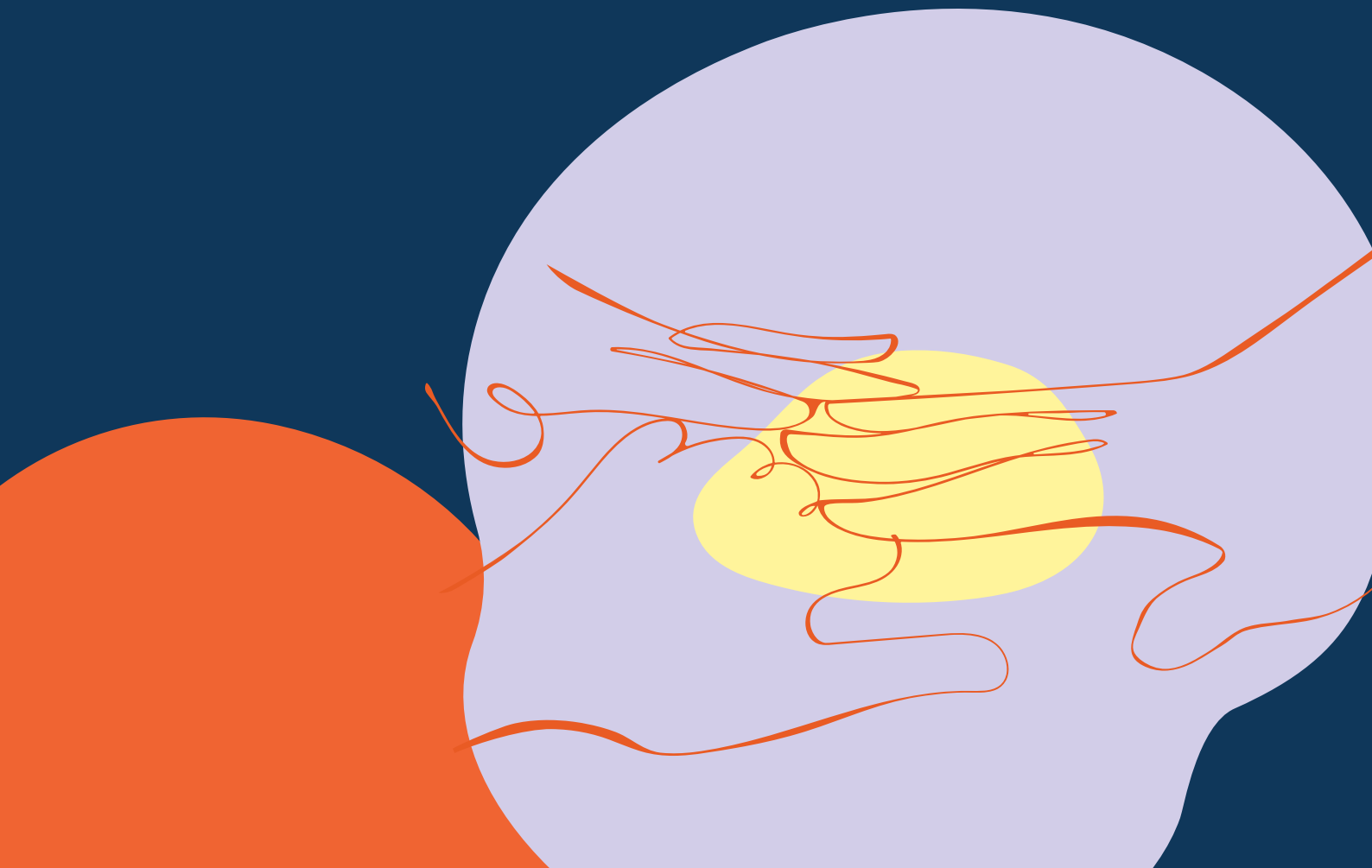


Kuntapolitiikan tasa-arvo- kysymyksiä

Sukupuolten tasa-arvo
Suomen kunnissa 2017–2021



Kuntapolitiikan tasa-arvo- kysymyksiä

Sukupuolten tasa-arvo
Suomen kunnissa 2017–2021

TANE-julkaisu (2021) 19

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta

Tekijä: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, THL

Taitto: Mene Creative / Kiira Koivunen

ISSN 1459-0069

ISBN 978-952-00-9707-3 (PDF)



Yhteistyössä



Tasa-arvoasiain
neuvottelukunta



Tiivistelmä

Kuntapolitiikan tasa-arvokysymyksiä. Sukupuolten tasa-arvo Suomen kunnissa 2017–2021. Helsinki 2021. TANE-julkaisuja (2021) 19. Sosiaali- ja terveysministeriö, Tasa-arvoasiain neuvottelukunta. ISSN 1459-0069. ISBN 978-952-00-9707-3 (PDF).

Tämä selvitys tuo esiin kuntapolitiikan tasa-arvokysymyksiä eri näkökulmista. Aluksi tarkastellaan omaishoidon ja lasten ja nuorten koulutusvalintojen sukupuolittuneita ulottuvuuksia sekä toiminnallisen tasa-arvosuunnittelun tilaa Suomen kunnissa.

Vuonna 2019 noin 70 prosenttia omaishoitajista oli naisia. Omaishoidettavissa on lähes yhtä paljon naisia ja miehiä. Tyypillinen omaishoitaja on yli 65-vuotias, muistisairasta puolisoaan hoitava nainen. Kuitenkin 39 prosenttia omaishoitajista oli työikäisiä vuonna 2017. Omaishoidon järjestämisellä on merkitystä erityisesti naisten toimeentulon, eläketurvan ja urakehityksen kannalta.

Stereotyyppiset käsitykset eri sukupuolille sopivista töistä rajoittavat lasten ja nuorten koulutus- ja ammattivalintoja. Sukupuolen mukainen segregaatio näkyy sekä perusasteen että toisen asteen koulutusvalinnoissa. Jo peruskoulun yläluokilla tytöt ja pojat tekevät eri valintoja valinnaisissa oppiaineissa. Tyttöjen ja poikien välillä on eroja myös hakeutumisessa peruskoulun jälkeiseen koulutukseen eli toisen asteen koulutukseen. Vuonna 2018 peruskoulun 9. luokan päättäneistä tytöistä 65 prosenttia haki ensisijaisesti lukioon ja pojista 54 prosenttia haki ensisijaisesti toisen asteen ammatilliseen koulutukseen. Erityisen sukupuolittuneita koulutusvalinnat ovat nuorten siirtyessä peruskoulusta toisen asteen ammatilliseen koulutukseen, joskin näissä valinnoissa on myös alueellista vaihtelua Suomessa. Sukupuolivähemmistöön kuuluvien nuorten osalta tilastotietoa ei ole saatavilla.

Toiminnallinen tasa-arvosuunnittelu on työkalu sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi kunnissa. Seurantatietoa on vähän, mutta näyttäisi siltä, että vain vähemmistö Suomen kunnista toteuttaa lakisääteisiä suunnitteluelvoitteitaan. Sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi kunnissa on paitsi kehitettävä seuranta myös tarjottava tietoa ja toimivia keinoja käytännön työhön.

Selvitys tarkastelee lisäksi tilastotietojen pohjalta eri sukupuolten edustusta kuntien ja kaupunkien eri luottamustoimissa sekä kunta- ja aluejohdon tehtävissä. Tarkastelussa on valtuustokausi 2017–2021, mutta mukana on myös jonkin verran laajempaa ajallista tarkastelua. Koko Manner-Suomen tasolla naiset ovat edelleen vähemmistössä sekä kunnallisissa luottamustoimissa että kuntatason ylimmissä johtotehtävissä. Alueellista vaihtelua sukupuolijakaumissa kuitenkin on, samaten kuntakoon ja puolueen mukaista vaihtelua. Naisten osuus valtuutetuista ja kuntavaaliehdokkaista on noussut tasaisesti ajan mittaan.

Avainsanat: tasa-arvo; sukupuoli, kuntavaalit; kunnalliset lautakunnat, luottamustoimet; kunnallishallinto, kunnallispoliititkot, kunnanvaltuustot; päätöksenteko; omaishoito; hoivatyö; koulutus; segregaatio; tasa-arvosuunnitelmat

Sammandrag

Kuntapolitiikan tasa-arvokysymyksiä. Sukupuolten tasa-arvo Suomen kunnissa 2017–2021. (Jämställdhetsfrågor inom kommunpolitiken. Jämställdhet mellan könen i Finlands kommuner 2017–2021) Helsinki 2021. TANE-julkaisuja (2021) 19. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, Tasa-arvoasiain neuvottelukunta (TANE-publikationer 19. Social- och hälsovårdsministeriet, Delegationen för jämställdhetsärenden). ISSN 1459-0069. ISBN 978-952-00-9707-3 (PDF).

Den här utredningen lyfter fram jämställdhetsfrågor inom kommunpolitiken ur olika synvinklar. Inledningsvis granskas könsrelaterade dimensioner inom närståendevården och i barnens och de ungas utbildningsval samt den operativa jämställdhetsplaneringens status i kommunerna i Finland.

År 2019 var ungefär 70 procent av närståendevårdarna kvinnor. Bland dem som får närståendevård finns det ungefär lika många män som kvinnor. En typisk närståendevårdare är en kvinna över 65 år som vårdar sin minnessjuka make. År 2017 var emellertid 39 procent av närståendevårdarna i arbetsför ålder. Ordnandet av närståendevård är av betydelse särskilt för kvinnornas utkomst, pensionsskydd och yrkeskarriär.

Stereotypiska uppfattningar om arbeten som passar för olika kön begränsar barnens och de ungas utbildnings- och yrkesval. Segregation efter kön syns i utbildningsvalet både på grundläggande nivå och på andra stadiet. Redan i årskurs 7–9 i den grundläggande utbildningen väljer flickor och pojkar olika tillvalsämnen. Det finns också skillnader mellan hur flickor och pojkar söker till utbildning efter grundskolan, dvs. till utbildning på andra stadiet. År 2018 sökte 65 procent av de flickor som gick ut grundskolans 9:e klass i första hand till gymnasiet, medan 54 procent av pojkarna i första hand sökte till en yrkesutbildning på andra stadiet. Särskilt könade var utbildningsvalen då de unga sökte till yrkesutbildning på andra stadiet direkt efter grundskolan, även om det även i fråga om dessa val även fanns regionala skillnader i Finland. Beträffande unga som hör till en könsminoritet finns det inga tillgängliga statistikuppgifter.

Den operativa jämställdhetsplanen är ett verktyg för främjandet av jämställdheten mellan könen i kommunerna. Det finns endast lite uppföljningsinformation, men det verkar som om endast en mycket liten del av kommunerna i Finland genomför sina lagstadgade planeringsskyldigheter. För främjandet av jämställdheten mellan könen i kommunerna ska det förutom uppföljning även erbjudas information och fungerande metoder för det praktiska arbetet.

På grundval av statistiken granskas i utredningen även hur de olika könen är representerade i olika förtroendeuppdrag i kommuner och städer samt i uppgifter inom kommun- eller regionalledningen. Utredningen omfattar fullmäktigeperioden 2017–2021, men också en tidsmässig något bredare granskning. I hela det finländska fastlandet är kvinnorna fortfarande i minoritet både i de kommunala förtroendeuppdragen och i de högsta ledningsuppgifterna på kommunnivå. Det finns emellertid regionala skillnader i könsfördelningen, och även skillnader som beror på kommunstorlek och politiskt parti. Kvinnornas andel av de befullmäktigade och kommunvalskandidaterna har ökat jämnt med tiden.

Nyckelord: jämställdhet; kön, kommunalval; kommunala nämnder, förtroendeposter; kommunalförvaltning, kommunalpolitiker, kommunfullmäktige; beslutsfattande; närståendevård; omvårdnadsarbete; utbildning; segregation; jämställdhetsplaner

Abstract

Kuntapolitiikan tasa-arvokysymyksiä. Sukupuolten tasa-arvo Suomen kunnissa 2017–2021. (Gender equality in local government policy. Gender equality in Finnish municipalities between 2017 and 2021) Helsinki 2021. TANE-julkaisu (2021) 19. Sosiaali- ja terveysministeriö, Tasa-arvoasiain neuvottelukunta (TANE publications 19. Ministry of Social Affairs and Health, Council for Gender Equality). ISSN 1459-0069. ISBN 978-952-00-9707-3 (PDF).

This report discusses various aspects of gender equality in local government policy in Finland. The report first looks at the gendered dimensions of informal care and educational choices made by children and young people, and the current state of operational equality planning in municipalities across Finland.

In 2019, approximately 70 per cent of all informal caregivers in Finland were women. The numbers of women and men among those receiving informal care were about the same. A typical informal caregiver is an over 65-year-old woman who cares for her spouse with memory disorders. However, 39 per cent of informal caregivers were of working age in 2017. How informal care is arranged has an effect on women's income, pension cover and career development in particular.

Stereotypical ideas of what occupations are best suited to different genders limit the education and career choices of children and young people. Gender-based segregation is evident in the choices made by children and young people concerning basic and upper secondary education in Finland. In the Finnish upper grades of comprehensive school, girls and boys start making different choices regarding optional subjects. There are also differences between girls and boys when it comes to applying for post-comprehensive school education, in other words upper secondary education. In 2018, 65 per cent of the girls who completed grade 9 of comprehensive school applied for general upper secondary education as their first choice and 54 per cent of the boys applied for upper secondary vocational education and training as their first choice. The choices young people make about their education and training are particularly gendered when they transition from comprehensive school education to upper secondary vocational education and training. However, some regional differences exist in these choices. There is no statistical data available of the educational choices made by young people belonging to gender minorities in Finland.

An operational equality plan is a tool for promoting gender equality in municipalities. There is little monitoring data available, but it seems that only a minority of municipalities in Finland actually implement their statutory planning obligations. To promote gender equality, municipalities must not only develop monitoring but also make information and effective tools available for practical work.

Based on statistical data, the report also examines gender representation in different positions of trust in Finnish municipalities, cities and towns and in municipal and regional management duties. The examination focuses on the council term 2017–2021, but the report also examines gender representation over a somewhat longer period of time. In mainland Finland, women are still a minority in both positions of trust and top management positions in municipalities. There are, however, some regional variation in the gender distribution but also variation depending on the size of the municipality and between political parties. The proportion of women of local councillors and municipal election candidates has steadily increased over the years.

Keywords: equality, gender, municipal elections, municipal boards, positions of trust, local government, local politicians, municipal councils, decision making, informal care, care work, education and training, segregation, equality plans

Sisälllys

Esipuhe.....	7
Johdanto	9
1. Kolme kunta-tason tasa-arvokysymystä: omaishoito, nuorten koulutusvalinnat ja toiminnallinen tasa-arvosuunnittelu	10
1.1 Sopimusperusteinen omaishoito on sukupuolittunut ilmiö	11
1.2 Sukupuolistereotyytiat rajoittavat lasten ja nuorten koulutus- ja ammattivalintoja.....	13
1.3 Toiminnallinen tasa-arvosuunnittelu kunnissa.....	15
2. Kunnalliset luottamustoimet ja sukupuoli	18
2.1 Kunnanvaltuustojen jäsenet.....	19
2.2 Ehdokkaat vuoden 2017 kuntavaaleissa.....	25
2.3 Kuntien lautakuntien puheenjohtajien sukupuolijakauma	27
2.4 Valtuustojen puheenjohtajat	28
2.5 Kunnanhallitusten puheenjohtajat.....	30
3. Kunta- ja maakuntatason johto ja sukupuoli.....	32
3.1 Kunnanjohtajat ja pormestarit.....	33
3.2 Kuntien toimialajohdon sukupuolijakauma	34
3.3 Maakuntien liittojen johto	36
3.4 Maakuntien yhteistyöryhmien johdon ja kokoonpanojen sukupuolijakauma	37
Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan kuntavaalitavoitteet 2021.....	38
Naisjärjestöt Yhteistyössä NYTKIS ry, kuntavaalitavoitteet 2021	46
Lähteet	54

Esipuhe

Kunnilla on tärkeä asema sukupuolten tasa-arvon edistämisessä. Kunnat ovat lähellä ihmistä ja niissä tehdyt päätökset näkyvät kuntalaisten arkielämässä. Kuka näitä päätöksiä tekee ja minkälaisia sukupuolittuneita erityiskysymyksiä kuntatasoon liittyy? Näiden kysymysten selvittämiseksi tasa-arvoasiain neuvottelukunta (Tane) ja Naisjärjestöt Yhteistyössä NYTKIS ry päättivät teettää selvityksen. Selvityksen toteutti Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos.

Tässä julkaisussa keskitytään kolmeen sisällölliseen teemaan tasa-arvon näkökulmasta: sopimusperusteiseen omaishoitoon, lasten ja nuorten koulutusvalintojen sukupuolittuneisuuteen sekä Suomen kuntien toiminnallisen tasa-arvosuunnittelun tilaan. Lisäksi tarkastellaan tilastotietojen pohjalta eri sukupuolten edustusta kuntien ja kaupunkien luottamustoimissa sekä kunta- ja aluejohdon tehtävissä.

Selvitys on suunniteltu erityisesti nykyisten ja tulevien kuntapäätäjien ja -työntekijöiden työn tueksi. Toivomme kuitenkin, että siitä on hyötyä kaikille sukupuolten tasa-arvosta kiinnostuneille kuntalaisille.

Selvityksestä käy ilmi, että noin 70 prosenttia sopimusomaishoitajista on naisia. Kunnat ovat jo pitkään vähentäneet laitoshoidon kunnissa, samalla omaishoidon on lisätty eli hoivavastuu siirtyy yhteiskunnalta perheille. Omaishoidon järjestämisellä on merkitystä toimeentulon, eläketurvan ja urakehityksen kannalta. Haasteet ansiotyön ja omaishoidon yhteensovittamisessa voivat ajaa erityisesti naisia pois työelämästä.

Omaishoidon merkitys kasvaa Suomen väestön ikääntyessä. Omaishoidon lisääntymisen seurauksia sukupuolten tasa-arvon kannalta tulee seurata ja omaishoidon kehittymisestä tulee laatia kattava sukupuolivaikutusten arviointi.

Koulutusvalintojen segregatio alkaa jo peruskoulun oppiainevalinnoissa ja jatkuu läpi kaikkien koulutusasteiden työelämään asti. Nuorten yleisimmät toiveammatit ovat varsin perinteisiä ja noudattelevat työmarkkinoiden sukupuolisegregaatiota. Tyttöjen ja poikien eriytyneiden valintojen taustalla on mm. sukupuolisterootyypit ja ammattien tuttuus/vieraus (mm. TET-jaksot ja muu työelämään tutustuminen). Kunnilla on koulutusta järjestävinä viranomaisina velvollisuus huolehtia tasa-arvon toteutumisesta sen hallinnoimissa oppilaitoksissa. Oppilaitoksilla on velvollisuus tehdä tasa-arvosuunnitelma. Koulujen opintojen ohjauksella voidaan vaikuttaa segregatioon.

Tilastot osoittavat, että **naisvaltuutettujen osuus** kaikista valtuutetuista **ei ole vielä kertaakaan ylittänyt 40 prosenttia.**

Tutkimukset osoittavat, että viranomaiset (ml. kunnat), joilla on toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma, edistävät tasa-arvoa eniten ja monipuolisimmin. Suomessa vain 27 kuntaa ja kaksi maakuntien liittoa on allekirjoittanut Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan. Suomessa oli vuonna 2020 yhteensä 310 kuntaa.

Tilastot osoittavat, että naisvaltuutettujen osuus kaikista valtuutetuista ei ole vielä kertaakaan ylittänyt 40 prosenttia. Sukupuolijakauman tasoittuminen on kunnissa ollut hitaampaa kuin eduskunnassa. Naisten osuus kansanedustajista ylitti 10 prosenttia jo vuonna 1908, kun taas valtuustoissa vastaava rajapyykki rikottiin vasta kuusikymmentä vuotta myöhemmin. Kansanedustajiksi nousi naisia yli 40 prosenttia kaikista eduskuntaan valituista vuonna 2007, mutta naisvaltuutettujen osuus kaikista valtuutetuista ei ole vielä kertaakaan ylittänyt samaa lukemaa.

Tämän julkaisun liitteinä ovat tasa-arvoasiain neuvottelukunnan ja Naisjärjestöt Yhteistyössä NYTKIS ry:n kuntavaalitavoitteet käytettäväksi kuntavaalilyössä ja sen jälkeen. Toivomme selvityksen ajankohtaisten tietojen kuuluvan kuntavaaliehdokkaiden kampanjoissa ja kuntavaalitenteissä sekä uusien valtuustojen työssä.

Kiitämme lämpimästi kaikkia tämän julkaisun tekemiseen osallistuneita sekä THL:n Tasa-arvotiedon keskuksen asiantuntevia yhteistyökumppaneitamme. Erityiskiitos suunnittelija Heidi Aholalle, joka on kirjoittanut Kuntapolitiikan tasa-arvokysymyksiä – Sukupuolten tasa-arvo Suomen kunnissa 2017–2021 –selvityksen. Kiitos myös keskuksen kehittämisspäällikkö Reetta Siukola arvokkaista kommentteista ja täydennyksistä julkaisun valmistelussa.

Julkaisun oivaltavasta ulkoasusta ja taitosta kiitämme CEO & AD Kiira Koivusta, Mene Creative Oy.

Helmikuu 2021

Hannele Varsa

Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan pääsihteeri

Johdanto

Tämän selvityksen tarkoituksena on tarkastella sukupuolten tasa-arvon tilaa Suomen kunnissa. Raportissa nostetaan esiin kolme sisällöllistä tasa-arvoteemaa, joissa kunnilla on Suomessa suuri rooli. Nämä kolme aihealuetta ovat sopimusperusteinen omaishoito, peruskoulun ja toisen asteen koulutusvalintojen tarkastelu sukupuolen mukaan sekä toiminnallisen tasa-arvosuunnittelun tila Suomen kunnissa.

Selvitys tarkastelee lisäksi tilastotietojen pohjalta eri sukupuolten edustusta kuntien ja kaupunkien eri luottamustoimissa sekä kunta- ja aluejohdon tehtävissä. Eri tietolähteitä yhdistämällä on pyritty tarjoamaan mahdollisimman kattava kuva tasa-arvosta kuntatasolla.

Vuonna 2020 Suomessa oli yhteensä 310 kuntaa, joista Manner-Suomessa on 294 ja Ahvenanmaalla 16. Tässä selvityksessä tarkastelut on rajattu joissain kohdissa koskemaan Manner-Suomen kuntia, sillä usein tilastotietoja on saatavilla tällä rajauksella. Tarkastelussa tilastotietojen osalta on meneillään oleva, vuonna 2017 alkanut valtuustokausi, joka päättyy vuonna 2021.

Selvityksessä sovelletaan valtiovarainministeriön kuntakokoluokitusta, jossa Manner-Suomen kunnat on jaettu seitsemään luokkaan: alle 2 000 asukkaan, 2 000–5 000 asukkaan, 5 001–10 000 asukkaan, 10 001–20 000 asukkaan, 20 001–40 000 asukkaan, 40 001–100 000 asukkaan sekä yli 100 000 asukkaan kuntiin.

Selvityksessä tarkastellaan saatavilla olevia tilastotietoja, joissa sukupuoli kategorisoidaan juridisen sukupuolen mukaan, eli ihminen tilastoidaan joko naisena tai miehenä. On hyvä kuitenkin muistaa, että sukupuoli-identiteettien ja sukupuolen ilmaisun kirjo on tätä laajempi.



1.

Kolme kunta- tason tasa-arvo- kysymystä:

omaishoito, nuorten
koulutusvalinnat
ja toiminnallinen
tasa-arvosuunnittelu

1.1 Sopimusperusteinen omaishoito on sukupuolittunut ilmiö

Suomessa vastuu sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen järjestämisestä on lähtökohtaisesti kunnilla (Kuntaliitto 2020c). Kunnat ovat kuitenkin vähentäneet laitoshoidtoa ja kalliimpia hoitomuotoja jo pidemmän aikaa, ja omaishoito yleistyy kunnissa (Mikkola 2019). Omaishoidon vahvistaminen ja lisääminen oli keskeinen osa Juha Sipilän hallituksen I&O-kärkihanketta, joka toteutettiin vuosina 2016–2018 (Noro & Karppanen 2019). Yksi kärkihankkeen tavoitteista oli hillitä kustannusten kasvua kunnissa. Omaishoidolla on korvattu kalliimpia hoitomuotoja, esimerkiksi intensiivistä kotihoitoa tai tehostettua palveluasumista. (Noro 2019.) Omaishoito tulee kunnille usein edullisemmaksi kuin kodin ulkopuolinen ympärivuorokautinen hoito (Ahokas-Kukkonen et al. 2019). Laitoshoidon vähentäminen ja omaishoidon lisääminen on johtanut siihen, että vastuu esimerkiksi vanhusten hoivasta on siirtynyt entistä vahvemmin heidän perheilleen (Kauppinen & Silfver-Kuhlampi 2015).

Kuntaliiton (2020b) mukaan omaishoito tarkoittaa vanhuksen, vammaisen tai sairaan henkilön hoidon järjestämistä kotioloissa niin, että hoitajana toimii hoidettavan omainen tai muu läheinen henkilö. Omaishoitaja on omainen tai muu hoidettavalle läheinen henkilö, joka on tehnyt kunnan kanssa omaishoitosopimuksen. Omaishoidon tuki puolestaan on kokonaisuus, johon kuuluvat hoidettavan tarvitsemat palvelut, omaishoitajalle maksettava hoitopalkkio sekä omaishoitajan vapaat ja tämän hoitotehtävää tukevat palvelut. Omaishoidon tuki perustuu lakiin omaishoidon tuesta (937/2005). (Kuntaliitto 2020b.) Kaikki omaishoito ei kuitenkaan ole sopimusperustaista. Osa omaishoitajista hoitaa omaistaan tai läheistään ilman sopimusta, ja kunta voi tarjota omaishoitajalle jonkinlaista tukea, vaikka omaishoito ei täyttäisikään omaishoitosopimuksen kriteerejä (Aaltonen et al. 2014). Omaishoidon tukeen ei ole subjektiivista oikeutta eikä sen myöntämiselle ole kansallisesti yhtenäisiä kriteerejä, vaan käytännössä kunnat päättävät harkinnanvaraisesti ja omien kriteeriensä ja määrärahojensa mukaan omaishoidon tuen myöntämisestä. Kriteerien vaihtelevuus voi syventää eriarvoisuutta kuntien välillä. (Leppäaho et al. 2019.)

Sopimusomaishoitajina toimi Suomessa vuonna 2019 hieman yli 48 700 henkilöä (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020a). Omaishoitajista selvä enemmistö, noin 70 prosenttia, on naisia. Omaishoidettavissa on lähes yhtä paljon naisia ja miehiä. Noin 80 prosenttia omaishoitajista tekee lähes ympärivuorokautisesti sitovaa omaishoitotyötä, ja hoidon sitovuus voi tehdä ansiotyön ja hoivan yhdistämisestä haastavaa. (Noro 2019; Leppäaho et al. 2019; Ahokas-Kukkonen et al. 2019). Hoivaajan roolin on nähty perinteisesti soveltuvan naisille ja hoivavastuu mielletään yhteiskunnassamme edelleen naisten asiaksi (Kallioma-Puha 2019). Naiset myös käyttävät miehiä enemmän aikaa läheistensä hoivaamiseen (Attila et al. 2018). Tyypillinen omaishoitaja on yli 65-vuotias, muistisairasta puolisoaan hoitava nainen (Omaishoitajaliitto 2020). Naiset päätyvät miehiä useammin oman puolisonsa omaishoitajiksi osittain siksi, että naiset ovat usein aviomiehensä nuorempia ja naisten eliniänodote on miehiä korkeampi (Kauppinen &

Silfver–Kuhalampi 2015). On myös tavallista, että omien lasten aikuistuesssa ja muuttaessa omilleen keski-ikäinen nainen alkaa kantaa vastuuta omista tai puolisonsa vanhemmista ja heidän hoitamisestaan. Suomessa elää yhä vahvana ihanne siitä, että ikääntyvä vanhus voi asua mahdollisimman pitkään kotonaan ja olla läheistensä hoivattavana avuntarpeen kasvaessa, vaikka mikään ulkoinen pakko ei sanelisi asiaa. (Kauppinen & Silfver–Kuhalampi 2015.)

Vuonna 2017 kaikista omaishoitajista 58 % oli yli 65-vuotiaita. Silti 39 prosenttia omaishoitajista oli työikäisiä, 18–64 -vuotiaita. (Leppäaho et al. 2019.) 28–47-vuotiaiden ikäluokassa omaishoitajista oli naisia 80 prosenttia (Noro 2019), ja alaikäisen lapsen sopimusomaishoitajista jopa 91 prosenttia oli naisia vuonna 2012, tyypillisimmin lasten äitejä (Kalliomaa–Puha 2019). Työikäisten omaishoitajien tulotaso on oman ikäryhmänsä keskiarvoa jonkin verran matalampi. He myös hakevat toimeentulotukea useammin kuin muut oman ikäryhmänsä edustajat, mistä herää kysymys, ovatko omaishoitajille maksettavat hoitopalkkiot riittäviä. (Noro 2019.) Tätä taustaa vasten omaishoidon järjestämisellä on merkitystä erityisesti naisten toimeentulon, eläketurvan ja urakehityksen kannalta. Ansiotyön ja omaishoidon yhteensovittamisen helpottaminen sekä hoivaamiseen liitetyn stigman hälventäminen edesauttaisivat erityisesti naisten pysymistä työelämässä ja taloudellisen toimeentulon takaamista. Helpottamalla työn ja hoivan yhdistämistä voidaan hoivavastuuta miesten ja naisten välillä tasata ja saada enemmän miehiä hoitamaan esimerkiksi vanhempiaan tai lapsiaan. Haasteet ansiotyön ja omaishoidon yhteensovittamisessa voivat ajaa erityisesti naisia pois työelämästä. Miehet ovat tutkitusti naisia vähemmän taipuvaisia tekemään myönnytyksiä työuransa suhteen toimiakseen omaishoitajina. (Kalliomaa–Puha 2019.) Jos hoivavastuuta siirretään enenevässä määrin yhteiskunnalta hoidettavan omaisille ja läheisille, kasvaa todennäköisyys sille, että hoivaajan roolissa oleva työikäinen nainen jää ennenaikaisesti pois työelämästä tai että hänen kytköksensä työelämään heikkenevät. Jos työikäinen nainen jää kokonaan pois työelämästä hoitaakseen läheistään, voi työllistyminen myöhemmässä elämänvaiheessa olla haastavaa. (Kauppinen & Silfver–Kuhalampi 2015.)

Omaishoidon merkitys kasvaa Suomen väestön ikääntyessä (Leppäaho et al. 2019). Kuntien ikärakenteet eroavat toisistaan, jolloin omaishoidon suhteellinen merkitys voi vaihdella kunnittain. Omaishoito on olemassa olevan tiedon valossa varsin sukupuolittunut ilmiö, joten omaishoidon mahdollisesti yleistyessä entisestään yhtenä hoivan muotona olisi tärkeää, että siitä tuotettaisiin enemmän sukupuolen mukaista tietoa kunnittain ja alueittain. Myös ilmiön vaikutuksia sukupuolten tasa-arvoon olisi hyvä arvioida. Esimerkiksi Helsingin kaupunki toteutti sukupuolivaikutusten arvioinnin omaishoidon tuelle vuosina 2018–2019 osana kaupungin omaa tasa-arvohanketta (Patosalmi et al. 2019). Nykytilanteessa yleisellä tasolla huolestuttavaa on muun muassa se, että vain noin puolet omaishoitajista pitää heille lakisääteisesti kuuluvia vapaapäiviä, vaikka tautot omaishoidosta olisivat hyvin tärkeitä omaishoitajan jaksamisen kannalta (Leppäaho et al. 2019).

1.2 Sukupuolistereotyytiat rajoittavat lasten ja nuorten koulutus- ja ammattivalintoja

Suomessa työmarkkinat ovat voimakkaasti eriytyneet sukupuolen mukaan eli segregoituneet, ja usein puhutaan mies- ja naisenemmistöisistä aloista. Alle 10 prosenttia palkansaajista työskentelee niin kutsutuissa tasa-ammateissa, joissa on vähintään 40 prosenttia sekä naisia että miehiä. Sukupuolen mukainen segregatio alkaa jo peruskoulussa. Segregatio jatkuu läpi koko koulu- ja opiskelutaipaleen ja vaikuttaa työmarkkinoihin ja naisten ja miesten urapolkuihin, kun eriytyminen siirtyy koulutuksesta työelämään. Toisaalta segregoituneet työmarkkinat vaikuttavat vastavuoroisesti nuorten koulutusvalintoihin, sillä ajatus ”naisten töistä” ja ”miesten töistä” vaikuttaa nuorten käsityksiin heille sopivista aloista. Koulutuksen ja työelämän segregatio on kytköksissä myös sukupuolten palkkaeroihin, sillä usein naisenemmistöisillä aloilla palkkataso on matalampi kuin miesenemmistöisillä. Suomessa ammattialojen segregatio on voimakkaampaa kuin EU-alueella keskimäärin. (Teräsaho & Keski-Petäjä 2017; Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020b.)

Stereotyyppiset käsitykset eri sukupuolille sopivista töistä rajoittavat lasten ja nuorten koulutus- ja ammattivalintoja. Lapset ja nuoret törmäävät usein jo varhain perinteisiin sukupuolirooleihin ja yhteiskunnan sukupuolittuneisiin odotuksiin. Nuorten toiveammatit ovat keskimäärin varsin perinteisiä ja noudattelevat segregoituneita työmarkkinoita. Vuonna 2016 nuorten naisten yleisin toiveammatti oli sosiaali- ja terveysalalla ja nuorten miesten toiveammatit painottuivat tekniikan alalle. Segregation lieventäminen on yksi perusopetuksen keskeisistä tavoitteista. (Lahtinen & Vieno 2019; Teräsaho & Keski-Petäjä 2017; THL 2020b.)

Kunnilla on koulutusta järjestävinä viranomaisina velvollisuus varmistaa eri sukupuolten samanlaiset mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen sekä ehkäistä sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Kuntien tulee myös huolehtia siitä, että opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat sukupuolten tasa-arvon toteutumista ja että sen hallinnoimissa oppilaitoksissa tehdään järjestelmällistä ja suunnitelmallista työtä sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020b.)

Segregatio näkyy sekä perusasteen että toisen asteen koulutusvalinnoissa. Jo peruskoulun yläluokilla valinnaisissa oppiaineissa tytöt ja pojat tekevät eri valintoja. Pojat valitsevat tyttöjä enemmän matematiikan ja luonnontieteiden opintoja, tytöt puolestaan opiskelevat poikia enemmän vieraita kieliä. Tämä ei ole yllättävää, sillä yhteiskunnassa elää vahvana stereotypia poikien matemaattisesta ja tyttöjen verbaalisesta lahjakkuudesta. (Lahtinen & Vieno 2019; Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020b.)

Tyttöjen ja poikien välillä on eroja hakeutumisessa peruskoulun jälkeiseen koulutukseen eli toisen asteen koulutukseen. Vuonna 2018 peruskoulun 9. luokan päättäneistä tytöistä 65 prosenttia haki ensisijaisesti lukioon ja pojista 54 prosenttia haki ensisijaisesti toisen asteen ammatilliseen koulutukseen. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020b.) Nuorten koulutusvalinnat ovat erityisen sukupuolittuneita siinä vaiheessa, kun nuori siirtyy peruskoulusta toisen asteen ammatilliseen koulutukseen (Lahtinen & Vieno 2019). Eri alat tulevat tutuksi tytöille ja pojille vanhempien ja sukulaisten puheiden, kavereiden ja harrastusten sekä peruskoulun TET-jaksojen ja muun työelämään tutustumisen myötä. Lisäksi sukupuolittuneet mielikuvat ”naisten töistä” ja ”miesten töistä” elävät yhä. Myös nuorten kokemukset siitä, että haluaa esimerkiksi valmistua lyhyessä ajassa ja päästä nopeasti työelämään tai ettei voi valita paljon lukemista vaativaa alaa, ovat osittain sukupuolittuneet. (Tanhua 2019.)

Erytisen naisenemmistöisiä toisen asteen ammatillisen koulutuksen aloja ovat sosiaali- ja terveysala, liikunta-ala ja hiusala. Näillä aloilla yli 80 prosenttia toisen asteen opiskelijoista on naisia. Erytisen miesenemmistöisiä aloja puolestaan ovat tekniikan ja liikenteen ala, luonnontieteiden ala sekä pelastus- ja turvallisuusala. Jotkin toisen asteen ammattikoulutuksen alat ovat lähes kokonaan mies- tai naisenemmistöisiä: vuoden 2018 yhteishaussa talotekniikan opiskelupaikan vastaanottaneista jopa 99 prosenttia oli miehiä, ja sähkö- ja automaatioalalla miesten osuus oli 96 prosenttia. Hiusalalla puolestaan opiskelupaikoista 97 prosenttia oli naisten vastaanottamia. (Saari & Lahtinen 2019; Tanhua 2018.)

Suomessa on alueellista vaihtelua sen suhteen, miten sukupuolittuneita toisen asteen ammatillisen koulutuksen valinnat ovat. Nuoren asuinpaikka voi asettaa reunaehdoja tämän ammatinvalinnalle. Suurten työmarkkinoiden paikkakunnilla pojilla ja miehillä on suurempi taipumus tehdä sukupuolelleen epätyypillisiä ammattivalintoja. Naisten ammattivalintoihin alueen työmarkkinoiden koolla ei juuri ole vaikutusta, mutta jos asuinalue on teollisuusvaltainen, ovat tyttöjen ja naisten valinnat suuremmalla todennäköisyydellä omalle sukupuolelle epätyypillisiä. Myös asuinalueen olemassa oleva koulutustarjonta vaikuttaa naisten ja miesten valintoihin. (Saari & Lahtinen 2019.)

Myös lukio-opiskelussa ainevalinnoissa on sukupuolen mukaisia eroja. Vuonna 2019 sekä lukiossa opiskelevista että ylioppilastutkinnon suorittaneista enemmistö, 58 prosenttia, oli naisia. Lukiossa miehet opiskelevat matematiikkaa, fysiikkaa ja kemiaa suhteellisesti enemmän kuin naiset. Miehet myös valitsevat pitkän matematiikan valinnaiseksi oppiaineeksi naisia useammin. Toisaalta esimerkiksi ylioppilaskokeissa pitkän matematiikan hyväksytyistä suorittaneista oli vuonna 2020 ensimmäistä kertaa määrällisesti enemmän naisia kuin miehiä. Nuorille suunnatun lukiokoulutuksen keskeytti lukuvuonna 2017–2018 naisista reilu 1 prosentti ja miehistä hieman yli 2 prosenttia. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020b; Ylioppilastutkintolautakunta 2021.)

Peruskoulun opinto-ohjauksella on tärkeä rooli nuoren hakeutumisessa jatkokoulutukseen. Ei ole tavatonta, että nuorta ohjataan hakeutumaan omalle sukupuolelleen tyyppilliseen ammattiin tämän henkilökohtaisista vahvuuksista huolimatta. Esimerkiksi matemaattisesti lahjakkaita tyttöjä saatetaan ohjata pois teknisiltä aloilta, joita pidetään perinteisesti

pojille sopivina. Pahimmillaan opinto-ohjaus voikin vahvistaa segregatiota. Nuorten koulutusvalinnat ovat sukupuolittuneita erityisesti silloin, kun eri ammateista on saatavilla vain vähän paikkansapitävää tietoa. Toisaalta jos opintojen ohjauksessa osataan ottaa huomioon oppilaan yksilölliset taipumukset ja kyseenalaistaa perinteiset sukupuoliroolit, voidaan segregatiota parhaimmillaan lieventää. Onkin tärkeää, että nuorilla on mahdollisuus tutustua vapaasti erilaisiin työpaikkoihin ja ettei opetusmateriaaleissa pönkitetä sukupuolistereotyyppioihin perustuvia käsityksiä eri alojen sopivuudesta tytöille ja pojille. (Aapola-Kari & Tolonen 2019; Lahtinen & Vieno 2019; Teräsaho & Keski-Petäjä 2017.)

Oppilaitoksilla on tasa-arvolaisissa (1986/609) määritelty velvollisuus laatia tasa-arvosuunnitelma. Tasa-arvosuunnitelma on hyvä työkalu edistää tasa-arvotavoitteita opetuksessa ja laatia konkreettisia toimenpiteitä niiden toteuttamiseksi. Tasa-arvosuunnitelma laaditaan oppilaitoksissa yhteistyössä henkilöstön ja oppilaiden tai opiskelijoiden kanssa, ja jälkimmäisten äänen kuuleminen suunnitelman tekoprosessissa on erittäin tärkeää. (Teräsaho & Keski-Petäjä 2017.) Oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelmaan täytyy sisältyä selvitys oppilaitoksen tasa-arvotilanteesta ja siinä on kerrottava tarvittavat toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi. Lisäksi suunnitelmassa pitää arvioida aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamista ja tuloksia. Erityistä huomiota täytyy kiinnittää opiskelijavalintoihin, opetukseen, opintosuoritusten arviointiin sekä seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen. Oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelma tulee lähtökohtaisesti päivittää vuosittain ja vähintään joka kolmas vuosi. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020b.)

Nuoren harrastuksilla voi olla vaikutusta siihen, minkä alan ammatilliseen koulutukseen tämä hakeutuu peruskoulun jälkeen. Varsinkin sukupuolelleen epätyypillisiä asioita harrastavilla nuorilla on keskivertoa suurempi todennäköisyys hakeutua sukupuolelleen epätyypilliseen ammatilliseen koulutukseen. Monipuolistamalla nuorten mahdollisuuksia harrastaa arjessaan erilaisia asioita voidaankin mahdollisesti lieventää segregatiota peruskoulun jälkeisissä koulutusvalinnoissa. (Saari & Lahtinen 2019.)

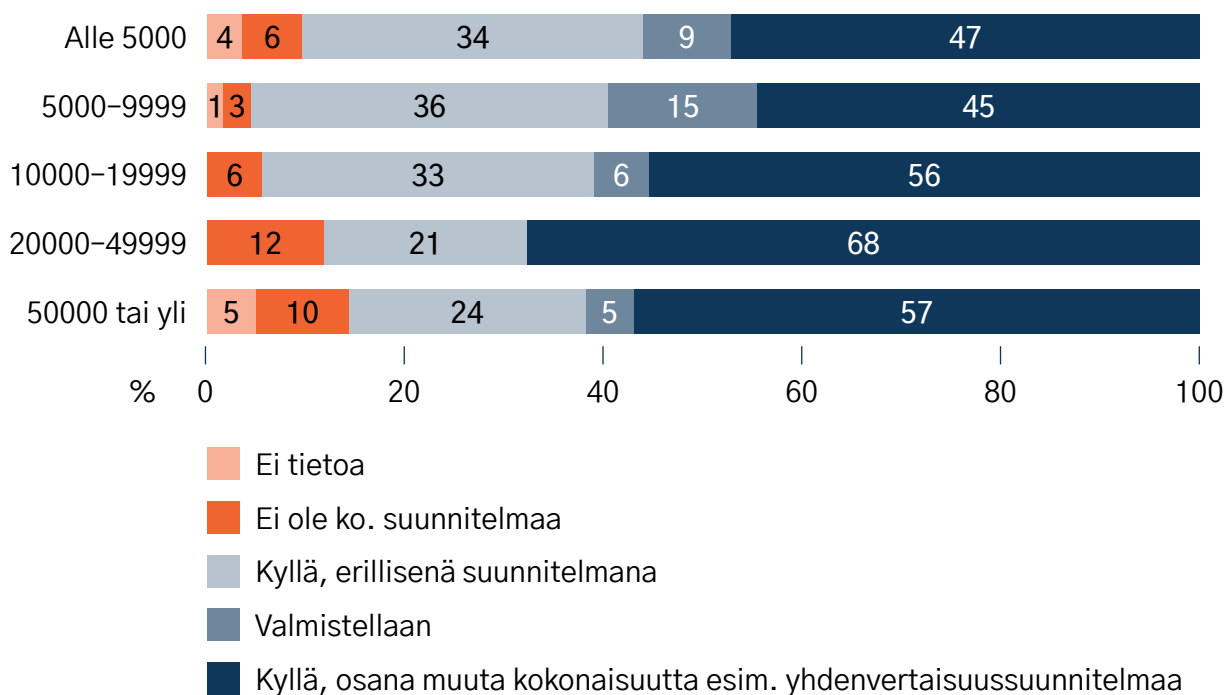
1.3 Toiminnallinen tasa-arvosuunnittelu kunnissa

Tasa-arvolaki (609/1986) velvoittaa kaikkia viranomaisia edistämään sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti kaikessa toiminnassaan. Viranomaisten tulee luoda hallinto- ja toimintatavat, jotka edistävät sukupuolten tasa-arvoa asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa, sekä muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista. Lisäksi heidän tulee ottaa sukupuolten tasa-arvo huomioon palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa sekä ehkäistä tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Toiminnallinen tasa-

arvosuunnittelu on yksi keino näiden tavoitteiden toteuttamiseksi. Kattavaa ja luotettavaa seurantatietoa näiden lakisääteisten velvoitteiden toimeenpanosta kunnissa ei ole.

Seurantatietoa kuntien palveluja ja toimintoja koskevan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun tilanteesta saatiin viimeksi TEAviisarin 2019 (THL) kuntajohdon tiedonkeruussa. Kyselyn mukaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat puuttuvat osalta kunnista. Noin neljä viidestä kunnasta vastasi laatineensa tasa-arvosuunnitelman ja hieman tätä harvemmallalla oli yhdenvertaisuussuunnitelma. Kuntakoolla tai -tyypillä ei ollut merkittävää vaikutusta suunnitelmien yleisyyteen. Suunnitelmien yleisyys vaihteli kuitenkin jonkin verran maakunnittain. Kysymyksen ja sen saatteen muotoilujen vuoksi on todennäköistä että vastauksissa on mukana myös henkilöstöpoliittisia suunnitelmia¹. Kyselyyn vastasi 273 kuntaa eli 93 prosenttia kaikista Manner-Suomen kunnista.

Kuvio 1. Tasa-arvosuunnittelun tilanne kunnissa kuntakoon mukaan vuonna 2019
TEAviisari 37. Onko kunnassanne voimassa oleva tasa-arvosuunnitelma?



(lähteet: teaviisari.fi)

Kuntaliiton vuonna 2018 toteuttaman kyselyn (Ekholm & Tuokkola 2018) tulosten valossa toiminnallinen tasa-arvosuunnittelu on vähäistä: toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma oli 24 prosentilla kyselyyn vastanneista kunnista. Sen sijaan henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma oli tehtynä suurimmassa osassa kuntia (85 %) ja myös oppilaitoskohtaisia tasa-arvosuunnitelmia oli myös melko usealla kunnalla (63 %). Neljässä kunnassa ei ollut tehty minkäänlaisia tasa-arvosuunnitelmia. Nämä olivat pieniä, alle 5000

asukkaan kuntia. Kyselyyn vastasi kuitenkin vain 127 kuntaa eli 42 prosenttia Manner-Suomen kunnista. STM:n vuonna 2020 tilaaman kyselytutkimuksen (Attila & Koskinen 2020) mukaan henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma oli tehty 89 prosentissa kuntasektorin organisaatioista. Tämä tukee havaintoa siitä, että henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnittelu on kunnissa yleisempää kuin toiminnallinen tasa-arvosuunnittelu.

Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan on allekirjoittanut selkeä vähemmistö Suomen kunnista: yhteensä 27 kuntaa ja kaksi maakuntien liittoa on allekirjoittanut peruskirjan (CEMR 2020). Peruskirja ei aseta kunnille velvoitteita laatia toiminnallista tasa-arvosuunnitelmaa, mutta siitä on apua ja tukea suunnitelman laatimiseen. Tasa-arvon peruskirja selventää Suomen tasa-arvolaisissa (1986/609) määriteltyjä velvoitteita kuntien henkilöstöpoliittisesta tasa-arvosuunnitelmasta ja sukupuolinäkökulman huomioimisesta kunnan toiminnassa. (Kuntaliitto 2020a.)

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien toteutumista on tarkasteltu myös muun muassa vuonna 2015 julkaistussa sosiaali- ja terveysministeriön selvityksessä. Kyselyyn vastanneista viranomaisorganisaatioista 38 prosentilla oli toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma. Selvityksen mukaan ne viranomaiset, joilla on toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma, edistävät tasa-arvoa eniten ja monipuolisimmin. (Tanhua, Mustakallio & Niemistö 2015.)

Kaupunki tai kunta voi edistää tasa-arvosuunnittelua monin eri tavoin. Esimerkiksi Vantaan kaupunki on allekirjoittanut Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan vuonna 2007. Vantaalla on myös laadittu meneillään olevalle valtuustokaudelle tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, joka koostuu kolmesta osasta: työkirjasta sekä toiminnallisesta ja henkilöstöpoliittisesta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta. Tämä kolmiosainen suunnitelma on myös käsitelty Vantaan kaupunginvaltuustossa. Vantaan kaupungissa on myös tehty toimialakohtaisia tasa-arvosuunnitelmia. Lisäksi Vantaan kaupunki seuraa henkilöstöpoliittisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista ja on kehittänyt henkilöstön ja luottamushenkilöiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosaamista. (Tuominen, Groth & Eskola 2016.)

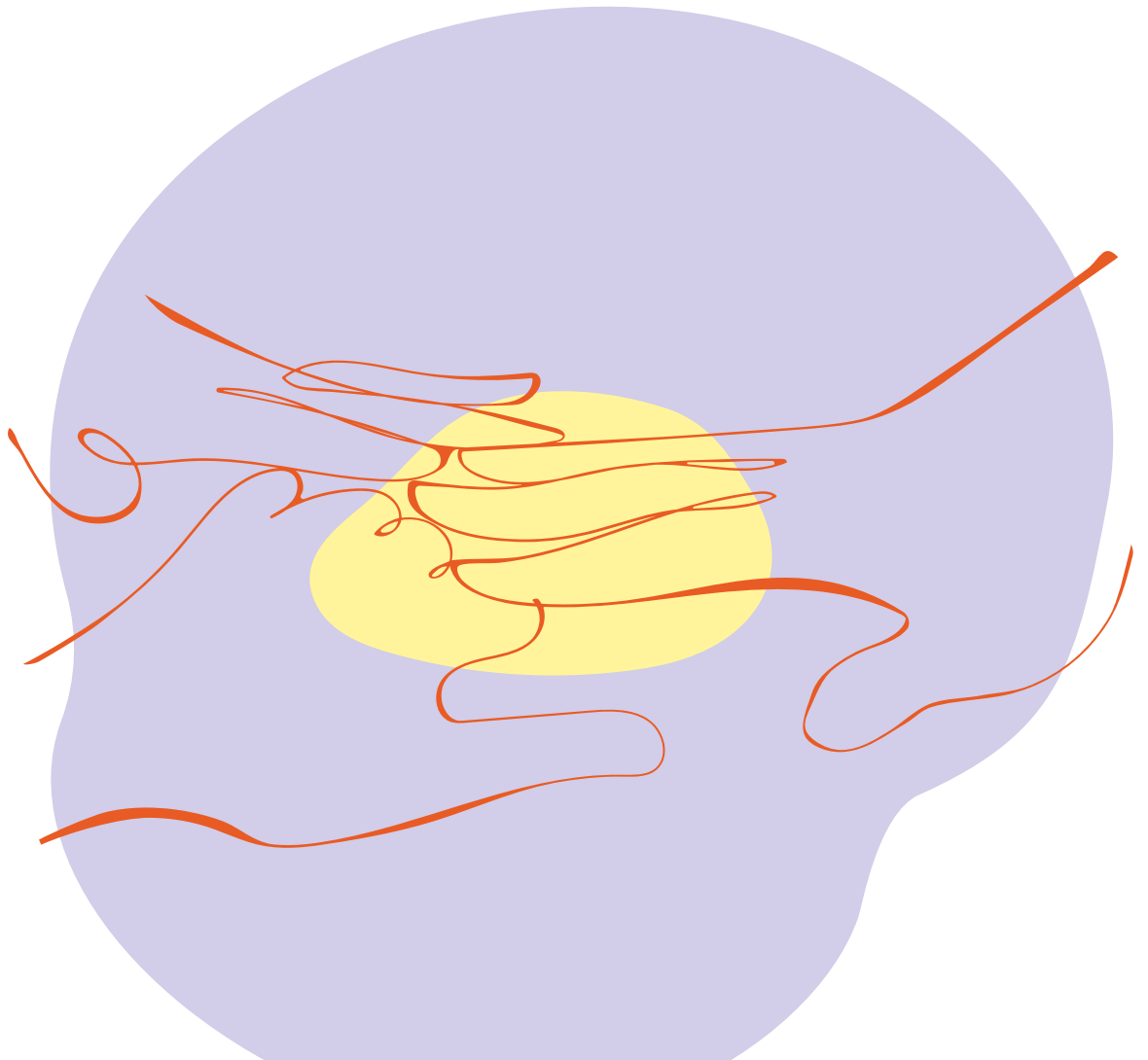
Kuntien toiminnallista tasa-arvosuunnittelua on tarpeen seurata säännöllisesti esimerkiksi osana TEAvisarin kuntajohdon tiedonkeruuta. TEAvisarin etuna on erittäin kattava vastausaktiivisuus. Kuitenkin tarkkojen tietojen saamiseksi kysymysmuotoilua on hyvä kehittää jatkossa. Kuntien tyyppisissä, toimialaltaan laajoissa viranomaisissa, on usein tarpeen laatia myös toimialakohtaiset tasa-arvosuunnitelmat. Näiden osalta seurantatietoa ei ole olemassa.

**Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan
on allekirjoittanut selkeä vähemmistö
Suomen kunnista:** yhteensä 27 kuntaa ja kaksi
maakuntien liittoa on allekirjoittanut peruskirjan

A large, solid orange circle is positioned in the upper left quadrant of the page. It contains the number '2.' in white, bold, sans-serif font.

2.

Kunnalliset luottamustoimet ja sukupuoli



2.1 Kunnanvaltuustojen jäsenet

Valtuusto on kunnan asukkaiden valitsema kunnan ylin toimielin, jolla on kokonaisvastuu kunnan toiminnasta ja taloudesta. Sille kuuluu kunnan ylin poliittinen päätösvalta. Valtuuston tehtäviin kuuluu muun muassa kunnan toiminnan keskeisistä tavoitteista päättäminen. Valtuutetut kunnanvaltuustoihin valitaan joka neljäs vuosi pidettävissä kuntavaaleissa, joissa äänioikeutetuilla kuntalaisilla on oikeus äänestää haluamaansa ehdokasta valtuustoon. (Kuntaliitto 2016; Oikeusministeriö 2020.)

Vuoden 2017 kuntavaalit olivat Suomessa historialliset, sillä naisten osuus valituista valtuutetuista oli suurempi kuin koskaan aiemmin. Naisten osuus valituista valtuutetuista oli 39 prosenttia ja miesten 61 prosenttia. Manner-Suomessa valtuustoihin valittiin kaikkiaan 8 999 valtuutettua, joista naisia oli 3 514 ja miehiä 5 485. Naisten osuus valituista valtuutetuista oli korkeampi kuin koskaan aiemmin siitäkin huolimatta, että naisten osuus kuntavaaliehdokkaista ei yltänyt ennätyslukemiin vaan jäi alle vuoden 2008 kuntavaalien tason (40,4 %). Naisten osuus valtuutetuista koko Manner-Suomen tasolla on edelleen alle 40 prosenttia, vaikka naisten osuus äänioikeutetuista oli viime kuntavaaleissa 51 prosenttia. (SVT 2017; Pekola-Sjöblom & Piipponen 2017.)

Ikä

Vuonna 2017 valitut naisvaltuutetut olivat iältään hieman miesvaltuutettuja nuorempia. Naisvaltuutettujen keski-ikä oli 47,7 vuotta, miesvaltuutettujen 51,8. Nuorimmat valtuutetuiksi valitut naiset olivat 18-vuotiaita (yhteensä 16 henkilöä), vanhin oli 80-vuotias. Naisvaltuutetuista 18–29-vuotiaita oli 6 prosenttia ja vähintään 65-vuotiaita oli 10 prosenttia. Kaikkien vuonna 2017 valittujen valtuutettujen keski-ikä oli 50 vuotta ja yli 64-vuotiaiden osuus valtuutetuista oli 15 prosenttia. Alle 30-vuotiaiden osuus valtuutetuista (6 %) on selkeästi pienin muihin ikäryhmiin verrattuna. (Pekola-Sjöblom & Piipponen 2017.)

Kieli

Sukupuolen mukaan jaoteltua tietoa valtuutettujen äidinkielestä ei ole saatavilla. Vuonna 2017 valituista valtuutetuista suurin osa (93 %) oli suomenkielisiä. Äidinkielenään ruotsia puhuvia valittiin valtuutetuiksi hieman alle seitsemän prosenttia. Saamenkielisiä valittiin valtuutetuiksi yhteensä yhdeksän henkilöä. Vieraskielisiä valtuustoon valituista oli 0,6 prosenttia. Heistä kaksi henkilöä oli englanninkielisiä ja 54:llä oli jokin muu äidinkieli. Vieraskielisten osuus valtuutetuista on selvästi matalampi kuin heidän osuutensa äänioikeutetuista. (Pekola-Sjöblom & Piipponen 2017; 2018.)

Maakunnat

Eniten naisia valittiin kuntien valtuustoihin Manner-Suomen maakunnista Uudellamaalla. Uudenmaan kuntien valituista valtuutetuista naisia oli 46 prosenttia. Naisten osuus valituista valtuutetuista ylitti 40 prosenttia myös Kanta-Hämeessä, Varsinais-Suomessa, Kymenlaaksossa ja Päijät-Hämeessä. (SVT 2017.)

Vähiten naisia valittiin valtuustoihin Keski-Pohjanmaan (29 %) ja Etelä-Pohjanmaan (31 %) maakunnissa. Näissä maakunnissa naisia myös valittiin valtuustoihin vähemmän kuin heitä oli ehdolla. Naisten osuus valituista oli puolestaan suurempi kuin heidän osuutensa ehdokkaista esimerkiksi Uudellamaalla, Kanta-Hämeessä, Päijät-Hämeessä ja Pohjois-Karjalassa. (SVT 2017.)

Kuntakoko

Naisten ja miesten edustuksessa kunnan- ja kaupunginvaltuustoissa on suurta vaihtelua kunnittain. Pienissä, alle 5000 asukkaan kunnissa valtuustoon valituista oli naisia 36 prosenttia vuonna 2017. Naisten osuus valtuutetuista oli selvästi suurempi suurissa, yli 100 000 asukkaan kunnissa, joissa naisia valittiin valtuustoon 48 prosenttia eli naisten ja miesten edustus oli lähes yhtä suuri. (Pekola-Sjöblom & Piipponen 2018.) Yli 100 000 asukkaan kaupunkeja on Suomessa yhdeksän kappaletta (Pekola-Sjöblom & Piipponen 2017), ja seitsemässä niistä kuntavaalien ääniharava eli eniten ääniä saanut ehdokas oli mies ja kahdessa nainen (Yle 2017).

Sukupuolijakauman ajallinen kehitys

Naisten osuus valituista valtuutetuista ylitti 10 prosenttia ensimmäisen kerran vuoden 1968 kuntavaaleissa (10,7 % valituista valtuutetuista). 20 prosentin raja ylittyi vuonna 1980 (22,2 %) ja 30 prosentin raja vuonna 1992 (tasan 30 %). Naisten määrä valituista valtuutetuista ei ole vielä kertaakaan ylittänyt 40 prosenttia. (SVT 2004; Pekola-Sjöblom & Piipponen 2018.)

Vertailtaessa naisten osuutta valtuutetuista naisten osuuteen kansanedustajista on nähtävissä, että sukupuolijakauman tasoittuminen ja miesvaltaisuuden väheneminen on kuntapolitiikassa ollut keskimäärin hitaampaa kuin eduskunnassa. Naisten osuus kansanedustajista ylitti 10 prosenttia jo vuonna 1908, kun taas valtuustoissa vastaava rajapyykki rikottiin vasta kuusikymmentä vuotta myöhemmin. Kansanedustajiksi nousi naisia yli 40 prosenttia kaikista eduskuntaan valituista vuonna 2007, mutta naisvaltuutettujen osuus kaikista valtuutetuista ei ole vielä kertaakaan ylittänyt samaa lukemaa.

Taulukko 1. Naisten osuus valituista valtuutetuista ja kansanedustajista eri vuosina

Osuus valituista valtuutetuista/ kansanedustajista	Vuosi, jona naisten osuus valtuutetuista ylitti prosenttilukeman	Vuosi, jona naisten osuus kansanedustajista ylitti prosenttilukeman
10 %	1968	1908
20 %	1980	1970
30 %	1992	1983
40 %		2007

(lähteet: Suomen virallinen tilasto (SVT) 2004; THL 2020)

Nais- ja miesenemmistöiset valtuustot

Naisenemmistöisten valtuustojen eli valtuustojen, joissa naisia on yli puolet valtuutetuista, määrä on kasvanut edellisestä valtuustokaudesta. Vuonna 2017 alkaneen valtuustokauden alussa naisenemmistöinen valtuusto oli Suomessa 26 kunnassa, kun taas edellisen valtuustokauden alussa vuonna 2013 naisenemmistö oli vain kuudessa valtuustossa. (Piipponen & Pekola-Sjöblom 2018.)

Kuluvan valtuustokauden alussa naisenemmistöisimmät valtuustot olivat Inarissa ja Outokummussa, joissa molemmissa naisten osuus valtuutetuista oli 59 prosenttia. Kolmantena ja neljäntenä tulevat Espoo ja Ähtäri, joissa naisten osuus valtuutetuista oli 56 prosenttia. (Pekola-Sjöblom & Piipponen 2017.)

Naisten osuus valituista valtuutetuista jäi alle 25 prosenttiin yhteensä 23 kunnassa. Miesenemmistöisimmät valtuustot valittiin Karijoen ja Karvian kunnissa. Karijoella valituista valtuutetuista 87 prosenttia oli miehiä ja 13 prosenttia naisia. Karvialla 86 prosenttia valtuutetuista oli miehiä ja 14 prosenttia naisia. Kolmantena ja neljäntenä tulevat Alajärvi (17 % naisia) ja Kyyjärvi (18 % naisia). (Pekola-Sjöblom & Piipponen 2017.)

Sukupuolijakaumaltaan tasaisimmat valtuustot olivat Lahdessa, Jyväskylässä, Helsingissä, Vantaalla ja Turussa, joissa kaikissa naisten osuus valtuutetuista oli noin 50 prosenttia. Kaikki viisi kuuluvat asukasluvultaan yli 100 000 asukkaan kaupunkeihin, jotka erottuvat muista Manner-Suomen kunnista siinä, että niissä valtuustoon valittujen naisten osuus on keskiarvoa korkeampi. (SVT 2017; Pekola-Sjöblom & Piipponen 2018.)

Valittujen naisvaltuutettujen osuus puolueissa

Naisten ja miesten osuus valituista valtuutetuista vaihtelee puolueen mukaan ja puolueiden välillä on selkeitä eroja valtuutettujen sukupuolijakaumassa. Vuonna 2017 naisten osuus valtuutetuista oli suurin Vihreällä liitolla, jonka valtuutetuista naisia oli koko maan tasolla 68 prosenttia. Toiseksi eniten naisia valtuutetuista oli Kristillisdemokraateilla (47 %) ja Sosialidemokraattisella puolueella (44 %). Miesten osuus valituista valtuutetuista oli suurin Perussuomalaisilla, joiden valtuutetuista 78 prosenttia oli miehiä ja 22 prosenttia naisia. (SVT 2017.)

Taulukko 2. Naisten osuus eri puolueiden valituista valtuutetuista vuoden 2017 kuntavaaleissa

Puolueen nimi	Naisten osuus puolueen valituista valtuutetuista koko Manner-Suomen tasolla
Vihreä liitto	67,8 %
Kristillisdemokraatit	46,5 %
Sosialidemokraattinen puolue (SDP)	44,4 %
Vasemmistoliitto	40,4 %
Suomen ruotsalainen kansanpuolue (RKP)	40,1 %
Keskusta	36,1 %
Kokoomus	35,9 %
Valitsijayhdistykset	31,3 %
Perussuomalaiset	21,8 %

(Lähteet: SVT 2017)

Naisten osuus sekä ehdokkaista että valituista valtuutetuista on noussut 2000-luvun aikana. Luonnollisesti naisten osuus eri puolueiden valituista valtuutetuista on myös kasvanut, mutta puolueiden välillä on nähtävissä eroja. Vihreässä liitossa naisten osuus kuntavaaleissa valituista on läpi koko 2000-luvun ollut selvästi korkeampi kuin muissa puolueissa. Vuonna 2017 se oli hieman alle 68 prosenttia, lähes kaksi kertaa sen mitä naisten keskimääräinen osuus kaikista puolueista valituista valtuutetuista. Perussuomalaisissa naisten osuus valtuutetuista on 2000-luvulla ollut selvästi matalampi kuin muissa puolueissa ja oli vertailussa matalin myös vuonna 2017, hieman alle 22

prosenttia. Kokoomuksen naisvaltuutettujen osuus kaikista puolueen valtuutetuista on pysynyt lähes samanlaisena koko 2000-luvun ajan, noin 35 prosentissa. (SVT 2017.)

Naisten osuus valituista valtuutetuista kasvoi vuonna 2017 lähes kaikissa puolueissa edellisiin kuntavaaleihin verrattuna. Eniten nousua tapahtui Kristillisdemokraateissa, lähes kahdeksan prosenttiyksikköä. Vasemmistoliitossa nousua tapahtui yli neljä prosenttiyksikköä ja edellisiin kuntavaaleihin verrattuna puolueen naisvaltuutettujen osuus kaikista puolueen valtuutetuista nousi keskiarvon yläpuolelle. Vuoden 2017 kuntavaaleissa naisten osuus valituista valtuutetuista oli keskiarvoa korkeampi SDP:ssä, Vihreässä liitossa, Vasemmistoliitossa, RKP:ssä ja Kristillisdemokraateissa. (SVT 2017.)

Taulukko 3. Naisten osuus valituista valtuutetuista puolueittain 2000-luvun kuntavaaleissa

	Kuntavaalit 2000	Kuntavaalit 2004	Kuntavaalit 2008	Kuntavaalit 2012	Kuntavaalit 2017
Yhteensä	34,4 %	36,4 %	36,7 %	36,2 %	39,0 %
Keskusta	30,9 %	33,7 %	34,1 %	35,1 %	36,1 %
Kokoomus	35,4 %	35,0 %	35,9 %	35,7 %	35,9 %
Perussuomalaiset	15,6 %	18,9 %	20,8 %	23,2 %	21,8 %
Sosialidemokraattinen puolue (SDP)	38,1 %	39,7 %	41,0 %	41,7 %	44,4 %
Vihreä liitto	58,9 %	62,7 %	64,3 %	68,1 %	67,8 %
Vasemmistoliitto	32,3 %	33,9 %	32,4 %	35,8 %	40,4 %
Suomen ruotsalainen kansanpuolue (RKP)	34,6 %	37,9 %	38,2 %	38,3 %	40,1 %
Kristillisdemokraatit	38,6 %	45,3 %	43,0 %	38,7 %	46,5 %
Muut	30,9 %	31,5 %	34,0 %	29,7 %	31,0 %

(lähteet: SVT 2017)

Naisten osuus valituista valtuutetuista kasvoi vuonna 2017 lähes kaikissa puolueissa edellisiin kuntavaaleihin verrattuna.

Myös naisvaltuutettujen keski-ikä vaihtelee puolueittain. Vuonna 2017 valituista naisvaltuutetuista matalin keski-ikä on Vihreässä liitossa sekä pienpuolueisiin kuuluvassa Feministisessä puolueessa, 42 vuotta. Korkein naisvaltuutettujen keski-ikä on Kristillisdemokraateissa (51,8 vuotta). Kaikkien naisvaltuutettujen keski-ikä oli 47,7 vuotta vuonna 2017. (Pekola–Sjöblom & Piipponen 2017.)

Taulukko 4. Naisvaltuutettujen keski-ikä puolueittain vuonna 2017, korkeimmasta matalimpaan

Puolueen nimi	Naisvaltuutettujen keski-ikä
Kristillisdemokraatit	51,8
Valitsijayhdistykset	50,1
SDP	49,9
Vasemmistoliitto	49,1
Keskusta	48,0
RKP	47,1
Kokoomus	47,0
Perussuomalaiset	44,6
Liberaalipuolue	43,5
Feministinen puolue	42,0
Vihreä liitto	42,0

(lähde: Pekola–Sjöblom & Piipponen 2017)

2.2 Ehdokkaat vuoden 2017 kuntavaaleissa

Naisten osuus kaikista Manner-Suomen ehdokkaista kuntavaaleissa 2017 oli 39,9 prosenttia. Kuntavaaleissa naisten osuus ehdokkaista on aina ollut jonkin verran suurempi kuin osuus valituista valtuutetuista. Ero kuitenkin pieneni vuoden 2017 kuntavaaleissa selvästi verrattuna aiempiin kuntavaaleihin: naisten osuus kuntavaaliehdokkaista on läpi 2000-luvun ollut 3–4 prosenttia suurempi kuin naisten osuus valituista valtuutetuista, mutta vuonna 2017 ero kapeni 0,9 prosenttiin. Naisten osuus kaikista kuntavaaliehdokkaista on pysynyt koko 2000-luvun hieman alle 40 prosentissa lukuun ottamatta vuoden 2008 kuntavaaleja, jolloin naisten osuus kaikista kuntavaaliehdokkaista oli 40,4 prosenttia. (SVT 2017.)

Ikä

Naisten ehdokkuus kuntavaaleissa on kaikissa ikäluokissa harvinaisempaa kuin miesten. Jokaisessa ikäluokassa keskimäärin vähemmän naisia asettuu ehdolle kuin miehiä. Alle 40-vuotiaiden ehdokkaiden keskuudessa ero on suhteellisen pieni, mutta 40 ikävuoden jälkeen naisten osallistumisaktiivisuus ehdolle asettumisessa lähtee laskuun, kun taas miehillä vastaava lasku tapahtuu vasta 70 ikävuoden jälkeen. Valtuutetuiksi valittujen osuus ikäluokasta noudattelee ehdokkaiden osuutta ikäluokasta. Mitä suurempi osuus ikäluokasta on ehdolla, sitä suurempi osuus todennäköisesti tulee myös valituksi. (SVT 2017)

Vuoden 2017 kuntavaaleissa naisia valittiin suhteutettuna ikäluokan kokoon eniten valtuustoihin hieman yli 40-vuotiaista, miehiä puolestaan hieman yli 60-vuotiaista. Naispuolisten kuntavaaliehdokkaiden keski-ikä oli 47,8 vuotta vuonna 2017 ja miesehdokkaiden 50,7. (SVT 2017)

Kieli

Vuoden 2017 kuntavaaliehdokkaista selvä enemmistö, 92 prosenttia, oli suomenkielisiä. Ruotsia puhui äidinkielenään hieman alle kuusi prosenttia ehdokkaista ja saamea 0,11 prosenttia. Vieraskielisten osuus Suomen väestöstä oli 7,1 prosenttia vuonna 2018 (SVT 2018), mutta ehdokkaista vieraskielisiä oli hieman yli kaksi prosenttia. Ehdokkaista suurin vieraskielisten ryhmä oli venäjää äidinkielenään puhuvat ja toiseksi suurin viroa äidinkielenään puhuvat. (SVT 2017) Ehdokkaiden äidinkielestä ei ole saatavilla sukupuolen mukaan jaoteltua tietoa.

Maakunnat

Maakuntatasolla naisia oli eniten ehdolla valtuustoihin Uudellamaalla (43,4 %) ja vähiten Keski-Pohjanmaalla (35,7 %). Keskimääräistä enemmän (yli 39,9 %) naisia oli ehdolla

Uudenmaan lisäksi Varsinais-Suomessa, Kanta-Hämeessä ja Pohjanmaalla. Muissa 14 maakunnassa naisten osuus ehdokkaista vastasi Manner-Suomen keskiarvoa tai jäi sen alle. (SVT 2017.)

Naisten osuus eri puolueiden ehdokkaista

Naisten osuus ehdokkaista vaihteli jonkin verran eri puolueiden välillä vuoden 2017 kuntavaaleissa. Suhteellisesti eniten naispuolisia ehdokkaita oli Vihreällä liitolla, lähes 58 prosenttia. Vihreä liitto oli eduskuntapuolueista ainoa, joiden ehdokkaista enemmistö oli naisia. Toiseksi suurin naisehdokkaiden osuus oli Kristillisdemokraateilla ja kolmanneksi suurin RKP:llä. Näiden lisäksi vain SDP ylitti kaikkien puolueiden keskiarvon naisehdokkaiden suhteellisessa määrässä. Pienin naisehdokkaiden osuus oli Perussuomalaisissa, hieman yli 25 prosenttia. (SVT 2017.)

Taulukko 5. Naisten osuus kaikista ehdokkaista puolueittain vuoden 2017 kuntavaaleissa

Yhteensä	39,9 %
Keskusta	39,7 %
Kokoomus	39,0 %
Perussuomalaiset	25,2 %
Sosialidemokraattinen puolue (SDP)	40,9 %
Vihreä liitto	57,9 %
Vasemmistoliitto	39,8 %
Ruotsalainen kansanpuolue (RKP)	43,7 %
Kristillisdemokraatit	46,7 %
Muut	33,8 %

(lähde: SVT 2017)

Naisten ehdokkuuden ajallinen kehitys

Naisten osuus kuntavaaliehdokkaista on noussut tasaisesti vuosikymmenten ajan. Naisten osuus ehdokkaista oli tasan 10 prosenttia vuoden 1953 kuntavaaleissa. Yli 20 prosenttiin naisehdokkaiden osuus nousi ensimmäisen kerran vuonna 1976 (23,9 % kaikista ehdokkaista). 30 prosenttia ylittyi vuonna 1988 (32,4 %) ja 40 prosenttia vuonna 2008, jolloin naisten osuus kuntavaaliehdokkaista oli toistaiseksi korkein Suomen historiassa, 40,4 prosenttia. (SVT 2004; 2017) Naisten suhteellinen osuus kuntavaaliehdokkaista siis nelinkertaistui hieman yli viiden vuosikymmenen aikana.

2.3 Kuntien lautakuntien puheenjohtajien sukupuolijakauma

Kunnallisissa toimielimissä, pois lukien valtuustot, on oltava sekä naisia että miehiä vähintään 40 prosenttia. Säännös tulee tasa-arvolaista (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, 4a §) ja koskee toimielinten jäseniä. Tässä selvityksessä ei tarkastella valtuuston lisäksi muiden kunnallisten toimielinten jäsenistön sukupuolijakaumia, sillä niissä ei pitäisi tämän niin kutsutun kiintiösäännöksen vuoksi olla suurta vaihtelua. Toisaalta sukupuolikiintiöiden toteutumisen valvonta voi olla haastavaa, mistä syystä myös muiden kunnallisten toimielinten jäsenistön tarkastelu voisi olla tarpeellista.

Kiintiösäännös ei koske kunnallisten toimielinten puheenjohtajia, ja eri toimielinten puheenjohtajistojen sukupuolijakaumissa voi olla suurtakin vaihtelua. Tässä luvussa käsitellään kunnan lautakuntien puheenjohtajien sukupuolijakaumaa. Kunnanhallitusten puheenjohtajien sukupuolijakaumaa käsitellään luvussa 1.5.

Lautakunnat ovat kunnanhallituksen alaisia toimielimiä, jotka johtavat ja valvovat eri toimialojen palvelujen tuottamista kunnassa. Valtuusto päättää lautakuntien kokoonpanosta sekä niiden toimikauden pituudesta. Pakollisia lautakuntia ovat tarkastus- ja vaalilautakunnat, mutta kunnanvaltuusto voi asettaa myös muita lautakuntia. Tarkastuslautakunnat vastaavat kunnan hallinnon ja talouden ulkoisesta valvonnasta tilintarkastajan kanssa. Vaalilautakunnat puolestaan hoitavat vaalien järjestämiseen liittyviä tehtäviä. (Myllymäki 2020; Kuntaliitto 2017a.)

Viimeisimmän, vuodelta 2013 saatavilla olevan tiedon mukaan Manner-Suomen kuntien lautakuntien puheenjohtajista naisia oli 30 prosenttia ja miehiä 70 prosenttia. Naisten osuus oli suurin opetus- ja kulttuuri- sekä sosiaali- ja terveyslautakunnissa. Miesten osuus oli suurin yhdyskunta-, tekniikka- ja ympäristölautakunnissa. (Piipponen 2015.)

Lautakuntien puheenjohtajien sukupuolijakaumissa on selvää toimialakohtaista vaihtelua. Vuonna 2013 sosiaali- ja terveyslautakuntien puheenjohtajista Manner-Suomessa 44 prosenttia oli naisia ja 56 prosenttia miehiä. Opetus- ja kulttuurilautakuntien puheenjohtajista naisten osuus oli 41 prosenttia ja miesten 59 prosenttia. Yhdyskunta-, tekniikka- ja ympäristölautakuntien puheenjohtajista naisten osuus oli vain 15 prosenttia ja miesten 85 prosenttia. Tarkastuslautakuntien puheenjohtajista naisten osuus oli 28 prosenttia ja miesten 72 prosenttia. (Piipponen 2015.)

On yleisempää, että nainen toimii lautakunnan varapuheenjohtajana kuin varsinaisena puheenjohtajana. Vuonna 2013 Manner-Suomen kuntien lautakuntien varapuheenjohtajista 33 prosenttia oli naisia ja 67 prosenttia miehiä. (Piipponen 2015.)

2.4 Valtuustojen puheenjohtajat

Kunnan- tai kaupunginvaltuusto valitsee keskuudestaan kunnanvaltuuston puheenjohtajan sekä samalla varapuheenjohtajan tai useita sellaisia. Valtuuston puheenjohtajat valitaan pääsääntöisesti joko kahdeksi tai neljäksi vuodeksi. Valtuuston puheenjohtaja johtaa puhetta valtuuston kokouksissa ja kutsuu valtuuston kokoukset koolle. (Piipponen & Pekola-Sjöblom 2018; Myllymäki 2020.)

Kunnanvaltuustot ja -hallitukset voivat valita puheenjohtajan vapaasti ilman sukupuolikriteeriä, sillä tasa-arvolain (1986/609, § 4 a) kiintiösäännös, joka määrittelee, että tietyissä kuntien suunnittelu- ja päätöksentekoeleimissä täytyy olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia, ei koske niitä. Kiintiösäännös ei koske myöskään kunnanvaltuustojen jäseniä. (Piipponen & Pekola-Sjöblom 2018.)

Valtuustokauden 2017–2021 alussa Manner-Suomen kuntien valtuustojen puheenjohtajista naisia oli 39 prosenttia, mikä on saman verran kuin naisten osuus valituista valtuutetuista saman valtuustokauden alussa. Naisten osuus valtuuston puheenjohtajista nousi edelliseen valtuustokauteen verrattuna 11 prosenttiyksikköä. Naisten osuus kunnanvaltuustojen puheenjohtajista on noussut tasaiseen tahtiin vuodesta 1993 lähtien, jolloin se oli 16 prosenttia. Kasvu selittyy osittain sillä, että naisten osuus valtuutetuista on kasvanut. (Piipponen & Pekola-Sjöblom 2018.)

Kunnanvaltuustojen varapuheenjohtajista naisten osuus on hieman pienempi kuin puheenjohtajista. Ensimmäisistä varapuheenjohtajista naisia oli koko Manner-Suomessa keskimäärin 31 prosenttia ja toisista varapuheenjohtajista 37 prosenttia valtuustokauden 2017–2021 alussa. Naisten osuus varapuheenjohtajista jää näin ollen hieman pienemmäksi kuin heidän osuutensa puheenjohtajista. (Piipponen & Pekola-Sjöblom 2018.)

Ikä

Valtuustojen puheenjohtajista miesten keski-ikä oli 55 vuotta ja naisten keski-ikä 49 vuotta. Miespuheenjohtajien iät vaihtelivat 22–76 vuoden välillä ja naispuheenjohtajien iät 22–76 vuoden välillä. Kaikista valtuustojen puheenjohtajista enemmistö oli 50–64 -vuotiaita (45 %). Alle 30-vuotiaita valtuuston puheenjohtajista oli 2 prosenttia ja heitä löytyi kuudesta Manner-Suomen kunnasta: Asikkalasta, Järvenpäästä, Kajaanista, Kuhmosta, Torniossa ja Urjalasta. Yli 64-vuotiaita oli valtuuston puheenjohtajista 18 prosenttia. Nuorin puheenjohtajista oli 22-vuotias Järvenpään kaupunginvaltuuston puheenjohtaja ja vanhin 76-vuotias Pukkilan kunnanvaltuuston puheenjohtaja. (Piipponen & Pekola-Sjöblom 2018.)

Äidinkieli

Valtuustojen puheenjohtajista äidinkielenään puhui suomea 93 prosenttia, ruotsia 6 prosenttia ja saamea 0,3 prosenttia. Valtuustokauden 2017–2021 alkaessa ruotsinkielisiä valtuuston puheenjohtajia oli yhteensä 18 henkilöä. (Piipponen & Pekola–Sjöblom 2017; 2018.) Tietoa puheenjohtajien äidinkielestä ei ole saatavilla sukupuolen mukaan.

Kuntakoko

Naisten osuus valtuustojen puheenjohtajista vaihtelee jonkin verran kuntakoon mukaan. Valtuustokauden 2017–2021 alussa naisia oli valtuuston puheenjohtajina yli 10 000 asukkaan kunnissa enemmän kuin Manner-Suomen kunnissa keskimäärin: 54 prosenttia tämän kokoluokan kuntien valtuustojen puheenjohtajista on naisia. Suhteellisesti eniten naisia valittiin vuonna 2017 valtuuston puheenjohtajiksi yli 100 000 asukkaan kaupungeissa, joita vaalikauden 2017–2021 alussa oli Suomessa yhdeksän. Näistä kuudessa (Helsinki, Jyväskylä, Kuopio, Lahti, Tampere ja Turku) valittiin valtuuston puheenjohtajaksi nainen ja kolmessa mies. Yli 100 000 asukkaan kaupungeissa naisten keskimääräinen osuus valtuustojen puheenjohtajista onkin 67 prosenttia ja miesten 33 prosenttia. Naisten osuus valtuustojen puheenjohtajista jää alle Manner-Suomen keskiarvon pienemmissä, alle 10 000 asukkaan kunnissa, joissa naisten osuus puheenjohtajista on keskimäärin 31 prosenttia ja miesten 69 prosenttia. Huomionarvoista on, että alle 10 000 asukkaan kuntia on Manner-Suomen kunnista enemmistö: 197 kuntaa kuuluu tähän kokoluokkaan. Kuntia, joissa asukasluku on 10 000 ja 100 000 välillä, on Manner-Suomessa 88. (Piipponen & Pekola–Sjöblom 2017; 2018.)

Taulukko 6. Naisten ja miesten osuudet kunnanvaltuustojen puheenjohtajista kuntakoon mukaan valtuustokauden 2017–2021 alussa

Kuntakoko	Naiset	Miehet
Alle 2 000 asukasta (N=32)	31 %	69 %
2 001 – 5 000 asukasta (N=86)	30 %	70 %
5 001 – 10 000 asukasta (N=81)	33 %	67 %
10 001 – 20 000 asukasta (N=41)	49 %	51 %
20 001 – 50 000 asukasta (N=34)	59 %	41 %
50 001 – 100 000 asukasta (N=12)	42 %	58 %
Yli 100 000 asukasta (N=9)	67 %	33 %

(Lähde: Piipponen & Pekola–Sjöblom 2018)

2.5 Kunnanhallitusten puheenjohtajat

Kunnanhallitus on kunnan keskeisin toimielin, jonka tehtävä on johtaa kunnan toimintaa, hallintoa ja taloutta. Se myös vastaa muun muassa valtuuston päätösten valmistelusta ja täytäntöönpanosta. Kunnanhallituksen puheenjohtaja johtaa hallituksen tehtävien hoitamisen edellyttämää poliittista yhteistyötä muun muassa keskustelemalla poliittisten ryhmien kanssa ja pitämällä soveltuvien tavoin yhteyttä sidosryhmiin, esimerkiksi kunnan asukkaisiin. Kunnanvaltuusto valitsee kunnanhallituksen puheenjohtajan tehtävänsä pääsääntöisesti kahdeksi tai neljäksi vuodeksi kerrallaan. (Piipponen & Pekola–Sjöblom 2018; Myllymäki 2020; Kuntaliitto 2018.)

Vuonna 2017 alkaneella valtuustokaudella Manner–Suomen kunnanhallitusten puheenjohtajista 31 prosenttia oli naisia ja 69 prosenttia miehiä. Naisten osuus kunnanhallitusten puheenjohtajista on hieman pienempi kuin osuus valtuustojen puheenjohtajista (39 %). Naisten osuudessa tapahtui nousua edelliseen valtuustokauteen verrattuna viisi prosenttiyksikköä. Myös tässä on nähtävissä tasaista nousua vuodesta 1993, jolloin naisten osuus kunnanhallitusten puheenjohtajista oli 11 prosenttia. (Piipponen & Pekola–Sjöblom 2018.)

Kuntakoko

Naisten osuus kunnanhallituksen puheenjohtajista on suhteellisesti suurin 20 000 – 100 000 asukkaan kunnissa (41–42 %) ja suhteellisesti pienin alle 2 000 asukkaan kunnissa (9 %). Vain kolmessa alle 2 000 asukkaan kunnassa (Enontekiö, Oripää, Pelkosenniemi) valittiin kuluvalle valtuustokauden alussa nainen hallituksen puheenjohtajaksi. Kuluvalle valtuustokauden alussa Jämsän kunta oli ainoa, jossa sekä kunnanvaltuuston että kunnanhallituksen koko puheenjohtajisto olivat naisia. Muissa kunnissa paikat jakautuivat miesten ja naisten kesken tai olivat kokonaan miehillä. (Piipponen & Pekola–Sjöblom 2018.)

Kuluvalle valtuustokauden alussa sekä kunnanvaltuuston että -hallituksen puheenjohtajana oli nainen yhteensä 30 kunnassa. Kunnanvaltuuston ja -hallituksen puheenjohtajan paikat olivat kokonaan miehillä yhteensä 121 kunnassa. 84 kunnassa valtuuston puheenjohtajana on nainen ja hallituksen puheenjohtajana mies. 60 kunnassa valtuuston puheenjohtajana on mies ja hallituksen puheenjohtajana nainen. (Piipponen & Pekola–Sjöblom 2018.)

Taulukko 7. Naisten ja miesten osuudet kunnanhallitusten puheenjohtajista kuntakoon mukaan vaalikauden 2017–2021 alussa

Kuntakoko	Naiset	Miehet
Alle 2 000 asukasta (N=32)	9 %	91 %
2 001 – 5 000 asukasta (N=86)	29 %	71 %
5 001 – 10 000 asukasta (N=81)	35 %	65 %
10 001 – 20 000 asukasta (N=41)	29 %	71 %
20 001 – 50 000 asukasta (N=34)	41 %	59 %
50 001 – 100 000 asukasta (N=12)	42 %	58 %
Yli 100 000 asukasta (N=9)	33 %	67 %

(lähde: Piipponen & Pekola–Sjöblom 2018)

Ikä

Naispuolisten kunnanhallituksen puheenjohtajien keski-ikä oli kuluvan valtuustokauden alussa 49 vuotta ja miespuolisten puheenjohtajien 53 vuotta. Miespuheenjohtajien iät vaihtelivat 22–73 vuoden välillä ja naispuheenjohtajien iät 30–76 vuoden välillä. Lähes puolet kaikista kunnanhallituksen puheenjohtajista oli 50–64 –vuotiaita (49 %). Alle 30-vuotias puheenjohtaja oli vain 1 prosentilla kunnanhallituksista eli neljällä kunnalla (Iisalmi, Iitti, Inko, Turku). Yli 64-vuotiaita oli kunnanhallitusten puheenjohtajista 11 prosenttia. 22-vuotias Inkoon kunnanhallituksen puheenjohtaja oli puheenjohtajista nuorin. Vanhin puolestaan oli 76-vuotias Viitasaaren kaupunginhallituksen puheenjohtaja. (Piipponen & Pekola–Sjöblom 2017.)

Äidinkieli

Kunnanhallituksen puheenjohtajista äidinkielenään suomea puhui 91,9 prosenttia, ruotsia 7,8 prosenttia ja saamea 0,3 prosenttia. Kaikista hallituksen puheenjohtajista 23 henkilöä oli vuonna 2017 alkaneella kaudella ruotsinkielisiä. (Piipponen & Pekola–Sjöblom 2017; 2018.) Tietoa ei ole saatavilla sukupuolen mukaan jaoteltuna kieliryhmien pienten kokojen vuoksi.



3.

Kunta- ja maakuntatason johto ja sukupuoli

3.1 Kunnanjohtajat ja pormestarit

Kuntaa johtaa joko kunnan-/kaupunginjohtaja tai pormestari. Kunnanjohtajan tai pormestarin työ on johtaa kunnan hallintoa, taloudenhoitoa ja muuta toimintaa kunnanhallituksen alaisena. Sekä kunnanjohtajan että pormestarin valitsee valtuusto. Kunnanjohtaja voidaan valita virkaansa joko toistaiseksi tai määräajaksi. Pormestari taas voidaan valita virkaansa enintään valtuuston toimikauden ajaksi. Pormestarin virka poikkeaa kunnanjohtajan virasta myös siinä, että pormestari toimii kunnanhallituksen puheenjohtajana kunnissa, joissa on käytössä pormestari malli. Sekä pormestarin että kunnanjohtajan valitsee valtuusto. (Kuntaliitto 2018.)

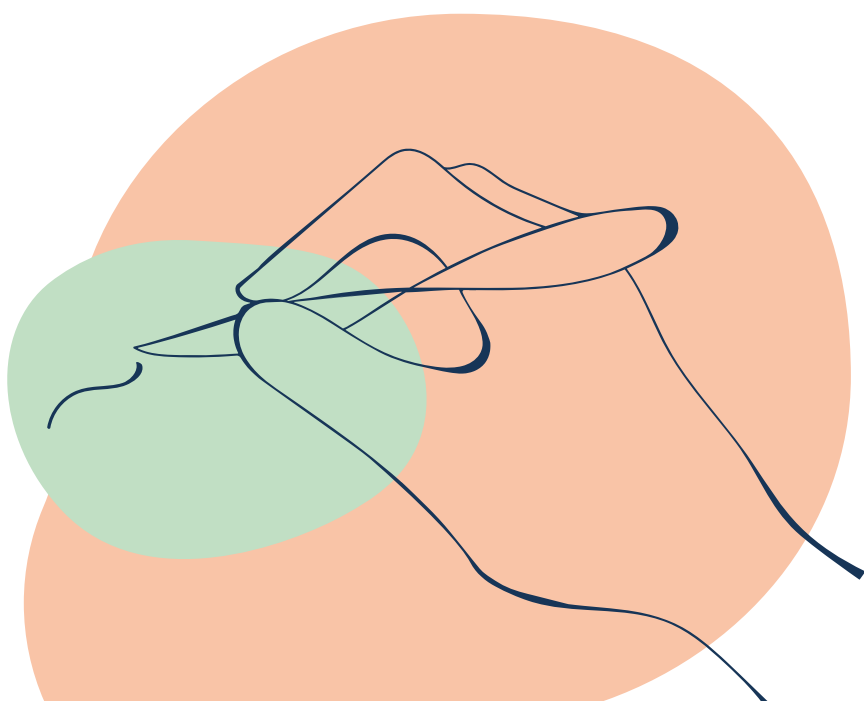
Viimeisin saatavilla oleva tieto sukupuolten edustuksesta kunnan- ja kaupunginjohtajissa on vuodelta 2016. Kunnan- ja kaupunginjohtajista naisia oli 21 prosenttia ja miehiä 79 prosenttia, eli vain noin yksi viidestä johtajasta oli nainen. (Tilastokeskus 2018.)

Taulukko 8. Naisten ja miesten osuudet Manner-Suomen kunnan- ja kaupunginjohtajista vuonna 2016

	Naiset, henkilöä	Miehet, henkilöä	Yhteensä, henkilöä	Naiset, prosenttia	Miehet, prosenttia
Kunnanjohtajat	53	150	203	26 %	74 %
Kaupunginjohtajat	12	92	104	11,5%	88,5 %
Yhteensä	65	242	307	21 %	79 %

(Lähde: Tilastokeskus 2018)

Pormestarien osalta tietoa sukupuolijakaumasta ei ole erikseen saatavilla.



3.2 Kuntien toimialajohdon sukupuolijakauma

Kuntien ylimmän johdon sukupuolijakaumia on tarkasteltu Tilastokeskuksen palkkarakennetilaston avulla (SVT 2019). Tilastosta saa palkansaaajien kokonaismäärät muun muassa työnantajasektorin, toimialan ja sukupuolen mukaan.

Taulukko 9. Kaikki johtajat sektoreittain vuonna 2019

	Naiset	Miehet
Kunta	65 %	35 %
Valtio	49 %	51 %
Yksityinen	32 %	68 %
Yhteensä	38 %	62 %

Kunnissa naisia on johtajina ylintä johtoa lukuun ottamatta muita sektoreita enemmän. Vuonna 2019 kaikista johtajista naisia oli 38 prosenttia, kunnissa puolestaan jopa 65 prosenttia (taulukko 9). Johtavassa asemassa olevista on tarkasteltu erikseen kolmea kuntajohdon kannalta olennaista alaluokitusta: ylintä johtoa, hallintojohtajia sekä peruspalveluiden johtajia.

Taulukko 10. Johtajat, ylimmät virkamiehet ja järjestöjen johtajatsektoreittain vuonna 2019

	Naiset	Miehet
Kunta	36 %	64 %
Valtio	54 %	46 %
Yksityinen	35 %	65 %
Yhteensä	40 %	60 %

Kun tarkastellaan kuntien ja valtion ylintä virkajohtoa, järjestöjen johtajia sekä yritysten toimitus- ja pääjohtajia on naisten osuus kaikista johtajista noin 40 prosenttia. Valtiolla ylimmän johdon jakauma on tasapainoinen (naisia 54 %), sen sijaan kuntien ja yksityisen sektorin ylimmästä johdosta naisia on vain reilu kolmannes (taulukko 10).

Taulukko 11. Liiketoiminta- ja hallintojohtajien sukupuolijakauma sektoreittain vuonna 2019

	Naiset	Miehet
Kunta	57 %	43 %
Valtio	51 %	49 %
Yksityinen	44 %	56 %

(lähde: SVT 2019)

Liiketoiminta- ja hallintojohtajiin lukeutuvat Tilastokeskuksen ammattiluokituksessa talousjohtajat, henkilöstöjohtajat, politiikka- ja suunnittelujohtajat sekä muut hallintojohtajat ja kaupalliset johtajat. Näistä johtajista naisia on kaikilla sektoreilla 45 prosenttia. Julkisella sektorilla naisten osuus näistä johtajista on yli puolet, valtiolla 51 prosenttia ja kunnissa 57 prosenttia. (Taulukko 11.) On kuitenkin huomattava että alle kymmenen prosenttia liiketoiminta- ja hallintojohtajista työskentelee julkisella sektoreilla, joten osuudet eivät ole täysin vertailukelpoisia.

Taulukko 12. Yhteiskunnan peruspalvelujen & rahoitus- ja vakuutuspalvelujen johtajien sukupuolijakauma sektoreittain vuonna 2019

	Naiset	Miehet
Kunta	72 %	28 %
Valtio	38 %	62 %
Yksityinen	57 %	43 %
Yhteensä	64 %	36 %

(lähde: SVT 2019)

Peruspalvelujen johtajiin sekä rahoitus- ja vakuutuspalvelujen johtajiin sisältyvät Tilastokeskuksen luokituksen mukaan lastenhoidon, terveydenhuollon, vanhustenhuollon, sosiaalihuollon, opetusalan, rahoitus- ja vakuutuspalvelujen sekä muut yhteiskunnan palvelujen johtajat. Nämä johtajat keskittyvät yksityiselle ja kuntasektorille, joten valtiosektorin osalta osuudet eivät ole täysin vertailukelpoisia. Tähän luokkaan kuuluvista kuntajohtajista suuri enemmistö, jopa 72 prosenttia, on naisia. Yksityisen sektorin osalta kyse on rahoitus- ja vakuutuspalvelujen johtajista, joista naisia on 56 prosenttia.

3.3 Maakuntien liittojen johto

Maakuntien liittojen tehtävä on toimia alueensa lakisääteisenä kuntayhtymänä, jossa jokaisen kunnan on oltava jäsenenä. Liittojen lakisääteiset päätehtävät ovat alueiden kehittäminen ja maakuntakaavoitus. Liitot vastaavat suurelta osin EU:n rakennerahasto-ohjelmien täytäntöönpanosta. Jokaista liittoa johtaa maakuntavaltuusto ja maakuntahallitus. (Kuntaliitto 2017c.)

Taulukko 13. Maakuntahallitusten puheenjohtajien sukupuolijakauma vuonna 2017

Puheenjohtajat		1. varapuheenjohtajat		2. varapuheenjohtajat	
Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
17 %	83 %	50 %	50 %	31 %	69 %

(lähde: Tilastokeskus 2018)

Maakuntahallitusten puheenjohtajia oli vuonna 2017 yhteensä 18 henkilöä, ensimmäisiä varapuheenjohtajia 18 henkilöä ja toisia varapuheenjohtajia 13 henkilöä. (Tilastokeskus 2018.)

Taulukko 14. Maakuntavaltuustojen puheenjohtajien sukupuolijakauma vuonna 2017

Puheenjohtajat		1. varapuheenjohtajat		2. varapuheenjohtajat		3. varapuheenjohtajat	
Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
22 %	78 %	33 %	67 %	44 %	56 %	25 %	75 %

(lähde: Tilastokeskus 2018)

Maakuntavaltuustojen puheenjohtajia oli vuonna 2017 yhteensä 18 henkilöä, samaten ensimmäisiä ja toisia varapuheenjohtajia. Kolmansia varapuheenjohtajia oli neljä henkilöä. (Tilastokeskus 2018.)

3.4 Maakuntien yhteistyöryhmien johdon ja kokoonpanojen sukupuolijakauma

Maakuntien yhteistyöryhmät (MYR) huolehtivat maakunnan aluekehittämistoimenpiteiden yhteensovittamisesta ja esimerkiksi EU:n rakennerahasto-ohjelmien valmistelusta. MYR myös osallistuu maakuntaohjelman valmisteluun ja toteutukseen. MYR:in jäsenistössä ovat edustettuna maakunnan liitto ja alueen kunnat, ohjelmia rahoittavat valtion viranomaiset ja valtionhallintoon kuuluvia organisaatioita sekä alueen kehittämisen kannalta keskeisiä tahoja, esimerkiksi työmarkkina- ja elinkeinojärjestöjä ja kansalaisyhteiskunnan edustajia. Yhteistyöryhmän asettaa maakuntahallitus ja jäsenet valitaan valtuustokauden ajaksi. (Kuntaliitto 2017b; Työ- ja elinkeinoministeriö 2016.)

Manner-Suomen maakuntien yhteistyöryhmiä on yhteensä 18. MYR:ien puheenjohtajista miehiä on 13 ja naisia 5. Naisten osuus on näin ollen hieman alle 28 prosenttia. Kahdeksantoista yhteistyöryhmän kokoonpanoista kolmessa kolmessa toteutuu tasa-arvolain (1986/609, 4 a §) kiintiösäännös, eli sekä naisia että miehiä on jäsenenä kokoonpanossa kumpiakin vähintään 40 prosenttia. (Kymenlaakson liitto 2020; Etelä-Karjalan liitto 2020; Etelä-Pohjanmaan liitto 2020; Etelä-Savon maakuntaliitto 2020; Kainuun liitto 2020; Hämeen liitto 2020; Keski-Pohjanmaan liitto 2020; Keski-Suomen liitto 2020; Lapin liitto 2020; Pirkanmaan liitto 2020; Pohjanmaan liitto 2020; Pohjois-Karjalan maakuntaliitto 2020; Pohjois-Pohjanmaan liitto 2020; Pohjois-Savon liitto 2020; Päijät-Hämeen liitto 2020; Satakuntaliitto 2020; Uudenmaan liitto 2020 & Varsinais-Suomen liitto 2020.)

Laissa alueiden kehittämisestä ja rakennerahastotoiminnan hallinnoinnista (7/2014, 24 §) määritellään, että maakuntien yhteistyöryhmissä on oltava mukana alueen kehittämisen kannalta keskeisiä tahoja ja kansalaisyhteiskunnan edustajia. Näihin kuuluvat esimerkiksi ympäristöjärjestöt ja tasa-arvon ja syrjimättömyyden edistämisestä vastaavat järjestöt. Vain yhdessä MYR:ssä on mukaan kutsuttuna tasa-arvojärjestön edustaja: Naisjärjestöt Yhteistyössä NYTKIS ry:llä on edustus Kymenlaakson MYR:ssä (Kymenlaakson liitto 2020).





Tane

Tasa-arvoasiain
neuvottelukunta

KUNTAVAALITAVOITTEET

2021

1. Rakenteet kuntoon

Tasa-arvolain mukaisesti kuntien viranomaisia koskee yleinen velvoite edistää sukupuolten tasa-arvoa. Erityisesti viranomaisten tulee muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista. Tasa-arvolain sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiello koskee myös sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisua koskevaa syrjintää. Kuntien tulee koulutuksen järjestäjinä huolehtia tasa-arvosuunnitelmien laatimisesta kaikilla koulutusasteilla.

- Kunnat sitoutuvat tasa-arvon edistämiseen ja sen riittävään resursoimiseen. Kunnat nimeävät tasa-arvosta vastaavan henkilön/henkilöitä tasa-arvotyön tueksi.
- Tasa-arvoa edistävien toimien valmistelussa otetaan huomioon intersektionaalinen näkökulma: sukupuolten lisäksi valmistelussa kiinnitetään huomiota myös muun muassa sosioekonomiseen asemaan, ikään ja etniseen taustaan.
- Kunnat nimeävät tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnat.
- Kunnat allekirjoittavat Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan. Peruskirjan allekirjoitettuaan kunnat laativat toimintasuunnitelman peruskirjassa asetettujen tavoitteiden edistämiseksi.
- Kuntien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat ovat ajantasaisia ja ne sisältävät vaikuttavia toimia sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Kirjattujen toimien tulee olla mitattavissa ja niiden edistymistä seurataan aktiivisesti.
- Kuntien ja kaupunkien viestinnässä huomioidaan sukupuolten tasa-arvo ja kuntalaisten moninaisuus. Sukupuolitietoisella visuaalisella viestinnällä kunnissa puretaan haitallisia normeja.

2. Laadukas päätöksenteko mahdollistaa tasa-arvon

Vuoden 2017 kuntavaaleissa naisten osuus valituista valtuutetuista oli suurempi kuin koskaan aiemmin. Naisten osuus valituista valtuutetuista oli 39 prosenttia ja miesten 61 prosenttia. Manner-Suomessa valtuustoihin valittiin kaikkiaan 8 999 valtuutettua, joista naisia oli 3 514 ja miehiä 5 485. Naisten osuus valtuutetuista koko Manner-Suomen tasolla ei ole koskaan ollut yli 40 prosenttia, vaikka naisten osuus äänioikeutetuista oli viime kuntavaaleissa 51 prosenttia, ja vaikka naisten äänestysaktiivisuus oli miehiä korkeampi, 61 % vs. 57 %. Kunnanvaltuustojen puheenjohtajien sukupuolijakauma on sama kuin valtuutettujen sukupuolijakauma, eli 39 % naisia ja 61 % miehiä. Kunnanhallitusten puheenjohtajista naisia on 31 % ja miehiä 69 %.

- Jokaisen ääntä tarvitaan. Ehdokasasettelussa heijastuu kunnan asukkaiden moninaisuus, niin sukupuolen, iän, etnisyyden kuin muidenkin erojen osalta. Puolueet sitoutuvat ehdokasrekrytoinnissaan aktiivisesti rohkaisemaan kaikkien sukupuolten edustajia ja erilaisista taustoista tulevia henkilöitä asettumaan ehdolle.
- Kunnanhallitusten, valtuustojen ja lautakuntien puheenjohtajista vähintään 40 % on naisia vuonna 2021.
- Kunnat pilotoivat hankkeita, joissa sukupuolitietoista budjetointia kehitetään valtuustokauden aikana. Pilotoinnin käynnistysvaiheessa päätetään, miten tuloksia raportoidaan ja hyödynnetään. Myös kuntien omaa tiedontuotantoa kehitetään niin, että se tukee sukupuolivaikutusten arviointia.
- Kunnat järjestävät kaikille luottamushenkilöilleen ja koko henkilöstölleen suunnattuja koulutuksia tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta. Koulutuksissa huomioidaan kaikki sukupuolet ja niihin sisältyy osuus sukupuolivaikutusten arvioinnista.
- Kunnissa laaditaan arvostavan vuorovaikutuksen ohjeet luottamushenkilöorganisaatioon. Niiden yhteyteen laaditaan turvaohjeet liittyen luottamushenkilöihin kohdistuvaan häirintään, verkossa ja muissa toimintaympäristöissä.

Naisten osuus valtuutetuista koko Manner-Suomen tasolla **ei ole koskaan ollut yli 40 prosenttia**, vaikka naisten osuus äänioikeutetuista oli viime kuntavaaleissa 51 prosenttia

3. Kunta työnantajana

Kunnat ovat Suomessa merkittäviä työllistäjiä. Kunta-alalla työskentelee 421 000 henkilöä ja heistä noin 80 % on naisia.

- Samasta ja samanarvoisesta työstä maksetaan samaa palkkaa. Huomioiden alan vaatima koulutustaso, toimialojen välisiä palkkaeroja kavennetaan. Tehtäväkohtaisen palkan määrääntymisen perusteet tehdään läpinäkyviksi.
- Kunnat sitoutuvat edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta rekrytoinnissa. Kunnat valitsevat toimialoittain tehtävät, joilla anonyymia rekrytointia kokeillaan, niin että työhakemuksesta poistetaan näkyvistä kaikki henkilöön viittaava tieto. Kokeilussa on oltava edustettuna niin nais- kuin miesvaltaisia aloja. Kokemuksia jaetaan kuntien kesken. Kun kuntien rekrytointijärjestelmiä kehitetään, huomioidaan työssä eri järjestelmien ominaisuudet, jotka mahdollistavat anonyymin rekrytoinnin.
- Kunta työnantajana rohkaisee ja mahdollistaa molempia vanhempia pitämään vanhempainvapaita.
- Kunnat ja muut kunnalliset toimijat käyvät läpi käytössä olevat ammattinimikkeet ja korvaavat kaikki sukupuolittuneet nimikkeet uusilla.

4. Koronapandemian vaikutukset ja tuleviin kriiseihin varautuminen

Koronapandemia vaikuttaa laajasti koko yhteiskuntaan. Julkiset palvelut ja niiden saatavuus sekä yhteiskunnan tukijärjestelmät ovat merkittävässä roolissa kriisitilanteissa. Tuleviin kriiseihin varautuminen on tärkeää kunnanvaltuustojen tulevalla toimikaudella.

- Koronapandemian vaikutuksia sosiaali- ja terveydenhuollon, opetustoimen ja varhaiskasvatuksen työntekijöiden hyvinvointiin seurataan ja näiden kriittisten alojen työntekijöiden hyvinvointia tuetaan.
- Pandemian jälkeisten toimenpiteiden sukupuolivaikutukset arvioidaan ennen päätöksentekoa.
- Uusiin pandemioihin valmistauduttaessa huomioidaan koronapandemian aikana esiin tulleet lukuisat sukupuolivaikutukset kodeissa, työelämässä ja tukipalveluissa. Esimerkiksi väkivaltapalveluiden muovautumiskykyä kehitetään tulevia kriisitilanteita varten ja pääsystä monikielisten väkivaltapalveluiden piiriin huolehditaan. Palkattoman hoivan lisääntynyt kuormitus huomioidaan ja joukkoliikenteen saatavuus taataan.

5. Sosiaali- ja terveysalat haavoittuvassa asemassa olevien turvana

Sote

- Sote-uudistuksen myötä kunnissa huolehditaan ennakoiden sosiaali- ja terveyspalveluiden katkeamattomasta palveluketjusta. Viestintää tehostetaan siirtymävaiheessa kunnista uusiin alueellisiin toimijoihin.

Sukupuolierityiset terveyspalvelut

- Miehet käyttävät naisia vähemmän terveyspalveluita. Erityisen haavoittuvassa asemassa ovat asunnottomat ja päihdeongelmaiset miehet. Kunnissa kehitetään toimenpiteitä, joilla miesten hakeutumista julkisen terveydenhoidon piiriin lisätään. Toimenpiteiden vaikuttavuutta seurataan, ja niitä kehitetään tarvittaessa.
- Kunnat jakavat tietoa rintojen omatarkkailusta rintasyövän ehkäisemiseksi.
- Kunnat tarjoavat nuorille maksutonta ehkäisyä ja huolehtivat ehkäisyn helposta saatavuudesta.

Ikääntyvien hoidot ja hyvinvointi

- Kunnat valvovat aktiivisesti tuottamiensa ikäihmisten palvelujen sekä ostopalvelujen laatua sekä näiden palvelujen tosiallista saavutettavuutta digitalisaation kehittyessä.
- Sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuus huomioidaan kuntien tarjoamissa vanhuspalveluissa.
- Omaishoitajista naisia on noin 70 %. Omaishoidon järjestäminen vaikuttaa erityisesti naisten toimeentuloon, eläketurvaan ja urakehitykseen. Omaishoitajien jaksamista kunnissa seurataan ja parannetaan.
- Tuotetaan sukupuolenmukaista tietoa omaishoidosta ja sen sukupuolivaikutuksista kunnittain ja alueittain.

Kunnat tarjoavat **nuorille maksutonta ehkäisyä** ja huolehtivat ehkäisyn helposta saatavuudesta.

Sukupuolierityinen päihdehuolto ja asunnottomuus

- Päihdepalvelujen saatavuudesta huolehditaan joka puolella Suomea. Päihdetyössä kehitetään nais erityisiä palveluja. Perheen ja läheisten tukipalveluja tarjotaan aktiivisesti.
- Asunnottomista merkittävä osa on miehiä. Asunnottomuutta voidaan perustellusti pitää mieserityisenä ongelmana. Asunnottomat naiset ovat tuplamarginaalissa johtuen sekä asunnottomuudesta että sukupuolesta. Asunnottomat ja päihdeongelmaiset naiset ovat merkittävässä riskissä joutua väkivallan uhriksi.
- Asunnottomien palveluissa huomioidaan kaikki sukupuolet ja sateenkaariväestön tarpeet.
- Kuukautis- ja inkontinenssisuojat sekä ehkäisy tehdään asunnottomille maksuttomaksi.

Sukupuolistunut väkivalta

- Väkivaltaa torjutaan sekä ennaltaehkäisten että tarjoamalla matalan kynnyksen palveluita kuntalaisille.
- Ihmiskaupan uhrien tunnistamista kehitetään kouluttamalla avainasemassa olevaa henkilöstöä.
- Tyttöjen sukuelinten silpomiseen liittyvää osaamista lisätään ja reagoimiskykyä kehitetään sosiaali- ja terveydenhuollon henkilökunnan (ml. lastenhuolto) parissa.
- Kunnat tiedottavat selkeästi ja laajasti seksuaaliväkivaltaa kohdanneiden tukiyksikköjen, SERI-keskusten, auttavien puhelinten ja uhrien tukipalvelujen saatavuudesta ja maksuttomuudesta.
- Julkisen liikenteen henkilöstöä koulutetaan sukupuolittuneeseen häirintään ja ahdisteluun puuttumisessa.

Turvapaikanhaku ja kotiutuminen

Turvaa hakevat naiset sekä sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöt ovat usein erityisen haavoittuvassa asemassa. Sukupuolittunut ja seksuaalisuutta loukkaava väkivalta on tunnistettava turvapaikan hakuprosessissa.

- Kunnissa tuetaan tasa-arvon toteutumista myös turvapaikanhakijoiden osalta, ja tarjotaan sukupuolierityisiä tiloja tarpeen mukaan turvapaikan saaneille.
- Kunnissa kehitetään uusia kotiutumisen ja kuntalaisten hyvinvoinnin edistämisen muotoja yhdessä kansalaisjärjestöjen kanssa. Kunnissa varmistetaan, että kielikoulutusta on tarjolla tarpeeksi ja että se tavoittaa kaikki tulijat, myös naiset.

6. Koulutus ja vapaa-aika: kaikkien kuntalaisten oikeus

Suomalaisnuorten lukutaito on edelleen OECD-maiden parhaimmista. Perhetaustan ja sukupuolen vaikutus lukutaitoon on kuitenkin kasvanut. Tutkimukset osoittavat, että sosioekonomisella taustalla on merkittävä vaikutus erityisesti poikien oppimistuloksiin. Vuonna 2018 20–24-vuotiaista nuorista oli koulutuksen tai työelämän ulkopuolella 11,7 % miehistä ja 11,9 % naisista. Miehistä tutkintoon johtavan koulutuksen keskeytti kokonaan 6,4 prosenttia ja naisista 4,4 prosenttia.

Kouluterveyskyselyn 2019 aineistosta selviää, että 4.–5. luokkalaisista pojista 4 % ja tytöistä 5% oli kokenut häiritsevää kehon kommentointia tai seksuaalisesti häiritsevää viestittelyä viimeisen 12 kuukauden aikana. 8.–9. luokkalaisista pojista 8 % ja tytöistä 32 % oli kokenut viimeisen vuoden aikana seksuaalisuuteen kohdistuvaa häirintää. 8.–9. luokkalaisista pojista 4 % ja tytöistä 10 % oli kokenut seksuaaliväkivaltaa viimeisen vuoden aikana.

Sukupuolivähemmistöön kuuluvista yläkouluikäisistä 23 prosenttia koki koulukiusaamista vähintään kerran viikossa, kun vastaava osuus muilla saman ikäisillä oli kuusi prosenttia. Seksuaalivähemmistöihin kuuluvista nuorista 40 prosenttia oli kokenut seksuaalista häirintää.

- Tasa-arvoisessa kunnassa panostetaan koulutukseen ja kasvatukseen. Koulutusta ja kasvatusta koskevaa päätöksentekoa ohjaa tavoite oppimistulosten ja koulutusalojen sukupuolisegregaation purkamisesta.
- Varhaiskasvatuksen sukupuolisensitiivisyyttä edistetään lisäkouluttamalla varhaiskasvatuksen ammattilaisia. Myös tasa-arvolain tasa-arvosuunnitteluvuorokauden laajentamiseen varhaiskasvatukseen varaudutaan koulutuksilla.
- Opetuksen järjestämisessä huomioidaan erilaiset oppijat ja taataan kaikille turvallinen oppimisympäristö. Sukupuolen moninaisuus on luonteva osa koulujen ja nuorisotyön arkea ja sateenkaarinuorten hyvinvoinnista huolehditaan.
- Suomen urheilun eettisen keskuksen häirintätutkimus osoittaa nuorten ja huipulla urheilevien naisten kokevan kaikista eniten seksuaalista häirintää.
- Kunnissa tulee taata jokaiselle asukkaalle seksismistä, rasismista ja syrjinnästä vapaat harrastus-, kokoontumis- ja liikkumismahdollisuudet.
- Sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmat otetaan osaksi kunnan liikuntapalvelujen suunnittelua ja seurantaa.

7. Kuntatalous ja sen tulevat haasteet

Kunnat ja kuntayhtymät käyttävät noin 44 miljardia euroa vuodessa palvelujen järjestämiseen ja kuntalaisten hyvinvoinnin edistämiseen. Menoista noin puolet katetaan veroilla, neljännes maksuilla ja myyntituloilla ja vajaa viidennes valtionosuuksilla. Useilla kunnilla on suuria taloudellisia haasteita johtuen väestörakenteen muutoksesta sekä palveluiden tarpeen kasvusta.

- Kuntien taloushaasteiden sukupuolivaikutuksia tulee arvioida.
- Taluspäätösten sukupuolivaikutukset tulee arvioida päätöksenteon kaikissa vaiheissa.
- Korona-pandemian vaikutuksia kuntien talouteen tulee tarkastella sukupuolinäkökulmasta.





NYTRIS
NAISJÄRJESTÖT YHTEISTYÖSSÄ

KUNTAVAALITAVOITTEET

2021

Johdanto

NYTKISin päätavoitteet vuoden 2021 kuntavaaleissa ovat vihapuheen sukupuolittuneisuuden hillitseminen, antirasistinen toiminta, intersektionaalinen näkökulma kaikessa päätöksenteossa, kuntien sukupuolitietoisien budjetoinnin edistäminen sekä erityisesti naisvaltaisten alojen työolojen parantaminen.

Vuonna 2020 alkaneen koronakriisin vuoksi tulevan kuntavaalikauden yksi tärkeimpiä tavoitteita on tukea naisvaltaisia hoiva-aloja, varhaiskasvatusta ja perusopetusta sekä mahdollistaa sukupuolitietoisien budjetoinnin käyttöönoton edistämistä jokaiseen Suomen kuntaan. Koronapandemian ja sen hillitsemiseksi tehtyjen toimenpiteiden sukupuolivaikutukset on arvioitava ja lomautusten sijaan on vahvistettava kuntien palveluverkkoa. Lisäksi tulee huolehtia mm. oppimiserojen kaventamisesta.

NYTKISin tavoitteena on vaikuttaa puolueiden ja naisjärjestöjen kuntavaalitavoitteisiin, jotta asettamiemme tavoitteiden vaikuttavuus on yhteisesti jaettu.

Koronapandemian ja sen hillitsemiseksi tehtyjen toimenpiteiden **sukupuolivaikutukset on arvioitava** ja lomautusten sijaan vahvistettava kuntien palveluverkkoa ja **huolehtia mm. oppimiserojen kaventamisesta.**

1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö kunnissa

Jotta päättäjät voivat tehdä sukupuolten tasa-arvoa edistäviä päätöksiä, on sukupuolivaikutukset arvioitava etukäteen. Tätä varten päättäjillä tulee olla kaikki tarvittava tieto päätöksenteon tueksi. Tasa-arvolain mukaan viranhaltijoiden ja kuntapäättäjien on huomioitava sukupuolten tasa-arvo kaikessa päätöksenteossa. Viranhaltijoille ja kuntapäättäjille tarjotaan koulutusta tasa-arvosta ja sukupuolivaikutusten arvioinnista.

Sukupuolitietoinen budjetointi edistää sukupuolten tasa-arvon toteutumista kunnissa. Jotta menetelmä saadaan käyttöön ympäri Suomen, voidaan se käynnistää pilottityyppisesti, mistä on kokemuksia mm. Helsingin kaupungin pilotoinnista.

Jokaisessa kunnassa tulee olla ajantasaiset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat. Jokaiseen kuntaan perustetaan tasa-arvotoimikunta. Kuntien tasa-arvotyö on läpinäkyvää ja kuntalaisten helposti saavutettavissa. Kunnissa seurataan aktiivisesti oppilaitosten ja varhaiskasvatuksen tasa-arvosuunnittelua ja sen vaikuttavuutta.

Siksi vaadimme, että:

- Kuntien toimielinten puheenjohtajuuksista päätettäessä asetetaan tavoitteeksi sukupuolten tasa-arvoinen edustus.
- Kunnat laativat tasa-arvo-ohjelman.
- Kaikissa kunnissa on yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotoimikunnat.
- Kunnat sitoutuvat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laadintaan.
- Kunnat allekirjoittavat Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan ja toimeenpanevat sitä aktiivisesti.
- Turvataan nuoriso- ja vammaisneuvostojen toiminta ja rooli päätöksenteossa.
- Kunnat tukevat alueellaan tasa-arvotyötä tekeviä järjestöjä.
- Kotouttamistoiminnassa kunnat kiinnittävät erityistä huomiota maahanmuuttajanaisten kotouttamiseen.
- Kunnissa järjestetään täydennyskoulutusta budjetoinnista viranhaltijoille ja arvioidaan kunnan toiminnan tilastointia sukupuolen mukaan tasa-arvoisen tietopohjan takaamiseksi.
- Jokaisessa Suomen kunnassa käynnistetään sukupuolitietoisen budjetoinnin pilottihanke.
- Jokaisessa Suomen kunnassa sukupuolivaikutusten ennakoarviointi on oleellinen osa päätöksenteon pohjaksi tehtävää valmistelutyötä.

2. Kasvatus ja koulutus

Kasvatus ja koulutus toimialana on yksi suurimmista tasa-arvon edistäjistä kunnissa ja koko yhteiskunnassamme. Tasa-arvoisella ja laadukkaalla varhaiskasvatuksella ja koulutuksella luomme hyvinvointia ja pidämme huolen siitä, että jokainen lapsi ja nuori saa tarvittavan koulutuksen kohti tulevaisuuden työelämää. Tavoitteena on purkaa oppimistulosten ja koulutustaustan sukupuolisegregaatiota.

Varhaiskasvatuksessa ja koulutuksessa työskentelee pääsääntöisesti pienipalkkaisia naisia yhteiskuntamme kannalta merkittävimmissä tehtävissä. On tärkeää huolehtia varhaiskasvatuksen ja opetusalan ammattilaisten työssä jaksamisesta, riittävästä palkasta ja inhimillisistä työskentelyolosuhteista.

Siksi vaadimme että:

- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat jalkautetaan osaksi peruskoulua, varhaiskasvatusta ja toista astetta.
- Seksuaalikasvatuksen saavutettavuus ja laatu taataan jokaisessa Suomen kunnassa.
- Sukupuolisensitiivisen varhaiskasvatuksen tukemiseksi järjestetään täydennyskoulutusta varhaiskasvatuksen henkilökunnalle.
- Kouluihin laaditaan rasisminvastainen strategia. Antirasistisen toiminnan tukemiseksi järjestetään koulutusta sekä varhaiskasvatukseen että koulun henkilökunnalle.
- Sukupuolen moninaisuus on luonteva osa koulujen arkea ja sateenkaarinuorten hyvinvoinnista huolehditaan, ja heihin kohdistuvaa kiusaamista ehkäistään johdonmukaisesti.

Koronapandemian ja sen hillitsemiseksi tehtyjen toimenpiteiden **sukupuolivaikutukset on arvioitava** ja lomautusten sijaan vahvistettava kuntien palveluverkkoa ja **huolehtia mm. oppimiserojen kaventamisesta.**

3. Kunnat työnantajina

Kunta työnantajana on merkittävä naisenemmistöisten alojen työllistäjä. Jotta samapalkkaisuus ja palkkatasa-arvo kuntatasolla toteutuu, on palkoista ja työehdoista neuvoteltava kokonaisuutena. Palkanmäärityksen käytänteiden yksinkertaistaminen ja byrokratian keventäminen sekä tehtävien vaatuuksien arviointi yli työehtosopimusrajojen ovat keinoja lisätä avoimuutta, jotta kuntatasolla varmistetaan samapalkkaisuusperiaate ja läpinäkyvät palkkausjärjestelmät ja palkan määräytymisen perusteet. Vuonna 2018, naisten ansiot kuntasektorilla olivat 87% miesten ansioista (THL). Yksityistämisen sukupuolivaikutukset on arvioitava esimerkiksi varhaiskasvatuksessa.

Hoivatyössä, erityisesti vanhusten hoivatyössä työskentelevien työoloja ja kuormitusta valvotaan. Paitsi laitoshoidon, myös kotihoitajien sijaistuksista huolehditaan työn laadun ja työntekijöiden hyvinvoinnin takaamiseksi.

Siksi vaadimme, että:

- Palkkatasa-arvo toteutuu kunnissa.
 - Kuntien roolia samapalkkaisuuden edistäjänä vahvistetaan.
 - Päiväkotien henkilökunnan jaksamisesta ja riittävästä sijaistuksesta huolehditaan.
 - Omaishoitajien riittävästä korvauksista, sijaistuksista ja työhyvinvoinnista huolehditaan.
 - Kunnat edistävät työn, perheen ja vanhemman sukupolven hoivan
- yhteensovittamista tasa-arvoa lisäävästi. Henkilöstöä koskevaan tasa-arvosuunnitelmaan kirjataan tavoitteet työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi ja raskaussyrjinnän määrätietoiseksi ehkäisemiseksi.
 - Järjestetään kaikki työsuojeluvaltuutetut kattava koulutus koskien seksuaalista häirintää ja vakiinnutetaan koulutus.

4. Ikäystävällinen kunta ja sukupuolistunut hoiva

Ikäihmistien palvelut ovat myös muita kuin sosiaali- ja terveyspalveluita. Saavutettavat ja kaikille yhdenvertaiset palvelut luovat hyvinvointia. Vanhusten palveluissa on kiinnitettävä erityistä huomiota omaishoitajien kohonneeseen riskiin joutua väkivallan kohteeksi, ml. seksuaalinen väkivalta, joka usein jää piiloon. Omaishoitajien kanssa työskentelevät käyttävät puheeksi ottamista sekä omaishoitajien että -hoidettavien väkivaltariskin tunnistamiseksi. Omaishoitajuus on naisvaltaista: sopimusperusteisista, täysipäiväisistä omaishoitajista kaksi kolmasosaa on naisia.

Siksi vaadimme, että:

- Kunnat tekevät kiinteää yhteistyötä uuden vanhusasiainvaltuutetun kanssa.
- Lisätään vanhusten kotihoitoon taloudellisia resursseja.
- Kuntien tuottamien palvelujen tulee olla esteettömiä ja kaikille saavutettavia.
- Tämä koskee myös digitaalisten palvelujen saavutettavuutta.
- Intervallihoidot ja omaishoitajien lomat turvataan myös pandemiatilanteissa.
- Kuntien tarjoamien hoivapalvelujen työh ehdot riittävälle tasolle.

Koronapandemian ja sen hillitsemiseksi tehtyjen toimenpiteiden **sukupuolivaikutukset on arvioitava** ja lomautusten sijaan vahvistettava kuntien palveluverkkoa ja **huolehtia mm. oppimiseröjen kaventamisesta.**

5. Sosiaalisesti, ekologisesti ja taloudellisesti kestävä kehitys

Kuntien aktiivinen sitoutuminen YK:n kestävän kehityksen tavoitteisiin edesauttaa tavoitteiden saavuttamista vuoteen 2030 mennessä ja tuo kansainvälisesti merkittävät tavoitteet mahdollisimman lähelle ihmisten arkea. Kestävän kehityksen tavoitteet tuovat kootusti yhteen niin ekologiset, sosiaaliset kuin taloudelliset toimenpidesuosituksukset.

Luottamushenkilöiden ihmisoikeuksia, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsittelevien koulutusten tulee olla kiinteä osa yhteistä perehdyttämistä valtuustokauden alussa. Osana sosiaalisesti kestävästä kehityksestä kuntien tulee luoda turvallinen toimintaympäristö sekä työntekijöille että luottamustehtävissä toimiville. Luottamustehtävissä toimivia koskevassa ohjeistuksessa voidaan käyttää hyväksi muiden kuntien, esim. Espoon, kokemuksia.

Siksi vaadimme että:

- Jokainen kunta laatii YK:n Agenda 2030 toimenpideohjelman, jossa tavoitteena on edistää kunnan toiminnassa sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävästä kehityksestä ja kiinnittää erityistä huomiota sukupuolten tasa-arvoon.
- Jokaisessa Suomen kunnassa laaditaan arvostavan vuorovaikutuksen ohjeet luottamushenkilöorganisaatioon.
- Jokainen Suomen kunta kouluttaa luottamushenkilöitä ja viranhaltijoita tasa-arvon, ihmisoikeuksien ja yhdenvertaisuuden kysymyksissä.
- Jokaisessa kunnassa otetaan käyttöön lapsivaikutusten arviointi.
- Kaikki vaalipaikat ovat esteettömiä ja tieto vaaleista on saavutettavaa. Kunnat pyrkivät johdonmukaisesti esteettömiksi ja saavutettaviksi.
- Jokaisella kunnantalolla liputetaan sateenkaarevasti paikallisten pride-tapahtumien kunniaksi sekä huomioidaan homo-, bi- ja transfobian vastainen päivä 17.5.
- Naisten osuus joukkoliikenteen käyttäjistä on suuri ja sen kehittäminen edistää naisten liikkumismahdollisuuksia sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Joukkoliikennettä täydennetään uusien keinoin julkisin varoin niillä harvaan asutuilla alueilla, jossa laaja julkisen liikenteen verkosto on haastavaa toteuttaa.

6. Sukupuolistunut väkivalta ja ihmiskauppa

Väkivaltaa kokeneiden tukijärjestelmä ja väkivallan ennaltaehkäisy koostuu eri tasoilla toimivien tahojen tarjoamista palveluista. Kuntien vastuulla on erityisesti väkivallan ehkäisytyö sekä kriisiajan jälkeisten palveluiden tarjoaminen. STM:n 2019 alussa teettämän kyselyn mukaan lähisuhdeväkivallan torjumisen puitteet puuttui noin puolelta vastanneista kunnista ([Lähisuhdeväkivaltaan puuttumisen ja ehkäisyn prosessit, Nipuli S. 2020](#)). Jotta sukupuolistunut väkivalta saadaan kitkettyä, on tärkeää, että Suomen jokaisessa kunnassa tehdään järjestelmällistä ja suunnitelmallista väkivallan ehkäisytyötä.

Kuntien on huolehdittava siitä, että muutokset lähisuhdeväkivallan sovittelun ohjeistuksessa toimeenpannaan täysimääräisesti. Kouluissa on edistettävä sukupuolistuneeseen väkivaltaan ja häirintään puuttumista ja ennaltaehkäisyä. On koulutettava kunnallisille oppilaitoksille häirintäyhdyshenkilöitä sekä vakiinnutettava toiminta kaikille turvallisten oppimisympäristöjen takaamiseksi.

Kunnan palveluissa ja toiminnassa on tunnistettava ihmiskaupan uhrit, sekä pakkoavioliiton ja sukupuolielinten silpomisen suureen riskiin kuuluvat lapset ja nuoret. Tunnistamisen kehittyminen saavutetaan täydennyskouluttamalla kasvatus-, sosiaali- ja terveysalan työntekijöitä.

Siksi vaadimme, että:

- Kuntien kasvatus-, sosiaali- ja terveysalan työntekijöillä on ajantasainen ja kattava osaaminen naisiin kohdistuvasta väkivallasta ja sitä koskevasta lainsäädännöstä, ml. Istanbulin sopimus.
- Kunnissa tehdään määrätietoisesti naisiin kohdistuvan väkivallan ehkäisytyötä ja huolehditaan väkivaltaa kokeneiden pitkäaikaisesta tuesta ja jälkihuollosta kriisipalveluiden jälkeen.
- Huolehditaan, että väkivaltaa kokeneiden palveluissa on katkeamaton palveluketju riippumatta palveluiden tuottajatasosta.
- Jokaisessa kunnassa on naisiin kohdistuvan väkivallan yhteyshenkilö, joka osallistuu kansalliseen verkostoon.
- Haavoittuvat ryhmät, kuten seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt sekä vammaiset henkilöt on huomioitava lähisuhdeväkivallan ehkäisyssä ja palveluissa.
- Sisällytetään ihmiskaupan vastainen toiminta osaksi kaupungin/kunnan laajempaa rikosentorjuntaohjelmaa ja turvallisuussuunnitelmaa.
- Panostetaan ihmiskaupan varhaiseen tunnistamiseen. Nimetään selkeät vastualueet tunnistamisprosessiin osallistuville toimijoille.
- Tunnistetaan turvapaikanhakijoina tulleisiin naisiin ja tyttöihin kohdistuva väkivalta ilmiönä ja varmistetaan erikieliset tukipalvelut väkivallan uhreille.

Lähteet

Aaltonen, Elli; Jokinen, Sari; Raassina, Anne-Mari & Salanko-Vuorela, Merja. 2014. Kansallinen omaishoidon kehittämissuunnitelma. Työryhmän loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:2. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Aapola-Kari, Sinikka & Tolonen, Tarja. 2019. Nuoret toisen asteen koulutusvalintoja tekemässä. Julkaisussa Lahtinen, Jenni (toim.) ”Mikä ois mun juttu” – nuorten koulutusvalinnat sosiaalisuhteellisuuden kehityksessä. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2019:68, s. 69–87. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.

Ahokas-Kukkonen, Irma; Tepponen, Merja & Tolonen, Eija. 2019. Omais- ja perhehoidon suosituksia maakunnallisiin linjauksiin vuosille 2018–2025. Julkaisussa Noro, Anja (toim.): Omais- ja perhehoidon kehitys vuosina 2015–2018. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2018:61, s. 61–80. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Attila, Henna & Koskinen, Hanna. 2020. Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset 2020. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2020:33. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Attila, Henna; Pietiläinen, Marjut; Keski-Petäjä, Miina; Hokka, Päivi & Nieminen, Markku. 2018. Tasa-arvobarometri 2017. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 8/2018. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Council of European Municipalities and Regions (CEMR). 2020. The Atlas of signatories of the European Charter for Equality of Women and Men in Local Life, The Observatory of the European Charter for Equality of Women and Men in Local Life. [Viitattu 30.11.2020.] Saatavissa: <https://charter-equality.eu/atlas-of-signatories-of-the-charter/signataires.html>

Ekholm, Elina & Tuokkola, Kati. 2018. ”Samalle viivalle” Havaintoja kuntien yhdenvertaisuustyöstä. Uutta kunnista 2/2018. Helsinki: Kuntaliitto.

Etelä-Karjalan liitto. 2020. Maakunnan yhteistyöryhmän (MYR) kokoonpano. [Viitattu 30.11.2020.] Saatavissa: <https://www.ekarjala.fi/liitto/organisaatio/liiton-johtaminen-ja-paatoksenteko/etela-karjalan-myr/maakunnan-yhteistyoryhman-myr-kokoonpano/>

Etelä-Pohjanmaan liitto. 2020. Maakunnan yhteistyöryhmä. [Viitattu 30.11.2020.] Saatavissa: https://www.epliitto.fi/maakunnan_yhteistyoryhma

Etelä-Savon maakuntaliitto. 2020. Maakunnan yhteistyöryhmä. [Viitattu 30.11.2020.] Saatavissa: <https://www.esavo.fi/maakunnan-yhteistyoryhma>

Hämeen liitto. 2020. Yhteistyöryhmä ja sihteeristö. [Viitattu 30.11.2020.] Saatavissa: <https://www.hameenliitto.fi/paatoksenteko-ja-hallinto/paatoksenteko/yhteistyoryhma-ja-sihteeristo/>

Kainuun liitto. 2020. Maakunnan yhteistyöryhmä MYR. [Viitattu 30.11.2020.] Saatavissa: <https://kainuunliitto.fi/paatoksenteko-ja-hallinto/maakunnan-yhteistyoryhma-myr/>

Kallioma-Puha, Laura. 2019. Omaishoidon ja ansiotyön yhteensovittaminen. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2018:60. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Kauppinen, Kaisa & Silfver-Kuhlampi, Mia (toim.). 2015. Työssäkäynti ja läheis- ja omaishoiva - työssä

jaksamisen ja jatkamisen tukeminen. Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisu 2015:12. Helsingin yliopisto.

Keski-Pohjanmaan liitto. 2020. Maakunnan yhteistyöryhmä 3/20 (28.10.2020), kokouksen pöytäkirja. [Viitattu 30.11.2020.] Saatavissa: https://www.keski-pohjanmaa.fi/dl/420/36c161/3_2020%20MYR%20p%26ouml%3BByt%26auml%3Bkirja%20%2828.10.2020%29%20%28ID%2011038%29.pdf

Keski-Suomen liitto. 2020. Maakunnan yhteistyöryhmä. [Viitattu 30.11.2020.] Saatavissa: <https://keskisuomi.fi/keski-suomen-liitto/organisaatio/maakunnan-yhteistyoryhma/>

Kuntaliitto. 2016. Valtuusto. [Viitattu 30.11.2020.] Saatavissa: <https://www.kuntaliitto.fi/laki/kunnan-toimielimet-ja-johtaminen/valtuusto-0>

Kuntaliitto. 2017a. Lautakunnan toiminta ja tehtävät. [Viitattu 30.11.2020.] Saatavissa: <https://www.kuntaliitto.fi/demokratia-ja-osallisuus/lautakunnan-toiminta-ja-tehtavat>

Kuntaliitto. 2017b. Maakunnan liiton rahoitus ja organisaatio. [Viitattu 30.11.2020.] Saatavissa: <https://www.kuntaliitto.fi/maakunnan-liiton-rahoitus-ja-organisaatio-0>

Kuntaliitto. 2017c. Maakuntien liitot. [Viitattu 30.11.2020.] Saatavissa: <https://www.kuntaliitto.fi/elinvoima-ja-tyollisyys/maakuntien-liitot>

Kuntaliitto. 2018. Kunnan johtaminen. [Viitattu 30.11.2020.] Saatavissa: <https://www.kuntaliitto.fi/laki/kunnan-toimielimet-ja-johtaminen/kunnan-johtaminen>

Kuntaliitto. 2020a. Eurooppalainen tasa-arvon peruskirja. [Viitattu 30.11.2020.] Saatavissa: <https://www.kuntaliitto.fi/julkaisut/2020/2067-eurooppalainen-tasa-arvon-peruskirja>

Kuntaliitto. 2020b. Omaishoito. [Viitattu 30.11.2020.] Saatavissa: <https://www.kuntaliitto.fi/sosiaali-ja-terveysasiat/sosiaalihuolto/iakkaiden-palvelut/omaishoito>

Kuntaliitto. 2020c. Sosiaali- ja terveysasiat. [Viitattu 30.11.2020.] Saatavissa: <https://www.kuntaliitto.fi/sosiaali-ja-terveysasiat>

Kymenlaakson liitto. 2020. Maakunnan yhteistyöryhmä. [Viitattu 30.11.2020.] Saatavissa: <https://www.kymenlaakso.fi/paatoksenteko-ja-toiminta/paeaetoeksenteko/maakunnan-yhteistyoryhmae>

Lahtinen, Jenni & Vieno, Atte. 2019. Mitä segregaatista ja sukupuolittuneista ammattikäsitteistä tiedetään – katsaus kirjallisuuteen. Julkaisussa Lahtinen, Jenni (toim.) ”Mikä ois mun juttu” – nuorten koulutusvalinnat sosialisatiomaisemien kehyksissä. Purkutalkoot–hankkeen loppuraportti. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2019:68, s. 19–28. Helsinki, Valtioneuvoston kanslia.

Laki alueiden kehittämisestä ja rakennerahastotoiminnan hallinnoinnista 7/2014. [Viitattu 30.11.2020.] Saatavissa: <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20140007>

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986/609. [Viitattu 30.11.2020.] Saatavissa: <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Laki omaishoidon tuesta 2005/937. [Viitattu 30.11.2020.] Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050937>

Lapin liitto. 2020. Maakunnan yhteistyöryhmä. [Viitattu 30.11.2020.] Saatavissa: <https://www.lapinliitto.fi/paatoksenteko/maakunnanyhteistyoryhma/>

Leppäaho, Suvi; Kehusmaa, Sari; Jokinen, Sari; Luomala, Oskari & Luoma, Minna-Liisa. 2019. Kaikenikäisten omaishoito – Omais- ja perhehoidon kysely 2018. Julkaisussa Noro, Anja (toim.): Omais- ja perhehoidon kehitys vuosina 2015–2018. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2018:61, s. 25–36. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Mikkola, Teija. 2019. Kuntien omaishoidon tuen palkkioiden kustannukset sivukuluineen vanhuspalveluissa. Julkaisussa Noro, Anja (toim.): Omais- ja perhehoidon kehitys vuosina 2015–2018. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2018:61, s. 54–60. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Myllymäki, Riitta (toim.). 2020. Kunnan hallintosääntö. Helsinki: Kuntaliitto.

Noro, Anja (toim.). 2019. Omais- ja perhehoidon kehitys vuosina 2015–2018. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2018:61. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Noro, Anja & Karppanen, Satu. 2019. Ikäihmisten kotihoidon ja kaikenikäisten omaishoidon uudistus 2016–2018. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:29. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Oikeusministeriö. 2020. Kuntavaalit. [Viitattu 30.11.2020.] Saatavissa: <https://vaalit.fi/kuntavaalit>

Omaishoitajaliitto. 2020. Mitä on omaishoito? [Viitattu 30.11.2020.] Saatavissa: <https://omaishoitajat.fi/omaishoidon-tietopaketti/mita-on-omaishoito/>

Patosalmi, Mervi; Ahlgren-Leinvuo, Hanna & Hirvonen, Jukka. 2019. Sukupuolivaikutusten arviointi Helsingin kaupungin palveluissa. Tutkimuksia 2019:1. Helsingin kaupunki, kaupunginkanslia, kaupunkitutkimus ja –tilastot.

Pekola-Sjöblom, Marianne & Piipponen, Sirkka-Liisa. 2017. Kuntavaalit 2017: Tietoa kuntavaalien tuloksista. [Viitattu 30.11.2020.] Saatavissa: https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/Kuntavaalit%202017_Tietoja%20valituista%20valtuutetuista.pdf

Pekola-Sjöblom, Marianne & Piipponen, Sirkka-Liisa. 2018. Kuntavaalit, ehdokkaat ja valitut vuonna 2017. Uutta kunnista 1/2018. Helsinki: Kuntaliitto

Piipponen, Sirkka-Liisa. 2015. Kokokuva Manner-Suomen kuntien valtuustojen, hallitusten ja lautakuntien puheenjohtajista vuonna 2013. Uutta kunnista 3/2015. Helsinki: Kuntaliitto

Piipponen, Sirkka-Liisa & Pekola-Sjöblom, Marianne. 2017. Tietoja Manner-Suomen kuntien valtuuston ja hallituksen puheenjohtajista. [Viitattu 30.11.2020.] Saatavissa: <https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/Tietoja%20valtuuston%20ja%20hallituksen%20puheenjohtajista.pdf>

Piipponen, Sirkka-Liisa & Pekola-Sjöblom, Marianne. 2018. Valtuustojen ja hallitusten puheenjohtajat Manner-Suomen kunnissa vuonna 2017. Uutta kunnista 3/2018. Helsinki: Kuntaliitto

Pirkanmaan liitto. 2020. Maakunnan yhteistyöryhmä. [Viitattu 30.11.2020.] Saatavissa: <https://www.pirkanmaa.fi/pirkanmaan-liitto-ja-paatoksenteke/maakunnan-yhteistyoryhma/>

Pohjanmaan liitto. 2020. Maakunnan yhteistyöryhmä. [Viitattu 30.11.2020.] Saatavissa: <https://www.obotnia.fi/fi/yhteistyö-ja-edunvalvonta/landskapets-samarbetsgrupp>

Pohjois-Karjalan liitto. 2020. Maakunnan yhteistyöryhmä (MYR). [Viitattu 30.11.2020.] Saatavissa: <https://www.pohjois-karjala.fi/maakunnan-yhteistyoryhma-myr>

Pohjois-Pohjanmaan liitto. 2020. Maakunnan yhteistyöryhmä (MYR). [Viitattu 30.11.2020.] Saatavissa: <https://www.pohjois-pohjanmaa.fi/pohjois-pohjanmaan-liitto/organisaatio/maakunnan-yhteis-tyoryhma-myr/>

Pohjois-Savon liitto. 2020. Pohjois-Savon maakunnan yhteistyöryhmä. [Viitattu 30.11.2020.] Saatavissa: <https://www.pohjois-savo.fi/ota-yhteytta/paatoksenteko/maakunnan-yhteistyoryhma.html>

Päijät-Hämeen liitto. 2020. Yhteistyöryhmän kokoonpano. [Viitattu 30.11.2020.] Saatavissa: <https://paijat-hame.fi/maakunnan-yhteistyoryhma-myr/yhteistyoryhman-kokoonpano/>

Saari, Juhani & Lahtinen, Jenni. 2019. Koulutusvalintojen tilastollista tarkastelua. Julkaisussa Lahtinen, Jenni (toim.) ”Mikä ois mun juttu” – nuorten koulutusvalinnat sosialisatiomaisemien kehyksissä. Purkutalkoot-hankkeen loppuraportti. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2019:68, s. 39–51. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.

Satakuntaliitto. 2020. Maakunnan yhteistyöryhmä 2018–2020. [Viitattu 30.11.2020.] Saatavissa: <http://www.satakuntaliitto.fi/myr-2018-2020>

Suomen virallinen tilasto (SVT). 2004. Kunnallisvaalit [verkkajulkaisu]. ISSN=2323-1092. 2004, Naiset kunnallisvaaleissa. Helsinki: Tilastokeskus. [Viitattu 30.11.2020.] Saantitapa: http://www.stat.fi/til/kvaa/2004/kvaa_2004_2005-12-01_kat_004.html

Suomen virallinen tilasto (SVT). 2017. Kunnallisvaalit [verkkajulkaisu]. ISSN=2323-1092. Vahvistettu Tulos 2017, 1. Ehdokkaiden ja valittujen tausta-analyysi kuntavaaleissa 2017. Helsinki: Tilastokeskus. [Viitattu 30.11.2020.] Saantitapa: http://www.stat.fi/til/kvaa/2017/04/kvaa_2017_04_2017-04-27_kat_001_fi.html

Suomen virallinen tilasto (SVT). 2018. Väestörakenne [verkkajulkaisu]. ISSN=1797-5379. Liitetaulukko 1. Väestö kielen mukaan 1980–2018. Helsinki: Tilastokeskus. [Viitattu 30.11.2020.] Saantitapa: http://www.stat.fi/til/vaerak/2018/vaerak_2018_2019-03-29_tau_001_fi.html

Suomen virallinen tilasto (SVT). 2019. Palkkarakenne [verkkajulkaisu]. ISSN=1799-0076. Helsinki: Tilastokeskus. [Viitattu 30.11.2020.] Saantitapa: http://www.stat.fi/til/pra/2019/pra_2019_2020-08-31_tie_001_fi.html

Tanhua, Inkeri. 2018. Ammatillisen koulutuksen segregaatio lukuina. [Viitattu 30.11.2020.] Saatavissa: <https://www.kaikkienduuni.fi/ammattillisen-koulutuksen-segregaatio-lukuina>

Tanhua, Inkeri. 2019. Miksi sukupuoli vaikuttaa alavalintaan? [Viitattu 30.11.2020.] Saatavissa: <https://www.kaikkienduuni.fi/miksi-sukupuoli-vaikuttaa-alavalintaan>

Tanhua, Inkeri; Mustakallio, Sinikka & Niemistö, Charlotta . 2015. Selvitys viranomaisten toiminnallisesta tasa-arvosuunnittelusta. Raportteja ja muistioita 2015:13. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus: Koko maa 2019. TEAvisari. [Viitattu 30.11.2020.] Saatavissa: <https://teaviisari.fi/teaviisari/fi/tulokset?view=KESSitJ&y=2019&y=2017&y=2015&y=2013&y=2011&r=KOKOMAA&chartType=pointer&cmp=r>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2020a. Sotkanet-tietokanta. [Viitattu 30.11.2020.] Saatavissa: <https://sotkanet.fi/sotkanet/fi/index>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2020b. Sukupuolten tasa-arvo -aihesivusto. [Viitattu 30.11.2020.] Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo>

Teräsaho, Mia & Keski-Petäjä, Miina. 2017. Nuorten toiveammatit sukupuolen mukaan eriytyneitä. Teoksessa Myllyniemi, Sami (toim.): Katse tulevaisuudessa. Nuorisobarometri 2016. Opetus- ja kulttuuriministeriö, s. 203–219.

Tilastokeskus. 2018. Sukupuolten tasa-arvo Suomessa 2018. Helsinki: Tilastokeskus

Tuominen, Meija; Groth, Anna & Eskola, Anna. 2016. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen Vantaan kaupungin toimintatapana. Vantaan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma valtuustokaudelle 2017–2020. [Viitattu 30.11.2020.] Saatavissa: https://www.vantaa.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/vantaa/embeds/vantaawwwstructure/128421_Tayv_kh_14112016_final.pdf

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2016. Mikä on maakunnan yhteistyöryhmä MYR? [Viitattu 30.11.2020.] Saatavissa: https://www.rakennerahastot.fi/web/ita-suomen-suuralue/etusivu/-/asset_publisher/KPj944LdO2KA/content/mika-on-maakunnan-yhteistyoryhma-myr-/maximized

Uudenmaan liitto. 2020. Maakunnan yhteistyöryhmä sovittaa yhteen Uudenmaan kehittämistoimet. [Viitattu 30.11.2020.] Saatavissa: https://www.uudenmaanliitto.fi/uudenmaan_liitto/paatoksenteke/maakunnan_yhteistyoryhma_myr

Varsinais-Suomen liitto. 2020. Maakunnan yhteistyöryhmä MYR. [Viitattu 30.11.2020.] Saatavissa: <https://www.varsinais-suomi.fi/fi/tehtaevaet-ja-toiminta/paaetoeksenteke/muut-luottamuselimet/maakunnan-yhteistyoryhmae-myr>

Yle. 2017. Kuntavaalit 2017. [Viitattu 30.11.2020.] Saatavissa: <https://vaalit.yle.fi/tulospalvelu/kv2017>

Ylioppilastutkintolautakunta 4.2.2021. Arvosanjakaumat [Viitattu 17.2.2021.] <http://www.ylioppilastutkinto.fi> T4002[S2020A2018T4002] Saatavissa: <https://www.ylioppilastutkinto.fi/tietopalvelut/tilastot/tilastotaulukot>

TANE-julkaisuja (2002 –

TANE-PUBLIKATIONER

TANE-PUBLICATIOS

ISSN 1459-0069

- 1 (2002) Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan toimintakatsaus 1.6.1998 – 31.5.2001.
ISBN 952-00-1181-1
- 2 (2002) The Gender Barometer 2001. Tuula Melkas.
ISBN 952-00-1184-6
- 3 (2003) Murheen laakso. Mies ja kuolema raskaassa suomenkielisessä rockissa.
Atte Oksanen.
ISBN 952-00-1285-0
- 4 (2003) Sukupuolinen häirintä peruskoulussa. Muistoja ja merkityksiä.
Päivi Korhonen, Meri Kuusi.
ISBN 952-00-1286-9
- 5 (2003) Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan toimintakatsaus 1.6.2001 – 40.4.2003
ISBN 952-00-1376-8
- 6 (2004) Kerrottu isyys. Kahden sukupolven miesten isyyskertomuksia. Ilana Aalto.
ISBN 952-00-1589-2
- 7 (2005) Tasa-arvo ja muutoksen rajat. Sukupuolten tasa-arvo poliittisena ongelmana
Ranskan parité- ja Suomen kiintiökeskusteluissa. Eeva Raevaara.
ISBN 952-00-1819-0 (nid.)
ISBN 952-00-1930-8 (pdf)
- 8 (2006) Vaatimusten ristipaineessa. Nuoret koulutetut naiset ja kilpailuyhteiskunta.
Maija Fast.
ISBN 952-00-2036-5 (nid.)
ISBN 952-00-2037-3 (pdf)
- 9 (2006) Feministinen aikamatka. Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan tutkimusjaosto
1981-2006
ISBN 952-00-2202-3 (nid.)
ISBN 952-00-2203-1 (pdf)
- 10 (2007) Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan toimintakertomus 1.8.2003 – 31.8.2007.
ISBN 978-952-00-2460-4 (nid.)

- ISBN 978-952-00-2461-1 (pdf)
- 11 (2009) Sukupuoli eduskunnan asiantuntijakuulemisissa.
Anne Maria Holli, Milja Saari.
ISBN 978-952-00-2791-9 (nid.)
ISBN 978-952-00-2792-6 (pdf)
- 12 (2009) Vapaaksi marginaalista – marginaalista vapautta. Naisliikkeen ja prostituoitujen etuliikkeen kamppailu seksin osto kriminalisoinnista 2002 – 2006. Elina Aaltio.
ISBN 978-952-00-2887-9 (nid.)
ISBN 978-952-00-2888-6 (pdf)
- 13 (2009) Euroopan unioni tasa-arvoa tekemässä.
ISBN 978-952-00-2922-7 (nid.)
ISBN 978-952-00-2923-4 (pdf)
- 14 (2012) TANE:n aiheet ja vaiheet – Tasa-arvoasiain neuvottelukunta 40 vuotta
ISBN 978-952-00-3258-6 (nid.)
ISBN 978-952-00-3259-3 (pdf)
- 15 (2012) Vaaleja ja vaikuttamista – Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan toimintakertomus 2007 – 2011
ISBN 978-952-00-3786-4 (pdf)
- 16 (2016) Tasa-arvotyötä jo neljä vuosikymmentä
– Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan toimintakertomus 2011–2015
ISBN 978-952-00-3787-1 (pdf)
- 17 (2016) Samapalkkaisuuden politiikka. Milja Saari.
ISBN 978-952-00-3789-5 (nid.)
ISBN 978-952-00-3788-8 (pdf)
- 18 (2018) Miehiä ja naisihmisiä. Suomen kielen seksismi ja sen purkaminen.
Mila Engelberg.
ISBN 978-952-00-4000-0 (nid.)
ISBN 978-952-00-4001-7 (pdf)
- 19 (2021) Kuntapolitiikan tasa-arvokysymyksiä. Sukupuolten tasa-arvo Suomen kunnissa 2017–2021
ISBN 978-952-00-9707-3 (pdf)

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta, Tane, on tasa-arvopoliittinen toimija ja vaikuttaja, jonka tehtävä on seurata ja edistää tasa-arvon toteutumista. Tane nostaa esiin sukupuolten epätasa-arvoa ylläpitäviä rakenteita ja toimii aktiivisesti niiden poistamiseksi yhteistyössä puolueiden, viranomaisten, tutkijoiden ja järjestöjen kanssa. Tane edistää myös tasa-arvoa koskevaa tutkimustoimintaa ja tutkimustulosten hyödyntämistä.

Tanella on neuvoa-antava asema valtionhallinnossa. Puolueet nimittävät neuvottelukunnan jäsenet. Kokoonpano vastaa eduskunnan voimasuhteita. Alan kattojärjestöt nimeävät neuvottelukuntaan pysyvät asiantuntijajäsenet.

Tane  Tasa-arvoasiain
neuvottelukunta

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta

Postiosoite PL 33, 00023 Valtioneuvosto

Tilaukset: tane@stm.fi

www.tane.fi

www.facebook.com/tasaarvo

TANE-julkaisuja (2021) 19

ISSN 1459-0069

ISBN 978-952-00-9707-3 (PDF).

