisyhteistyölle, jonka niin sanottu kolmikantamenettely tarkoittaa ulko-, sisä- ja oikeusministeriöiden sekä niiden hallinnonalojen jatkuvaa kokous-, tapaamis-, keskustelu-, suunnittelu- ja seurantamenettelyä, jossa Kriisinhallintakeskuksen keräämää tietoa hyödynnetään.

Kolmikantamenettelyyn on vaikuttanut vuonna 2010 muun muassa Poliisihallituksen perustaminen, jolloin ministeriöiden välinen koordinaatio on osin ulottunut alaisten virastojen toimintaan. Tähän haetaan jatkossa uusi menettelytapa, jolla varmistetaan, että suorittavat toimijat (Poliisihallitus, Kriisinhallintakeskus) osallistuvat riittävällä tavalla ministeriöiden väliseen strategiseen ohjaukseen. Kansallisten kartoitusten osalta tämä merkitsee muun muassa poliisin peruskoulutuksen tasa-arvototeutuman vaikutusta kriisinhallinnan rekrytointipohjaan.

### ***Tutkimukset***

Tasa-arvoinen turvallisuus? Sukupuolten yhdenvertaisuus suomalaisessa maanpuolustuksessa ja kriisinhallinnassa (toim. Pirjo Jukarainen ja Sirkku Terävä, Minervakustannus, 2010) tutkimus kuvaa kattavasti sekä tasa-arvon nykyistä toteutumista ja sen seurannan eri keinoja ja välineitä sekä sotilaallisen, että siviilikriisinhallinnan aloilla.

### ***Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien seurantatiedot***

Hallinnonalan muun ohjauksen lisäksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmiin suunnittelun ja ohjauksen laajempaan perusteena käytetään muun muassa kansallista siviilikriisinhallinnan strategiaa (2008) tasa-arvotavoitteineen, kansallista 1325-päätöslauselman toimeenpano-ohjelmaa, sekä muita täsmentyviä alaisen hallinnon suunnittelu- ja ohjausvälineitä, kuten tulosohtausprosessia välituloskeskusteluineen että tulossopimusta.

Vuoden 2010 aikana tulossopimustekstin määrällisiin mittareihin lisättiin vuoden 2011 toteutusta varten sukupuolten osallistumista koulutukseen, kansainvälisten tehtävien ehdolle asetteluun ja valintaan liittyvät määrälliset kuvaajat.

## **Toiminta**

### ***Tilastot ja tietojärjestelmät***

Siviilikriisinhallinnan toimintaa ohjataan ja johdetaan kansainvälisten järjestöjen päämajoista ja sihteeristöistä. Niistä kehittyneimpiä tietojärjestelmiä käyttävät YK, Etyj ja Nato. EU on käynnistänyt siviilikriisinhallintatoiminnan vasta vuonna 2003, minkä vuoksi EU:n neuvoston pääsihteeristön tietojärjestelmät ja tilastoinnin välineet ovat vielä kehitysvaiheessa.

EU:n tärkein tietojärjestelmähanke on suunniteltu erityisesti siviilikriisinhallinnan tarpeisiin. Niin sanottu EU Goalkeeper- sovellus ottaa huomioon tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden seurannan muun muassa tehtäväkuvausten ja valinnan määrällisten tunnuslukujen avulla.

Operaatioiden määrällinen raportointi tapahtuu pääasiassa viikko- ja kuukausiraportointina. Strategisempi raportointi, arviointi ja uudelleenohjaus tehdään yleensä 6 kuukauden tai vuoden välein. Henkilöstötilanne raportoidaan sukupuolitiedolla 3- 4 kertaa vuodessa erillisessä operaatioiden henkilöstöraportissa.

Tilastojen mukaan Suomen osallistumisesta siviilikriisinhallintaan on naisia ollut vuonna 2010 noin kolmasosa, kun EU:n jäsenmaiden keskiarvo on noin 13 prosenttia.

### ***Kartoitukset ja kyselyt***

Siviilikriisinhallinnan merkittävin kartoitus on jäsenmaiden kansallisten voimavarojen ja osallistumisen määrää kartoittava Siviilivoimavarat 2010 -kartoitus (Civilian Headline Goal 2010), jonka jatkuminen päätetään EU:ssa loppuvuonna 2010 Belgian puheenjohtajakauden aikana. Kartoitus ei sinällään sisällä sukupuolitietoa, mutta se listaa ja määrittää siviilikriisinhallinnan toimialoja tehtävineen, jolloin se itse asiassa määrittää esimerkiksi naisten osallistumista poliisitehtävien, oikeushallinnon tai muun julkishallinnon sukupuolililanteen mukaisesti.

Siviili - sotilas -yhteistyön ja kokonaisvaltaisen ajattelun mukaisesti siviilivoimavaratyötä on esitetty yhdistettäväksi sotilaallisen kriisinhallinnan voimavaratyöhön, mutta Suomi on linjannut kannakseen edelleen tukea vähemmän kehittyneen siviilikriisinhallinnan voimavarojen kehittämistä sen erityispiirteet huomioon ottaen.

### ***Tutkimukset***

Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvä tutkimus kriisinhallinnan alalla on toistaiseksi vähäistä. Merkittävänä tutkimuksena voidaan pitää Euroopan turvallisuustutkimuksen instituutin (EU ISS, Pariisi) 2007 julkaisemaa suomalaisen Johanna Valeniuksen tutkimusta sukupuolten tasa-arvon valtavirtaistamisesta EU-operaatioissa. Huomioonotettavina tutkimuksina voidaan pitää myös edeltäneitä Valeniuksen yhdessä muiden eurooppalaisten tutkijoiden kanssa tekemiä saman aiheen tutkimuksia, kuten esimerkiksi EU:n poliisioperaatioissa Bosnia-Hertsegovinassa vuonna 2006. Johanna Valenius on työskennellyt myös itse kriisinhallintaoperaatioiden tasa-arvoasiantuntijana ja -neuvonantajana.

### ***Toimintaohjelmien seurantatiedot***

Sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toimintaohjelmat seurantatietoineen on kuvattu kunkin operaation operaatiosuunnitelmaan eli operaation toimeenpano-ohjelmaan, josta raportoidaan viikoittain, kuukausittain, kuuden kuukauden välein sekä tarvittaessa erillisistä teemoista tai tapahtumista. Tasa-arvon aiheista on raportoitu viimeksi 2009 Ruotsin EU-puheenjohtajuuden aikana.

### ***Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien seurantatiedot***

Kaikilla kansainväliseen kriisinhallintaan osallistuvilla järjestöillä on voimassaoleva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun ja toimeenpanon ohjeistuksensa, minkä käytännöllisimmät välineet ovat operaatioiden toimintaan tarkoitettut tarkistuslistat kuten esimerkiksi ”EU Gender Check List for the ESDP operations”.

Seurantatietojen kerääminen kehittyi merkittävästi loppuvuoden 2010 aikana, kun YK-perustaisesti - pohjana globaalille työlle ja muille organisaatioille - valmistuivat sekä päätöslauselman 1325 (Naiset, rauha ja turvallisuus) toimeenpanon indikaattorit, että oikeusvaltiotoiminnan (Rule of Law) indikaattorit. Jäsenmaiden lopullinen hyväksyminen molemmille indikaattorikoosteille siirtynee vuoteen 2011.

### **Muut tietolähteet**

#### ***Tilastot ja tietojärjestelmät***

Strategisen, konseptuaalisen ja kansainvälisen vertailun mahdollistavana kehittämisen tilastoina kriisinhallinnan tasa-arvoajattelussa ja seurannassa toimivat OECD:n tasa-arvosensitiiviset tilastot, joilla muun muassa kansainvälistä kehitystyötä arvioidaan. OECD:n lisäksi taustoittavia tilastoja ja tietojärjestelmiä ovat YK-järjestöjen eri toimijoiden kuten pakolaisjärjestön, kehitysjärjestön ja huume- ja rikostorjuntayksikön tuottamat tiedot.

Sukupuolten tasa-arvoon kriisinhallinnassa ja konfliktien jälkihoidossa erikoistui muun muassa YK:n naisten kehitysrahasto Unifem, jonka toiminta sulautettiin vuonna 2010 perustettuun UN Women -toimialaan YK-päämajassa. Unifemin maa-kohtaiset tilastot ja raportit ovat toimineet useilla konfliktialueilla hyödyllisinä tietolähteinä muille järjestöille ja toimijoille. Myös Suomen Unifem on toiminut omissa hankkeissaan esimerkiksi Indonesian Acehissa ja Kabulissa Afganistanissa.

### ***Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuselinten keräämä tieto ja toimintakertomukset***

Kansalaisyhteiskunnan ja kansalaisjärjestöjen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusseuranta, esimerkiksi 1325-verkosto, tuottaa uutta, omaa sekä viranomaisten ja hallitustenvälisten järjestöjen tietoa täydentävää aineistoa. Sisäasiainministeriön johtama siviilikriisinhallinnan neuvottelukunta sekä sen järjestöjaosto mahdollistavat tiiviin ja toimivan yhteistyön kansalaisyhteiskunnan ja järjestöjen kanssa.

### ***Kansainvälinen raportointi ja Suomea koskevat suositukset***

Ulkoasiainministeriö on ensisijainen toimija siviilikriisinhallinnan kansainvälisessä raportoinnissa ja Suomea koskevissa suosituksissa.

## **3.2.5 Maahanmuutto**

Sisäasiainministeriö vastaa maahanmuuttohallinnosta ja maahanmuuttopolitiikasta sekä kotouttamisen yhteensovittamisesta. Sisäasiainministeriö kehittää maahanmuuttoa, kotouttamista, ihmiskauppaa ehkäisevää toimintaa ja laittoman maahanmuuton torjuntaa sekä edistää hyviä etnisiä suhteita ja etnistä yhdenvertaisuutta. Sisäasiainministeriön alaisuudessa toimii Maahanmuuttovirasto, joka käsittelee ja ratkaisee yksittäisiä henkilöitä koskevia, ulkomaalaisten maahantuloon, maassa oleskeluun, maasta poistamiseen, pakolaisuuteen ja kansalaisuuteen liittyviä asioita. Maahanmuutto-osasto toteuttaa osaltaan sisäasiainministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelussa asetettuja tavoitteita. Maahanmuutto-osasto omalla toiminnallaan sekä yhteistyössä muiden hallinnonalojen kanssa vaikuttaa siihen, että maahanmuuttajat voivat osallistua yhdenvertaisesti suomalaisen yhteiskunnan toimintaan.

Maahanmuutto-osastolla on käytössä samat henkilöstöhallinnon tietojärjestelmät kuin sisäasiainministeriön hallinnonalalla yleisesti. Toiminnan näkökulmasta tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevaa tietoa tuotetaan lukuisten eri viranomaisten ja muiden tahojen toimesta.

<b>Nykyiset seurantamenetelmät tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen seuraamiseksi</b>		
<b>Toimiala: Maahanmuutto</b>		
<b>Henkilöstöpolitiikka</b>	<b>Toiminta</b>	<b>Muut tietolähteet</b>
<p><b>Tilastot ja tietojärjestelmät</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• PersonecF.V, Tahti, Netra, Heli, Koppari</li> <li>• SM:n henkilöstökertomus</li> <li>• Maahanmuuttoviraston toimintakertomus</li> </ul> <p><b>Kartoitukset ja kyselyt</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• VM baro, SM:n yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely</li> <li>• MIGRIn tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely</li> </ul> <p><b>Tutkimukset</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Esim. Suomalaisviranomaisten monietniset asiakaskontaktit: Stressi ja kriittis-pragmaattisen kulttuurien välisen ammattitaidon kehittäminen</li> </ul> <p><b>Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien seurantatiedot</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnitelman toimenpiteiden seuranta</li> <li>• Yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteiden seuranta</li> </ul>	<p><b>Tilastot ja tietojärjestelmät</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Migrin tietojärjestelmät <ul style="list-style-type: none"> <li>- Oleskelulupatilastot</li> <li>- Turvapaikka- ja pakolaistilastot</li> <li>- Kansalaisuustilastot</li> </ul> </li> <li>• Migrin tilastojärjestelmään viedään lukuisa määrä tietoja, joista voidaan tuottaa edellisten vakiotilastojen lisäksi räätälöityjä tilastoja</li> </ul> <p><b>Kartoitukset ja kyselyt</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kotouttamislain toimeenpanosta selonteko eduskunnalle kerran hallituskaudessa</li> <li>• SM:n säännöllisesti toteuttama kysely kotouttamisohjelmista kunnille</li> <li>• Säännölliset kuulemiset</li> </ul> <p><b>Tutkimukset</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maahanmuutto- ja ulkomaalaisviranomaiset mediassa</li> </ul> <p><b>Toimintaohjelmien seurantatiedot</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tasa-arvo-ohjelman toimenpiteiden seuranta</li> <li>• Vammaispoliittisen ohjelman toimenpiteiden seuranta</li> </ul> <p><b>Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien seurantatiedot</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman toimenpiteiden toteutumisen seuranta</li> <li>• Yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteiden seuranta</li> </ul>	<p><b>Tilastot ja tietojärjestelmät</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maahanmuuttajien työllisyyteen ja koulutukseen liittyvät tilastot (TEM, OPH, tilastokeskus, väestötörekisterikeskus jne.)</li> <li>• Syrjintätilastot</li> </ul> <p><b>Tutkimukset</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maahanmuuttajien integroituminen suomalaiseen yhteiskuntaan elämän eri osa-alueilla</li> <li>• Syrjintään liittyvät tutkimukset (kts. Oikeusyksikön osuus) ja maahanmuuttajiin liittyvät asennetutkimukset</li> <li>• Väestöliiton tutkimukset maahanmuuttajanaisista, Siirtolaisinstituutin tutkimukset</li> <li>• Lisäksi olemassa esim. opetusta ja terveystalveta käsittelevää tutkimusta liittyen maahanmuuttajiin</li> </ul> <p><b>Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuselinien keräämä tieto ja toimintakertomukset</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Laillisuusvalvontaviranomaisten kertomukset</li> <li>• Vähemmistövaltuutetun keräämä tieto ja raportit</li> </ul> <p><b>Kansainvälinen raportointi ja Suomea koskevat suositukset</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Euroopan muuttoliikeverkoston kansainväliset vertailut</li> <li>• Euroopan perusoikeusviraston selvitykset</li> <li>• Euroopan neuvoston ja OECD:n raportit jne.</li> </ul>

## **Henkilöstöpolitiikka**

### ***Tilastot ja tietojärjestelmät***

Maahanmuutto-osastolla on käytössä samat henkilöstöhallinnon tietojärjestelmät kuin sisäasiainministeriön hallinnonalalla yleisesti (katso kohta 1.1.). Samaa koskee pääosin myös Maahanmuuttovirastoa ja valtion vastaanottokeskuksia. Lisäksi Maahanmuuttoviraston toimintakertomus sisältää arvion toiminnan sukupuolivaikutuksista sekä henkilöstöä kuvaavia tunnuslukuja sukupuolen mukaan eroteltuna.

### ***Kartoitukset ja kyselyt***

Maahanmuutto-osasto osallistuu sisäasiainministeriössä suoritettaviin henkilöstöä koskeviin kartoituksiin ja kyselyihin. Maahanmuuttovirasto on toteuttanut viime vuonna henkilöstölleen viraston ensimmäisen oman tasa-arvo - ja yhdenvertaisuuskyselyn.

### ***Tutkimukset***

Maahanmuutto-osastolla ei ole omaa tutkimusinstituuttia, joten henkilöstöön ja toimintaan kohdistuva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustutkimus on yksittäisten tutkimusten varassa (esimerkiksi Brewisin väitöskirja monietnisistä asiakaskontakteista, katso Taulukko 5). Sisäasiainministeriön tulevaisuuskatsauksessa on esitetty, että tulisi perustaa Maahanmuuton osaamiskeskus.

### ***Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien seurantatiedot***

Maahanmuutto-osasto käsittelee osaston johtoryhmässä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat laatimisprosessin aikana sekä raportoi toimeenpanosta osana sisäasiainministeriön yhteistä raportointia. Maahanmuuttovirastolla on oma yhdenvertaisuussuunnitelmansa.

## **Toiminta**

### ***Tilastot ja tietojärjestelmät***

Ulkomaalaisrekisterin on vuoden 2011 alusta korvannut Ulkomaalaisasioiden sähköinen asiankäsittelyjärjestelmä UMA, jossa on laajemmat mahdollisuudet tilastotiedon tuottamiseen aiempaan Ulkomaalaisrekisteriin verrattuna. UMA:ssa käsitellään jatkossa poikkihallinnollisesti kansainvälistä suojelua, maahanmuuttoa ja kansalaisuutta koskevia asioita sekä maasta poistamista ja turvaamisasioita. UMA:n laajennuksena tuli käyttöön UMAREK rekisteri, joka liittyy turvapaikanhakijoiden vastaanottokeskusten asiakkaiden majoitus- ja osoitetietojen tallentamiseen ja vastaanottokeskuksen tarjoamien palvelujen järjestämiseen.

### ***Kartoitukset ja kyselyt***

Kotouttamislain toimeenpanosta valmistellaan kerran hallituskaudessa selonteko eduskunnalle. Edellinen selonteko annettiin eduskunnalle vuonna 2008. Selonteko sisältää tietoa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta.

Kotoutumisen, kotouttamisen ja etnisten suhteiden seuranta ei ole ollut kattavaa eikä systemaattista. Sisäasiainministeriön maahanmuutto-osastolla on käynnissä kotouttamisen, kotoutumisen ja etnisten suhteiden seuranta- ja arviointijärjestelmän kehittäminen. Osaksi seuranta- ja arviointijärjestelmää toteutetaan palveluiden käytön seurannan kysely, luodaan seurannan indikaattorit sekä maahanmuuttajabarometri. Elinolojen seuranta kootaan Tilastokeskuksen seurantatietojen pohjalta. Palvelutarjontaa ja kotouttamisen tilaa seurataan kartoittamalla paikallistason kotouttamistoimintaa. Palveluiden käyttöä ja etnisten suhteiden kehittymistä seurataan maahanmuuttajabarometrin avulla. Vuosien 2009- 2010 aikana on testattu valituille ryhmille maahanmuuttajabarometriä sekä pilotoitu palvelutarjontakyselyä TE- toimistoille ja kunnille. Hankkeessa on valmisteltu ehdotus seuranta- ja arviointijärjestelmäksi.

Maahanmuuttoviraston puhelinasiakaspalvelussa on tarkoitus pilotoida esimiehen havainnointia. Lisäksi suunnittelussa on viraston asiakastyytyväisyyskysely.

### ***Tutkimukset***

Maahanmuutto-osastolla ei ole omaa tutkimusinstituuttia, joten henkilöstöön ja toimintaan kohdistuva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustutkimus on yksittäisten tutkimusten varassa.

### ***Toimintaohjelmien seurantatiedot***

Maahanmuutto-osasto on mukana useiden poikkihallinnollisten toimintaohjelmien laatimisessa ja toimeenpanossa. Toimeenpanosta raportoidaan ohjelmissa määritellyllä tavalla.

### ***Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien seurantatiedot***

Maahanmuutto-osasto käsittelee osaston johtoryhmässä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat laatimisprosessin aikana sekä raportoi toimeenpanosta osana sisäasiainministeriön yhteistä raportointia. Maahanmuuttovirastolla on oma yhdenvertaisuussuunnitelmansa.



## **Muut tietolähteet**

### ***Tilastot ja tietojärjestelmät***

Maahanmuuttoon ja maahanmuuttajiin liittyviä tilastoja tuotetaan monissa eri paikoissa. Esimerkiksi tilastokeskus ja väestörekisterikeskus tuottavat maahanmuuttoon liittyviä tietoja. Maahanmuuttajien kotoutumiseen (esimerkiksi työllisyyteen, koulutukseen) liittyviä tilastoja tuottavat asiasta vastaavat viranomaiset.

### ***Tutkimukset***

Maahanmuuttajista on olemassa paljon tutkimusta eri elämänaloilta. Toteutettua tutkimusta on kartoitettu esiselvityksessä: Maahanmuuttajien integroituminen suomalaiseen yhteiskuntaan elämän eri osa-alueilla (Työterveyslaitos, Kuntoutussäätiö, Terveiden ja hyvinvoinnin laitos), 9-2009. Esiselvityksessä maahanmuuttajien integroitumista suomalaiseen yhteiskuntaan on tarkasteltu viidellä selvitysalueella: työelämä, perhe, lapset ja elinolot, yhteisö/yhteiskunta, terveys ja hyvinvointi ja palvelujärjestelmät. Selvitysalueet jakaantuvat osa-alueisiin ja jokaisella niistä käydään läpi tämän hetkinen tutkimustieto, osoitetaan keskeiset tutkimuksen katvealueet ja tuotetaan konkreettisia ehdotuksia tulevista tutkimustarpeista. Raportissa nostetaan esiin lähivuosien tärkeitä tutkimuspainotuksia. Tällaisia ovat muun muassa monikulttuuristuvat työorganisaatiot, maahanmuuttajanuorten integroituminen, alueellinen eriytyminen, maahanmuuttajien mielenterveys ja palvelujärjestelmiin kohdistuvat haasteet. Keskeisiä kaikkiin selvitysalueisiin kytkeytyviä teemoja ovat muun muassa maahanmuuttajataustan, maassaoloajan, sukupuolen ja kotoutumisen kaksisuuntaisuuden huomioiminen.

Esiselvitys osoittaa, että maahanmuuttajatutkimus on kohdistunut melko harvoin maahanmuuttajaryhmiin ja lähinnä ensimmäisen sukupolven maahanmuuttajiin. Lisäksi maahanmuuttajien integroitumista eri elämänalueilla käsitelty tutkimus on ollut lähinnä kansallisesti suuntautunutta ja laadullista ja/tai poikkileikkausaineistoihin perustuvaa. Esiselvityksen loppupäätelmänä on, että jotta ajan myötä tapahtuvasta kotoutumisesta saataisiin tarkempi kuva ja integroitumisen keskeisiä osatekijöitä voitaisiin paikantaa, kattavia seuranta- ja pitkittäistutkimuksia tulisi suunnitella ja toteuttaa monilla kotoutumisen osa-alueilla erilaisissa maahanmuuttajaryhmissä. Myös vertailevaa kansainvälistä tutkimusta tulisi kehittää.

### ***Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuselinten keräämä tieto ja toimintakertomukset***

Laillisuusvalvontaviranomaisten ja vähemmistövaltuutetun keräämää tietoa ja raportteja hyödynnetään toiminnan kehittämisessä.

### ***Kansainvälinen raportointi ja Suomea koskevat suositukset***

Kansainvälisten toimijoiden raportteja ja suosituksia hyödynnetään toiminnan kehittämisessä. Kansainvälisten suositusten ja sopimusten toimeenpanosta raportoidaan määräajoin.

## **4 SEURANNAN KEHITTÄMINEN**

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden seurannan välineiden kehittämisryhmän tehtävänä oli kartoittaa käytettävissä olevat seurannassa tarvittavat tietolähteet, tehdä kehittämis ehdotuksia tietotuotannon ja raportoinnin osalta sekä tehdä ehdotus ministeriön hallinnon alan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön seurannan prosesseista ja organisoinnista. Seuraavassa esitetään työryhmän kehittämis ehdotukset toimeksiannon kannalta keskeisiin kysymyksiin miten tietolähteiden tunnistamista sekä tiedontuotantoa voidaan parantaa ja miten seurannan prosessi ja organisointi tulisi järjestää.

### **4.1 Tietolähteiden tunnistaminen**

Ministeriön osastot ja erillisyyksiköt tunnistavat hyvin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden seurannan kannalta tärkeitä tietolähteitä omalla hallinnon alallaan. Tämä kävi ilmi seurannan kehittämistyöryhmän työskentelyssä. Aineistojen löytämisen sijasta ongelman muodostaa aineistojen sirpaleisuus ja käytössä olevan tiedon tulkitsemiseen liittyvät ongelmat. Rekisteriaineistoista saatava tiedot koskevat pääsääntöisesti sukupuoleen ja ikään liittyviä tietoja. Muiden muihin väestöryhmiin liittyvä tiedonkeruuta voidaan toteuttaa erilaisilla kyselyillä, joita on tehty sekä koko ministeriön tasolla että toimialakohtaisesti. Tietolähteiden lukumäärä asettaa haasteita seurannan kohdentamiselle. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymykset muodostavat laajan asiakokonaisuuden, jota eri hallinnon alojen pitäisi lähestyä omasta toiminnastaan käsin (valtavirtaistaminen). Tietolähteiden tunnistamisen näkökulmasta oleellinen kysymys onkin se, mitkä käytettävissä olevista tietolähteistä ovat kyseisen hallinnonalan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspolitiikan kannalta keskeisiä tietolähteitä joiden ympärille seuranta voidaan rakentaa. Kyse on siis ensisijassa rajaamiseen liittyvästä ongelmasta, ei uusien tietolähteiden löytämisestä. Toimialakohdainen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu auttaa tunnistamaan hallinnonalan omia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksiä ja niihin liittyviä relevantteja tietolähteitä. Työryhmän näkemyksen mukaan toimialakohtaista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua tulee kehittää ja suunnittelun yhteydessä kiinnittää erityishuomioita toimialakohtaisten seurantatietojen keräämiseen ja vaikuttavuuteen.

Henkilöstöpolitiikkaan ja muuhun toimintaan liittyvien tietolähteiden lisäksi työryhmä kartoitti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksiin liittyviä ulkopuolisia tietolähteitä eri toimialoilla. Kuten aikaisemmin todettiin tasa-arvo ja yhdenvertaisuus-

kysymykset muodostavat laajan aihealueen ja siihen suoraan tai epäsuorasti liittyvää tietoa tuotetaan lukuisten eri toimijoiden taholla ja kaikkiin sisäasiainministeriön toimialoihin liittyen. Myös ulkoisten tietolähteiden kohdalla ongelmaksi muodostuu lähinnä toiminnan kannalta relevanttien aineistojen (tutkimukset, tilastot jne.) tunnistaminen. Yksittäisen virkamiehen on lähes mahdoton seurata kaikkea toimialaansa liittyvää tiedontuotantoa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioihin liittyvän tutkimuksen seuraaminen voidaan delegoida aihealueen sisällöistä vastaaville henkilöille, mikäli tiedon kulku toimialakohtaiseen päätöksentekoon varmistetaan siihen sopivalla menettelyllä. Työryhmä ehdottaa, että SITY- sihteeristö kartoittaa kerran vuodessa sisäasiainministeriön toimialaa koskevat tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsittelevät ulkopuoliset tutkimukset ja esittää niiden keskeiset tulokset SITY- ryhmän kokouksessa.

## 4.2 Tietotuotannon ja raportoinnin kehittäminen

Vaikka tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita käsitteleviä tietolähteitä on runsaasti, ei lähteiden määrä korvaa laatua. Suurin osa tietojärjestelmistä on suunniteltu toisen tyyppisistä lähtökohdista ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuutta koskevan tiedon tulkitseminen vaati erityisosaamista. Tiedontuotantoa on mahdollista kehittää lisäämällä tietojärjestelmiin uusia muuttujia ja kiinnittämällä näihin kysymyksiin lisää huomioita ohjaus- ja raportointiprosessin eri vaiheissa. Seuraavassa esitetään työryhmän kehittämisehdotuksia tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevan tiedon lisäämiseksi eri toimialoilla.

### 4.2.1 Henkilöstöhallinto

#### **Personec F.V -järjestelmä (Kieku- tietojärjestelmä) ja Tahti**

Sisäasiainministeriön hallinnonalalla tullaan ottamaan käyttöön valtion uusi yhteinen talous- ja henkilöstöhallinnon tietojärjestelmä (Kieku) vaiheittain vuosina 2011–2013. Kiekun käyttöönotolla on vaikutusta siihen missä aikataulussa henkilöstö- ja taloushallintoon liittyviä kehittämistoimenpiteitä on järkevää tehdä.

Tunnistettuja kehittämistarpeita ovat muun muassa:

- *Palkkakartoitustietojen raportointi sukupuolittain (määrittely ja analysointi Kieku -järjestelmään)*
- *Palkkavertailu -taulukkoon (Excel) lisätään viran/tehtävän nimike ja henkilön sukupuolietieto (muutos 2011 alusta lukien Excel-taulukkoon ja 2012 lukien tiedot saadaan Kieku-järjestelmästä)*
- *Ansiotieto vaativuustasoittain ja tehtävätasoittain sisäasiainhallinnon virastojen vaativuusluokituksilla Tahdistä (raportointitieto saadaan tulevasta Kieku-järjestelmästä, Tahti ei luokittele vaativuustasoja oikein)*

## **Heli -järjestelmä (rekrytointi)**

Tunnistettuja kehittämiskohteita ovat:

- *Raportti hakijoista henkilöstöryhmittäin ja sukupuolittain*
- *Haastatteluun kutsutut sukupuolijakauma*
- *Nimitetyt n/m*

Henkilöstöhallinnon tietojärjestelmistä ei tulla saamaan yhdenvertaisuuden näkökulmasta tarvittavia tietoja kuten uskonnolliset vakaumukset, etninen tausta, vammaisuus, seksuaalinen tai sukupuolinen suuntautuminen (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 13.8.2004/759). Henkilöstöasioiden näkökulmasta tarvittavaa ja lain-säädännön sallimaa kerättävää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustietoa ovat muun muassa ikä, sukupuoli ja koulutustausta, uralla eteneminen, johdon ja esimiesten valinta sekä samapalkkaisuus.

## **Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselystä saatava tieto**

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyä tulee markkinoida sisäasiainministeriön hallinnonalalle, jotta sen käyttöönotto lisääntyy. Näin saadaan kattavampi kuva sisäasiainministeriön hallinnonalan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden tilasta sekä tietoa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden johtamisen ja kehittämisen tueksi.

## **4.2.2 Taloushallinto**

### **Suunnittelu**

Vuotuiseen talousarvioon on haastavaa sisällyttää tasa-arvo ja yhdenvertaisuustavoitteita muutoin kuin aivan keskeisiltä osilta. Mahdollisesti asetettavat tarkemmat tavoitteet tulee sisällyttää toiminta- ja taloussuunnitelmaan sekä tulossuunnitelmaan, jolloin tavoitteet tulee konkretisoida vuotuisissa tuloskeskusteluissa.

### **Seuranta**

Hallinnonalalla tulee myös jatkossa olla kaikkia toimialoja koskevat yhteinen toiminta- tai vuosikertomus riippumatta kulloisestakin tiliorganisaatorakenteesta. Toimintakertomuksessa tulee seurata varsinaisten ydintoimintojen tavoitteiden toteutumisen lisäksi myös teemaluonteisesti muiden tavoitteiden toteutumista, kuten tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskysymyksiä.

### **4.2.3 Poliisi**

Poliisitoimessa käytössä olevat yleiset seurantamenetelmät (esimerkiksi Tahti ja Heli järjestelmät) ja poliisitoimen omat seurantamenetelmät (sivulla 36) antavat kokonaisuudessa hyvät ja laajat mahdollisuudet seurata tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilannetta.

Kuten edellä on todettu, seuranta on nivottu osaksi tulosohtausprosessia. Tavoitteena on läpinäkyvyys sekä tavoitteiden asettamisen että seuranta- ja toteumatietojen osalta. Jatkossa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden yhdistäminen myös tulosohtausprosessissa yhdeksi kokonaisuudeksi lienee tarkoituksenmukaista.

Koska jo olemassa olevat seurantavälineet, esimerkiksi tulosohtausprosessi ja henkilöstöbarometrin hyödyntäminen, antavat mahdollisuudet monipuoliseen seurantaan, tulisi näitä mahdollisuuksia voida hyödyntää entistäkin tehokkaammin. Tulosohtausprosessiin voisi kuvata ja arvioida prosessin toimivuus ja käytäntöön saattaminen paikallistasolle saakka. Määritellä kaikkia koskevat yhteiset seurantatiedot ja laatia tarvittava ohjeistus seurantatietojen yhteismitallisuuden varmistamiseksi sekä mahdollisuuksien mukaan tehdä eri järjestelmistä saatavien tietojen pohjalta ristiintaulukointeja uudenlaisia näkökulmia varten. Määrällisten mittareiden ja seurantatietojen lisäksi huomiota on hyvä kiinnittää laadullisiin mittareihin.

Poliisihallitus oman ilmoituksensa mukaan pyrkii erityisesti tukeutumaan poliisin johdon portaalin tilastotietoon ja laajaan henkilöstöbarometrikyselytietoon tasa-arvosuunnittelun ja yhdenvertaisuussuunnittelun ja -seurannan pohja-aineistona. Näistä tietoaineistoista on hiottava jatkuvan seurannan kannalta tarpeelliset, mahdollisimman reaaliaikaiset vakioraportit JOPO:on. Myös poliisin tutkimustyötä voidaan systematisoida ja ohjata huomioon ottaen muun muassa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelutyön tarpeet.

### **4.2.4 Pelastustoimi**

Vuonna 2011 käynnistetään selvitys pelastustoimen ammatillisen koulutuksen kehittämistarpeista. Tässä yhteydessä arvioidaan, mahdollistavatko ammatillisen peruskoulutuksen pääsykoevaatimukset naisten ja maahanmuuttajien yhdenvertaisen haakeutumisen alan koulutukseen. TTS:ssä vuosille 2012–2015 tavoitteeksi on kirjattu, että pelastustoimen ammatillisen koulutuksen suunnittelussa otetaan nykyistä selkeämmin huomioon monikulttuurisuus- ja tasa-arvonäkökohdat. Tavoitteena on maahanmuuttajataustaisten ja naisten osuuden lisääminen pelastajakoulutuksessa.

Hätäkeskusten osalta selvitetään niiden valmiudet palvella vammaisia asiakkaita ja muuta kuin suomea ja ruotsia puhuvia henkilöitä ja ryhdytään selvityksen pohjalta tarvittaviin toimenpiteisiin. Tässä yhteydessä huolehditaan siitä, että Hätäkeskuslaitoksen kehittämishankkeissa on mukana hätäilmoituksen vastaanottaminen tekstiviestinä yleiseen hätänumeroon 112.

#### **4.2.5 Rajavartiolaitos**

Rajavartiolaitoksen henkilöstötilastointia kehitetään tasa-arvotilanteen paremman seuraamisen mahdollistamiseksi. Tilastot julkaistaan vuosittain Rajavartiolaitoksen toimintakertomuksessa. Seuranta koskee rekrytointia ja palvelukseen ottamista sekä koulutukseen pääsyä. Tilastoinnin kehittämistä on eritelty tarkemmin Rajavartiolaitoksen henkilöstöpoliittisessa tasa-arvosuunnitelmassa.

#### **4.2.6 Siviilikriisinhallinta**

Naisten osallistumisen lisääminen kaikessa kansainvälisessä kriisinhallinnassa on todettu tarve, joka on ilmaistu sekä konfliktiyhteiskuntien naisten toimesta että kansainvälisten järjestöjen ja hallitusten omista esityksissä. Suomi on kyennyt kolminkertaistamaan naisten osallistumisen siviilikriisinhallintaan kolmessa vuodessa. Suomen osallistumisesta naisten osuus pidetään vähintään 1/3 tasolla ja lisätään sitä kohti kansainvälistä 40/40- suositusta. Tavoitetta seurataan osana muuta siviilikriisinhallinnan seurantaa, raportointia ja ohjausta.

Naisten osallistumisen vaikuttavuutta arvioidaan ja tutkitaan osana kriisinhallinnan vaikuttavuuden arviointia, tutkimus- ja kehittämistoimintaa esimerkiksi Kriisinhallintakeskuksen tutkimuksissa.

Vuoden 2011 tulossopimus ministeriön kansainvälisen yksikön ja Kriisinhallintakeskuksen välillä on ensimmäinen, johon sukupuolisensitiivinen seuranta on liitetty sopimuksen mittareihin kattaen sekä koulutuksen, ulkomaan tehtäviin ehdolle asettamisen ja asiantuntijoiden valinnan. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden seurannan välineiden liittäminen tulosohtausprosessiin ja välituloseskusteluihin jatkuu.

#### **4.2.7 Maahanmuutto**

Maahanmuutto-osasto osallistuu sisäasiainministeriön yleiseen henkilöstöhallinnon kehittämistyöhön, joka liittyy tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden seurannan kehittämiseen.

##### **Kotouttamisen seurannan ja arvioinnin kehittäminen**

Kotoutumisen, kotouttamisen ja etnisten suhteiden seuranta ei ole ollut kattavaa eikä systemaattista. Kuntien järjestämästä kotouttamisesta ei ole olemassa yhtenäisiä ja vertailukelpoisia seurantatietoja. Maahanmuuttajanäkökulman huomioiminen tiedonkeruussa on toistaiseksi ollut vähäistä. Sisäasiainministeriön maahanmuutto-osastolla on vuoden 2010 aikana luotu kotoutumisen ja etnisten suhteiden seuranta- ja arviointijärjestelmä. Osaksi seuranta- ja arviointijärjestelmää toteutetaan palveluiden käytön seurannan kysely, luodaan seurannan indikaattorit sekä maahanmuuttajabarometri.

Järjestelmässä otetaan huomioon myös tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen seuranta. Jatkossa keskeinen kysymys on riittävän rahoituksen löytyminen niin, että järjestelmä voitaisiin ottaa käyttöön ja että sen kautta voitaisiin kerätä tietoja säännöllisesti.

#### 4.2.8 Laillisuusvalvonta ja säädösvalmistelu

Ministeriön laillisuusvalvontaa on kehitetty viime vuosina laillisuusvalvonnan kehittämistyöryhmän tekemän esityksen pohjalta. Vuoden 2010 aikana valmistellaan sisäasianhallinnon laillisuusvalvontamääräys ja laillisuusvalvontasuunnitelma. Lisäksi pidemmän aikavälin tavoitteeksi on asetettu sisäasianministeriön laillisuusvalvonnan seuranta- ja raportointijärjestelmän luominen. Seurattavia tietoja olisivat esimerkiksi kanteluiden ja niistä annettujen vastausten, virkarikosilmoitusten ja virkamiesoikeudellisten asioiden lukumäärät sekä niiden oikeudellinen luonne ja laatu. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuusasioiden seurantaan liittyvät tiedontarpeet voidaan huomioida laillisuusvalvonnan seuranta- ja raportointijärjestelmää luotaessa osana kanteluja koskevaa yleistä oikeudellista luokittelua.

Säädösvalmisteluprosessi on hyvin ohjeistettu. Ministeriössä on vakiintuneet rakenteet säädösvalmistelun johtamiselle, seurannalle, kehittämiselle ja yleiselle tuelle. Säädösvalmistelun suunnitelmallisuutta ollaan tehostamassa muun muassa lainsäädäntösuunnitelman avulla. Keskeinen ongelma vaikutusten arvioinnissa, mukaan lukien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi, on säädöshankkeiden liian kireät aikataulut ja riittämättömät valmisteluresurssit, joiden puitteissa syvälinen vaikutusten arviointi ei yleensä ole mahdollista. Vaikutusten arvioinnin suunnitelmallisuudessa ja kytkennässä prosessin eri vaiheisiin esivalmistelusta lähtien on parantamisen varaa. Johdon tulisi kiinnittää aiempaa enemmän huomiota vaikutusten arviointiin muun muassa hankkeen aikatauluista päätettäessä ja hankkeiden etenemistä seurattaessa. Ulkopuolisten vaikutusarvioiden tilaamiseen ei yleensä ole varattu aikaa eikä määrärahoja. Säädösvalmistelijoilla on harvoin syvälinen osaamista eri vaikutusten arvioinnissa, koulutusta ja mahdollisuutta saada tukea eri vaikutusten arvioinnin asiantuntijoilta ei ole riittävästi. Yleisten ohjeiden lisäksi tarvittaisiin esimerkiksi malleja, parhaiden käytäntöjen esimerkkejä. Varhainen kuuleminen tulisi kytkeä osaksi vaikutusten arviointia.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden seurannan kehittämistä säädösvalmistelun osalta voidaan tukea seuraavin toimenpitein:

- *Lainsäädäntösuunnitelman yhteydessä kirjataan ylös lyhyesti mitä vaikutusarviointeja eri hankkeissa aiotaan toteuttaa*
- *Lainsäädäntöhankkeiden asettamispäätökseen tai hankesuunnitelmaan kirjataan tarkempi selvitys siitä mitä vaikutusarviointeja on tarkoitus toteuttaa ja miksi*

- *Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymykset huomioidaan TTS - prosessin lainsäädännön laadun parantamista koskevissa tulostavoitteissa*
- *Vaikutusarviointiin kiinnitetään erityishuomiota osastoilla säädösvalmistelun johtamisessa ja seurannassa, kansliapäällikön ja osastojen välisissä seurantakokouksissa sekä säädöshankkeiden jälkikäteisissä arviointikokouksissa. Vaikutusarviointeja koskevat tarkastelut kirjataan näiden kokousten pöytäkirjoihin. Vaikutusarvioinnin tukena käytetään tarvittaessa kohdennettua kuulemista tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskysymysten osalta*

### **4.3 Seurannan prosessit ja organisaatio**

Sisäasiainhallinnon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä (SITY) on toiminut vuodesta 2009. SITY-ryhmä valvoo ministeriön henkilöstöpoliittisessa tasa-arvosuunnitelmassa asetettujen tavoitteiden saavuttamista, edistää ja kehittää sisäasiainhallinnon yhdenvertaisuuslinjauksien mukaista toimintaa sekä ohjaa ja seuraa ministeriön yhdenvertaisuussuunnitelman toimeenpanoa. Ryhmä on toimikautensa aikana käsitellyt myös muita yhdenvertaisuuskysymyksiin liittyviä politiikkaohjelmia, kuten hallituksen vammaispoliittisen ohjelman ja romanipoliittisen ohjelman toimeenpanon sisäasianministeriön osalta. Päällikkötasolla tehty asioiden valmistelu on antanut hyvät edellytykset valtavirtaistamisprosessin eteenpäinviemiseksi eri osastojen toimialoille. SITY-ryhmän perustamista voi tältä osin pitää onnistuneena ratkaisuna.

On todennäköistä, että uusi hallitusohjelma pitää sisällään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksiin liittyviä politiikkaohjelmia, joiden valmistelu on luonteva aloittaa SITY-ryhmän kaltaisessa koko toimialan yhteisessä toimielimessä. Myös eri ihmis-oikeuselimille tehtävien maaraporttien valmistelu sisäasianministeriön osalta voitaisiin käynnistää SITY-ryhmän käsittelyllä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspolitiikkaan liittyvien toimenpiteiden seuranta on järkevä liittää osaksi TTS-prosessia. Osastot ja erillisyyksiköt vastaavat toimenpiteiden toteutumisen seurannasta ja raportoinnista osana TTS:n normaalia raportointi ja tulokeskustelumenettelyä. SITY-ryhmän olemassaolo mahdollistaa koko hallinnon alaa koskevien strategisten tavoitteiden määrittelemisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspolitiikan osalta sekä toimialat ylittävän kokemusten vaihdon näihin kysymyksiin liittyen.



SITY- ryhmän ja sen valmistelevana elimenä toimivan sihteeristön toimintaa tulisi kehittää siten, että SITY- ryhmä pystyisi tehokkaammin toimimaan sisäasiainministeriön hallinnonalan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden ohjaus- ja koordinointi roolissaan. Tämä voidaan saavuttaa esimerkiksi laajentamalla sihteeristöä kattamaan kaikki hallinnonalan toimialat niiden ohjauksesta vastaavien ministeriön osastojen edustajilla sekä nimeämällä se toiminnalliseksi tasa-arvoryhmäksi. Tämä ryhmä vastaisi jatkossa asioiden valmistelusta SITY- ryhmälle sekä SITY- ryhmän asettamien alatyöryhmien työn organisoinnista.

## **5 LOPPUARVIOINTI**

Ministeriön hallintoyksikkö lähetti 13.12.2010 loppuraportin lausuntopyynnön osastoille (mukaan lukien raja) ja erillisyyksiköille. Lausunnot pyydettiin toimittamaan 23.12.2010 mennessä. Työryhmä käsitteli lausunnot tammikuun kokouksessa.

Työryhmä totesi, että perusjärjestelmien osalta tiedon saanti on suuremmaksi osaksi kunnossa. Tietoa on tarjolla runsaasti ja ongelmana onkin lähinnä se, miten olemassa oleva ja olennainen tieto saataisiin kanavoitua päätöksenteon tueksi hallinnonalaan parhaiten hyödyntävällä ja käyttökelpoisella tavalla. Sisäasiainministeriön hallinnonalan toimialojen toiminnan erilainen luonne ja erityispiirteet ovat synnyttäneet muun muassa toimialoilla käytössä olevan tiedon tuottamiseen erilaiset tavat sekä kullekin omanlaisensa seurannan välineet, mistä johtuu välineiden laaja kirjo.

Toimialakohtaisten kehittämiskohteiden lisäksi nousi esille tarve tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden prosessien ja toimintatapojen yhtenäistämistä. Toisaalta suunnittelun ja seurannan keskeisin prosessi eli TTS- prosessi on koko hallinnonalalle ja valtiolle yhteinen ja muodostaa siten selkeän perusrakenteen, johon myös muut seurannan muodot on mielekästä kytkeä. Koska siis perusrakenteet ovat jo olemassa ja kunnossa on kyse lähinnä olennaisen tiedon kytkemisestä olemassa oleviin prosesseihin ja sen käytön terävöittämisestä sekä tiedon laajemmasta hyödyntämisestä toiminnan suunnittelussa.

Sisäasiainministeriön ja sen hallinnonalan osalta seurannan välineiden vertailu korkealla tasolla on mahdollista mutta valtiotasolla vertailua ei ole mahdollista tehdä ilman yhtenäisiä seurantamittareita. Jos siis halutaan seurata ja vertailla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden tilaa valtion eri organisaatioissa ja niiden toiminnassa, tarvitaan valtion yhteisiä mittareita. Näiden määrittely on tehtävä ministeriöiden yhteistyönä ja osa mittareista on saatavissa suoraan esimerkiksi kansainvälisistä indikaattoreista, kunhan niiden kattavasta ja yhteisestä keräämisestä ja seurannasta vain sovitaan.

Työryhmän työskentelystä on todettava, että oppivan organisaation mukaisesti myös itse työryhmätyö oli oppimisprosessi; monimuotoisen aiheen käsittelyn aikana käytiin, keskusteltiin, avattiin, pohdittiin ja todettiin useita tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden seurannan aiheeseen liittyvää olennaista kysymystä, joista osa on kirjattu raporttiin ja osa todettu tulevassa työssä huomioon otettavaksi aihealueeksi. Tällainen oli muun muassa mittareiden laadinta seurannan välineenä.

Työryhmätyön yhteydessä tuotiin projektin aikana esiin myös niin sanottu parhaiden käytäntöjen merkitys. Seurannan ja sen välineiden osalta voitiin jo nyt hallinnonalalla todeta useita hyviä käytäntöjä, mutta parhaiden käytäntöjen systemaattinen koaminen seurannan välineiden jatkokehittämiselle pysyy myös tässä raportissa kuvatun alueen ulkopuolisena ja mahdollisesti tulevana jatkotyön aiheena. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden valtavirtaistaminen on pitkä prosessi ja työtä riittää tällä saralla. Sisäasiainministeriön ja sen hallinnonalan osalta työtä on siis jatkettava ja työryhmän näkemyksen mukaan se tulee kytkeä kiinteäksi osaksi muuta suunnittelun ja seurannan prosessia.

## 6 LÄHTEET

Sisäasiainministeriön henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma (vahvistettu 20.9.2007)

[http://www.poliisi.fi/intermin/biblio.nsf/D8B50B5EB0E02E38C22576410025BE6A/\\$file/222009.pdf](http://www.poliisi.fi/intermin/biblio.nsf/D8B50B5EB0E02E38C22576410025BE6A/$file/222009.pdf)

Tasa-arvolaki

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=syrjint%C3%A4>

Valtioneuvoston periaatepäätös valtion henkilöstöpolitiikan linjasta (2001)

[http://www.vm.fi/vm/fi/04\\_julkaisut\\_ja\\_asiakirjat/01\\_julkaisut/06\\_valtion\\_tyo\\_markkinalaitos/20010830Valtio/3643.pdf](http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/01_julkaisut/06_valtion_tyo_markkinalaitos/20010830Valtio/3643.pdf)

Valtiovarainministeriön suositus; tasa-arvon edistämisestä valtion virastoissa (2/2007)

[http://www.vm.fi/vm/fi/04\\_julkaisut\\_ja\\_asiakirjat/02\\_henkilostohallinnon\\_asiakirjat/03\\_ohjeet/20070417Suosit/22007.pdf](http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/02_henkilostohallinnon_asiakirjat/03_ohjeet/20070417Suosit/22007.pdf)

Valtion virka- ja työehdot 2010-2012

[http://www.vm.fi/vm/fi/04\\_julkaisut\\_ja\\_asiakirjat/01\\_julkaisut/06\\_valtion\\_tyo\\_markkinalaitos/20100609Valtio/Virka- ja tyoehdot 2010-2012.pdf](http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/01_julkaisut/06_valtion_tyo_markkinalaitos/20100609Valtio/Virka- ja tyoehdot 2010-2012.pdf)

Hallituksen tasa-arvo-ohjelma vuosille 2008 - 2011

<http://pre20090115.stm.fi/hu1216290184078/passthru.pdf>

Yhdenvertaisuuslaki

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2004/20040021>

Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (VNS 7/2010 vp, Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2010:8). ISBN 978-952-00-3045-2 (PDF)

[http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/\\_julkaisu/1538250](http://www.stm.fi/julkaisut/nayta/_julkaisu/1538250)

Valtioneuvoston ihmisoikeuspoliittinen selonteko

<http://formin.finland.fi/public/download.aspx?ID=46224&GUID={045DC6A7-8E7F-447D-A030-76487A4148F7}>

YK:n ihmisoikeussopimus

<http://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/1976/19760008>

**Valtiovarainministeriön 30.8.2010 suositus tarkentavien virka- ja työehtosopimusten sukupuolivaikutusten arvioinnista (VM 1349/00.00.01/2010)**  
**[http://www.vm.fi/vm/fi/04\\_julkaisut\\_ja\\_asiakirjat/02\\_henkilostohallinnon\\_asiakirjat/03\\_ohjeet/20100901Tarken/Suvaussuositus\\_2010\\_Tarkentavien\\_virka- ja\\_tyoehtosopimusten\\_sukupuolivaikutusten\\_arviointi.pdf](http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/02_henkilostohallinnon_asiakirjat/03_ohjeet/20100901Tarken/Suvaussuositus_2010_Tarkentavien_virka-_ja_tyoehtosopimusten_sukupuolivaikutusten_arviointi.pdf)**

**Etninen ja kulttuurinen monimuotoisuus viranomaistyössä, Edita, Helsinki, 2006**

**Vieraiden kulttuurien kohtaaminen viranomaistyössä, Edita, Helsinki, 1999**

**Professori Pirkko Pitkäsen Joensuun yliopistossa tekemä tutkimus**

**Arno Tannerin ja Laura Koivisto-Khazaalin tutkimus Maahanmuutto- ja ulkomaalaisviran-omaiset mediassa - Näkyvyys viestinnän laatu ja osallistuminen keskusteluun**

**Brewis, Kielo. Stress in the multi-ethnic customer contacts of the Finnish civil servants**  
**Developing Critical Pragmatic Intercultural Professionals. ISBN 978-951-39-3357-9**  
**<https://jvx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/19006/9789513933579.pdf?sequence=1>**

**Vuonna 2009 Poliisiammattikorkeakoulu toteutti työn ja yksityiselämän yhteensovittamista koskevan tutkimuksen (Arno Tanner 4.1.2009),**

**Huhtikuussa 2010 julkaistun raportin Separated, Asylum- Seeking Children in European Union Member States, joka käsittelee lapsia turvapaikan hakijoina tai heinäkuussa 2009 julkaistu raportti Child Trafficking in the European Union - Challenges, perspectives and Good Practices, joka käsittelee lapsiin kohdistuvaa laitonta ihmiskauppaa.**

**[http://www.fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/FRA-fullreport-sep-asylum-conference-2010\\_EN.pdf](http://www.fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/FRA-fullreport-sep-asylum-conference-2010_EN.pdf)**

**[http://www.fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/Pub\\_Child\\_Trafficking\\_09\\_en.pdf](http://www.fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/Pub_Child_Trafficking_09_en.pdf)**

**Kansallinen sektoritutkimus ja akateeminen tutkimus mm. TAPRI ”Tasa-arvoinen turvallisuus”, Pirjo Jukarainen, Sirkku Terävä. Tapri, Minerva-kustannus 2010**

**Siviilivoimavarat 2010 -kartoitus (Civilian Headline Goal 2010)**

**[http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cmsUpload/Civilian Headline Goal 2010.pdf](http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cmsUpload/Civilian_Headline_Goal_2010.pdf)**

## **LIITE 1 CASE; SIVIILIKRIISINHALLINTA**

Siviilikriisinhallinta on osa kansainvälistä kriisinhallintaa ja sodan tai aseellisen konfliktin jälkihoitoa pääasiassa erilaisen poliisitoiminnan, rajaturvallisuuden, oikeuslaitoksen (syyttäjät, tuomioistuimet, vankeinhoito), tullin ja läpileikkaavien alueiden kuten ihmisoikeuksien, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden, koulutuksen ja paikallisen tai alueellisen politiikan ja kansainvälisten suhteiden tehtävissä. Suomi osallistuu siviilikriisinhallintaan kansainvälisten hallitustenvälisten organisaatioiden kuten YK:n, EU:n, Etyjin tai Naton tehtävissä ja operaatioissa. Suomen osallistuminen tapahtuu noin 90 prosenttia Euroopan unionin siviilikriisinhallintaoperaatioissa.

Kansainvälisenä toimintana universaali ihmisoikeuksien ja perusoikeuksien sopimus- ja normiperusta on samalla perusta kaikelle siviilikriisinhallinnalle. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kansainväliset sopimukset kirjataan siviilikriisinhallinnan toiminnan eli operaatioiden toimeenpano-ohjelmiin eli tasa-arvon seuranta ja toteuttaminen eivät ole ainoastaan tavoite tai periaate, vaan osa operaatioiden varsinaista tehtävää ja toimintaa.

Esimerkiksi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteet ja kansainväliset sopimukset valtavirtaistetaan operaation työhön tehtäväaloittain siten, että poliisin toimintaan liittyy yhdenvertaisuuden toteutumiseen kuten etniseen, uskonnolliseen tai poliittiseen eriarvoisuuteen liittyvään rikollisuuteen tai sukupuolten tasa-arvoon liittyviin rikoksiin (viharikokset, naisiin kohdistuva väkivalta, ihmiskauppa, seksuaalinen hyväksikäyttö) liittyvä monitorointi, neuvonanto tai operaation valtuuksien mukaisesti myös poliisivaltuuksilla, syyteharkinnalla ja tuomioistuinkäsittelyssä tapahtuva puuttuminen ongelmaan.

Sisäasiainministeriön rooli siviilikriisinhallinnassa määritetään kansallisessa laissa siviilihenkilöstön osallistumisesta kriisinhallintaan (1287/2004), joka astui voimaan 1.1.2005. Sen mukaan ulkoasiainministeriö vastaa Suomen osallistumisesta ja osallistumis päätöksestä kansainväliseen kriisinhallintaan, ja sisäasiainministeriö vastaa osallistumisen kansallisista edellytyksistä eli kotimaan valmiuksista.

Kotimaan valmiuksia sisäasiainministeriön tehtävänä ovat henkilöstön rekrytointi ja koulutus siviilikriisinhallintatehtäviin, valtiotyönantajana toimiminen noin 160 ulkomailta konfliktialueilla työskentelevälle asiantuntijatoimijalle sekä kriisinhallinnan tutkimus, kehittäminen, materiaali ja logistiikka. Lisäksi ministeriö vastaa näihin tarvittavasta viranomais- ja kansalaisjärjestöyhteistyöstä.

Ministeriö perusti vuonna 2007 Kriisinhallintakeskuksen (Crisis Management Centre Finland, CMC Finland) toteuttamaan lain mukaiset tehtävät. Ministeriö rahoittaa keskuksen toiminnan ministeriön budjettipääloukan toimintamäärärahoihin ja tuulosohjaa keskusta.

Kansainvälisen osallistumisen ja sen edellyttämä toiminnan kansallinen järjestelmä asettavat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden seurannalle haasteen neljällä eri tasolla, kun ministeriön ja Kriisinhallintakeskuksen tehtävän lisäksi toiminta tapahtuu kansainvälisissä organisaatioissa sekä niiden operaatioissa vaativissa erilaisissa kriisiympäristöissä.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden seuranta- ja toteuttamistehtävä on osa ministeriön ohjausta ja Kriisinhallintakeskuksen työtä kansallisessa toiminnassa ja työnantaja-tehtävässä. Se on samalla tärkeä osa 160 ulkomailla työskentelevän kriisinhallintatoimijan työtä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi kansainvälisten organisaatioiden operaatioissa paikallisten vaikeiden ja heikkojen yhteiskuntien vakauttamiseksi ja kehittämiseksi.

Siviilikriisinhallintaan liittyy kriisin jälkihoidon lisäksi yhä enemmän konfliktinehkäisyn ja rauhanvälittämisen ennakoivat toimet. Onnistuneen konfliktinehkäisyn edellytys on, että mahdollisen konfliktin osapuolet osallistuvat sovitteluun, liennytysoprosessiin ja rauhan tai tulitauon neuvotteluihin mahdollisimman laajasti, toisin sanoen tasa-arvoisesti.

Esimerkkejä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tehtävistä kriisinhallintaoperaatioihin liittyy, erityisesti operaatioiden tehtävissä:

- *Tasa-arvo- ja ihmisoikeustehtävät*
- *Poliisitehtävät*
- *Rajaturvallisuuden tehtävät*
- *Oikeusalueen tehtävät kuten syyttäjän, tuomioistuimen ja vankeinhoidon kriisinhallinta*
- *Monitorointi, tarkkailu- ja neuvonanto*
- *Poliittinen neuvonanto*
- *Operaatioiden oma hallinto ja tukitehtävät*
- *Pääsihteeristö- ja päämajatehtävät kansainvälisissä järjestöissä*



Hallinto  
7/2011

## **Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden seurannan välineiden kehittämisryhmän loppuraportti**

SM:n julkaisusarjan teemat ovat:



Hallinto



Sisäinen turvallisuus



Maahanmuutto



Yhdenvertaisuus



Keskustelualoitteet

Julkaisujen verkkosivut:  
[www.intermin.fi/julkaisut](http://www.intermin.fi/julkaisut)

Tilaukset:  
Sisäasiainministeriö  
PL 26, 00023 Valtioneuvosto

ISSN 1236-2840  
ISBN 978-952-491-645-5 (nid.)  
ISBN 978-952-491-646-2 (PDF)