2020

Valtiovarainministeriön toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2020-2024

Valtiovarainministeriö 2020

Sisältö (Älä kirjoita sisällysluetteloon mitään. Kirjoita julkaisun teksti ja päivitä Sisältö painamalla funktionäppäintä F9 ja valitse Päivitä koko luettelo.)

1 Tausta 6

2 Suunnitelman laadintaprosessi ja seuranta 7

3 Painopistealueet 9

3.1 Säädösvalmistelu ja vaikuttavuusarviointi 9

3.2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulma talousarvioesityksissä 10

3.3 Neuvottelu- ja sopimustoiminta 11

3.4 Saavutettavuus ja esteettömyys 11

3.5 Hallinnonalan ohjaus 12

3.6 Rekrytointi ja perehdytys 13

3.7 Oikea, ennakoiva ja ajantasainen viestintä 14

3.8 Kansalaisyhteiskunnan osallisuuden varmistaminen 15

4 Toimenpidesuunnitelma 16

Liitteet 25

Lähteet 26

LUKIJALLE

Yhdenvertaisuus on yksi sosiaalisesti kestävän yhteiskunnan edellytyksistä.

Valtiovarainministeriön henkilöstön oma asiantuntijuus kehittyy sitä paremmin, mitä paremmin ymmärrämme yhteiskuntaa. Tämä edistää yhdenvertaisuuden toteutumista ja sen tukemista sekä tukee edelleen osallisuuden edistämistä.

Valtiovarainministeriön toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman ta-voitteena on luoda ja vakiinnuttaa tasa-arvolain sekä yhdenvertaisuuslain edellyttämät hallinto- ja toimintatavat ministeriön toiminnassa. Niin valtiovarainministeriössä kuin hallinnonalalla tulee varmistaa, että naisten ja miesten tasa-arvoa sekä yhdenvertai-suutta edistetään asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa.

Suunnitelmaan on kirjattu konkreettisia toimenpiteitä edellä mainittujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Ministeriön toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä seuraa suunnitelmassa asetettujen tavoitteiden toteutumista vuosittain, raportoi asias-ta ministeriön johdolle ja päivittää suunnitelman vähintään kolmen vuoden välein. Johdolla on keskeinen vastuu siitä, että tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät hallinto- ja toimintotavat vakiinnutetaan ministeriön toimintaan.

Vastuu niin sukupuolten välisen tasa-arvon kuin yhdenvertaisuuden edistämisestä on myös jokaisella virkamiehellä itsellään. Näiden merkityksen ja vaikuttavuuden tunnis-taminen ja ymmärtäminen on osa niin osastojen, yksiköiden kuin yksilöidenkin työtä. Valtiovarainministeriön laaja toimintakenttä koko julkisen ja valtionhallinnon ohjaajana näkyy myös tässä suunnitelmassa. Suunnitelman toimenpiteet ovat sekä konsernioh-jausta että ministeriön omaa toimintaa koskevia.

Valtiovarainministeriön yhtenä keskeisenä tavoitteena on hyvä hallinto, jonka peruspi-lareita ovat avoimuus, osallisuus ja luottamus. Toimenpiteillä pyritään edistämään kaikkien eri yhdenvertaisuuslain mukaisten ryhmien nykyistä parempia mahdollisuuksia osallistua päätöksenteon valmisteluun ja palveluiden kehittämiseen. Avoimen hallinnon ohjelman onnistumista tullaan myös arvioimaan yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat osa valtionhallinnon arvoperustaa. Säädöksiä, henkilöstöpolitiikkaa ja toimintatapoja kehitetään siten, että kaikkia henkilöstöryhmiä kohdellaan tasapuolisesti.

Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma koskee nimenomaan minis-teriön toimintaa yhteiskunnassa. Ministeriöllä on erikseen henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, joka päivitetään osana ministeriön strategiatyö-hön kytkeytyvää henkilöstöstrategiaa.

Valtiovarainministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä
Syyskuu 2020

(Älä poista tätä sivunvaihtoa.)

# Tausta

Laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (1986/609; 4 §) velvoitetaan viran-omaisia edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luomaan ja vakiinnuttamaan sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Erityisesti tulee muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista.

Yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014; 5 §) velvoitetaan viranomaisia arvioimaan yhden-vertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhtymään tarvittaviin toimenpiteisiin yh-denvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehok-kaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella (yhdenvertaisuuslaki 8 §).

Viranomaisella on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä tasa-arvon ja yhden-vertaisuuden edistämiseksi toiminnassaan.

# Suunnitelman laadintaprosessi ja seuranta

Suunnitelma on laadittu ministeriön toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö-ryhmän työnä, ja sitä valmisteltaessa on kuultu oikeusministeriön asiantuntijoita, sekä kartoitettu muiden ministeriöiden hyviä käytäntöjä. Työryhmän työskentelyn aloitusti-laisuuteen oli kutsuttu myös yhdenvertaisuusvaltuutetun edustaja.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilan arviointi perustuu ministeriössä tehtyyn osastokyselyyn. Kyselyn tarkoitus oli selvittää, kuinka hyvin sekä yhdenvertaisuus että sukupuolten tasa-arvo toteutuvat ministeriön toiminnassa osastojen arvioiden mukaan. Osastokysely tehtiin vuodenvaihteessa 2019-2020. Kyselyllä kartoitettiin, miten yhdenvertaisuus ja sukupuolivaikutukset huomioidaan säädösvalmistelussa ja sopimustoiminnassa, miten yhdenvertaisuus huomioidaan tehtäessä keskeisiä strategisia päätöksiä ja linjauksia, sekä miten yhdenvertaisuus huomioidaan resurssien kohdentamisessa ja hallinnonalan ohjauksessa. Lisäksi kysyttiin erikseen kansalaisyhteiskuntaa, toiminnan vaikutuksia ja toimintatapoja koskevia kysymyksiä. Kyselyn tuloksia käsiteltiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmän työpajassa jatkotyöskentelyn pohjaksi.

Valmistelutyössä kiteytyi kahdeksan painopistealuetta, jotka ovat omina alalukuinaan seuraavassa luvussa. Suunnitelman lopuksi luvussa 4 on esitelty toimenpidesuunnitelma, jossa painopisteet on purettu tavoitteiksi ja niitä koskeviksi toimenpiteiksi aikatauluineen, vastuutahoineen ja seurantoineen. Toimenpidesuunnitelma on ns. elävä ja suunnitelmakaudella päivittyvä. Työ käynnistyy syyskaudella 2020 käymällä tarkemmin läpi suunnitelman toteuttaminen kunkin osaston substanssialueiden osalta. Syksyllä 2020 järjestetään myös toiminnallisesta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä VM-akatemia koko henkilöstölle.

Valtiovarainministeriö vastaa myös hallinnonalansa virastojen ja laitosten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien tilan seurannasta. Keväällä 2019 valtiovarainministeriö lähetti hallinnonalansa virastoille tietopyynnön, jossa pyydettiin virastoja toimittamaan yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan koskevat tiedot, toimenpiteet ja suun-nitelmat. Elokuussa 2019 järjestettyyn aloitustilaisuuteen kutsuttiin myös hallinnonalan virastot, ja käytiin yhteistä keskustelua aihepiiristä. Jokaisen viraston tulee laatia oma toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmansa, ja ministeriö tulee seu-raamaan niiden toteutumista osana tulosohjausprosessia.

Ministeriön toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä vastaa tämän suun-nitelman seurannasta, ja toimii ministeriön osastoilla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa ”tukiagentteina”. Henkilöstöpoliittisissa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa vastuu on erityisesti ministeriön johdolla, KHT:n henkilöstöyksiköllä sekä kaikilla esi-miehillä työnantajana toimiessaan. Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma käsitellään omana asianaan.

# Painopistealueet

## Säädösvalmistelu ja vaikuttavuusarviointi

Säädösvalmistelu on yksi ministeriön ydinprosesseista. Valtiovarainministeriön toi-mialaan kuuluvat lait joko ohjaavat yhteiskunnan tai julkisen hallinnon toimintaa, tai ne koskettavat suoraan kansalaisten oikeuksia ja velvollisuuksia. Esimerkiksi verolain-säädännön tulee lähtökohtaisesti täyttää yhdenvertaisuusvaatimus, joten valmistelta-via säädöksiä arvioidaan aina siitä näkökulmasta. Sukupuolivaikutuksia arvioidaan hallituksen esityksissä.

Työryhmätyöskentelyssä noudatetaan tasa-arvolain kiintiöitä, millä osaltaan turvataan eri näkökulmien huomioiminen valmistelussa.

Säädökset laaditaan siten, että ne kohtelevat eri väestöryhmiä tasapuolisesti. Säädösten tasapuolisuus varmistetaan lausuntokierroksella, toisin sanoen pyytämällä säädösluonnoksesta lausuntoja eri kansalaisryhmiä edustavilta tahoilta. Lausuntopalvelu.fi- ja Otakantaa-fi –palveluita käyttämällä pyritään varmistamaan näkökulmien ja lausuntojen kattavuus.

Säädöksistä tiedotetaan laajalla jakelulla kattavasti ja kohderyhmät huomioiden. Esi-merkiksi porotaloudesta saatujen tulojen verotuksessa noudatettavista tuottoperus-teista vuosittain annettava asetus käännetään saameksi, koska porotalouden harjoit-tajia on heidän joukossaan paljon.

Valtiovarainministeriön virkamiehille on tarjottu tasa-arvon valtavirtaistamiskoulutusta. Jatkossa etenkin säädösvalmistelijoille tarjotaan systemaattista ohjausta ja koulutusta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista. Tässä hyödynnetään ministeriön säädösvalmis-teluverkostoa ja oikeuspalvelut-toimintoa, sekä valtioneuvoston yhteistä koulutustar-jontaa.

Säädösvalmistelun yhteydessä tehdään vaikutusten arviointi säädösvalmisteluohjei-den mukaisesti sekä käsitellään suhdetta perustuslakiin huomioiden tasa-arvo- ja yh-denvertaisuusasiat mukaan lukien kielelliset oikeudet.

**Vaikuttavuusarvioinnin parantamiseksi työryhmä ehdottaa ns. tunnistamistyökalun rakentamista, jolla voitaisiin lisätä organisaation kykyä tunnistaa arvioitavia tilanteita. Työkalun voisi rakentaa yhteistyössä koko valtioneuvoston tasolla. Myös saavutettujen vaikutusten raportointitavalla on merkitystä ja vaikutuksia toimintaan. Tämän takia olisi tärkeää vahvistaa jälkikäteisen tiedon tukea päätöksenteossa ja toimenpiteiden suunnittelussa. Työkalu toimisi parhaimmillaan myös yksilötasolla virkatehtävien suunnittelun ja arvioinnin tukena.**

## Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulma talousarvioesityksissä

Valtiovarainministeriön ohjeistuksessa ministeriöille on mahdollista huomioida myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat. Talousarvioesitysten pyyntökirjeessä ministeriöt velvoitetaan huomioimaan sukupuolinäkökulma talousarvioesityksessään. Kirjeessä muistutetaan, että pääluokkaperusteluihin sisällytetään yhteenvetotarkastelu sukupuo-livaikutuksiltaan merkittävästä talousarvioesitykseen liittyvästä toiminnasta. Keskeisiä yhteenvetotarkastelun elementtejä ovat esimerkiksi:

• sukupuolten välisen tasa-arvon tavoitteet hallinnonalalla

• konkreettiset toimenpiteet ja määrärahat, joilla tavoitteisiin pyritään

• talousarvioon liittyvät muutokset, joilla on merkittäviä sukupuolivaikutuksia

• ihmisiä koskevat tilastot ja tunnusluvut eroteltuina sukupuolen mukaan.

Nykyiset talousarvioesitysten pääluokkaperusteluissa esitetyt sukupuolivaikutusten arviointia koskevat tekstit ja kuvaukset ovat eri mittaisia laajuudeltaan ja sisällöltään. Meneillään on sukupuolitietoisen budjetoinnin kehittämishanke osana kestävän kehityksen budjetoinnin kehittämistä, jossa tavoitteena on muun muassa luoda mallitekstit eri yhteenvetotarkastelun elementeistä.

**Jatkossa pääluokkaperusteluissa voitaisiin huomioita myös yhdenvertaisuusnäkökulma, esimerkiksi teemavuosittain. Myös STM:n asiantuntijoiden hyödyntämistä ministeriöiden sukupuolivaikutusten arviointia koskevien perustelujen osalta voisi lisätä.**

## Neuvottelu- ja sopimustoiminta

Sopimustoiminnassa yhdenvertaisuus ja sukupuolivaikutukset arvioidaan joka neuvot-telukierroksella ja myös sopimuskausilla toimivissa työryhmissä yhdessä palkansaaja-järjestöjen kanssa. Kolmikantaisessa lainvalmistelussa myös yhdenvertaisuus ja tasa-arvonäkökohdat käydään läpi (esimerkkinä perhevapaita koskeva työryhmä).

Sopimustavoitteiden valmistelussa huomioidaan yhdenvertaisuuteen liittyvät asiat. Asia nousee esiin myös uuteen työelämään valmistautuessa mm. monimuotoisempaan työyhteisöön pyrittäessä. Esimerkkinä osatyökykyisten ja ulkomaalaistaustaisen parempaan työmarkkina-asemaan pyrkiminen.

Sopimusmääräyksissä ei oteta kantaa asioihin, joissa etnisellä taustalla olisi merkitys-tä. Niiden soveltamisessa työnantajan on tunnistettava työ- tai virkatehtävien velvoitteiden ja etnisten erityispiirteiden (esim. rukoushetkien pitäminen työajalla, huivien käytön) yhteensovittaminen. Ammattiyhdistystoimintaa koskevat omat sopimusmääräykset, jotka on tehty yhdessä palkansaajajärjestöjen kanssa.

Myös osatyökykyisten osallistumisesta työelämään on omat määräyksensä sopimuk-sissa. Samoin työelämän eri vaiheissa olevia henkilöitä varten voi työtehtäviä mukaut-taa erilaisin toimin (osa-aikaisuus, perhevapaat jne).

**Yhdenvertaisuuden varmistamiseksi työelämässä kelpoisuus- ja kielitaitovaatimuksia tulisi arvioida uudelleen. Ilman näiden muuttamista ei työelämä konkreettisesti muutu.**

## Saavutettavuus ja esteettömyys

Saavutettavuus ja esteettömyys pyritään ottamaan huomioon mahdollisimman katta-vasti ministeriön toiminnassa, kuten viestinnässä ja tapahtumissa. Parannamme jokai-sen mahdollisuuksia käyttää yhdenvertaisesti digitaalisia palveluja edistämällä digitaa-listen palvelujen saatavuutta sekä sisällön saavutettavuutta. Saavutettavuuden edis-täminen aktiivisen digipalvelulain toimeenpanon myötä tuo kaikille käyttäjille paremmat mahdollisuudet käyttää digitaalisia palveluita itsenäisesti. Varmistamme, että digitaaliset palvelut ovat kaikkien saavutettavissa.

Digi arkeen –neuvottelukunta ottaa kantaa digitaalisten palveluiden hyödyntämisen haasteisiin ja ratkaisuihin. Neuvottelukunnassa on edustettuna monipuolisesti eri järjestöjä, jotka edustavat eri kohderyhmiä, esimerkiksi Kehitysvammaliitto, jotta saadaan paremmin tietoa, miten digitalisaatiokehitys vaikuttaa vammaisiin henkilöihin. Ministeriössä hyödynnetään neuvottelukunnan työtä myös omaa toimintaa ajatellen. Ministeriössä edistetään digituen toimintamallia, jolla pyritään tukemaan ja auttamaan niitä henkilöitä, jotka eivät osaa käyttää digipalveluita ja laitteita. Sekä ikääntyneissä että nuorissa on erinäisistä syistä tuen tarvitsijoita.

Tilaisuuksissa ja kokousjärjestelyissä varmistetaan tilojen esteettömyys sekä huomi-oidaan osallistujien erityistarpeet. Valitaan esimerkiksi kokoustila osallistujien mukaan sekä ilmoitetaan esteellisyydestä/esteettömyydestä kutsussa. Tilaisuudet pyritään esimerkiksi kirjoitustulkkaamaan sitä erikseen pyytämättä. Huomioidaan tärkeissä yhteiskunnallisissa tiedotustilaisuuksissa esteettömyys ja saavutettavuus tarjoamalla sisältö myös viittomakielellä tulkattuna.

Huomionarvoista on, että saavutettavuusvaatimusten toteutumista valvova yksikkö Etelä-Suomen aluehallintovirastossa on VM:n hallinnonalan ohjauksessa ja vastaa esimerkiksi sivustosta Saavutettavuusvaatimukset.fi.

**Henkilöstön saavutettavuusosaamisen kehittäminen on yksi keino edistää näitä tavoitteita. VM-akatemia aiheesta on järjestetty keväällä 2020 ja henkilöstöä koulutetaan jatkossakin aiheesta tarpeen mukaan ja säännöllisesti. Saavutettavuus sisällytetään myös yleisperehdytykseen.**

## Hallinnonalan ohjaus

Valtiovarainministeriö vastaa oman hallinnonalansa virastojen ja laitosten ohjaajana niiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun tilan seurannasta. Osa valtiovarainministeriön hallinnonalan virastoista tuottaa palveluita kansalaisille ja osa palvelee muita virastoja. Tämän takia toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuden arviointiin ja edistämiseen kohdistuu erilaisia vaateita eri virastoissa. Hallinnonalan seurantaa toteutetaan sekä hallintojohtajien verkostossa että hallinnonalan yhteistoimintaneuvottelukunnassa.

Esimerkiksi 1.1.2020 toimintansa aloittaneen Digi- ja väestötietoviraston resurssien kohdentamisessa ja ohjauksessa valtiovarainministeriö seuraa ja ohjaa osana viraston tulosohjausprosessia viraston palvelujen saatavuutta valtakunnallisesti, yhdenvertaisesti ja syrjimättä (esim. erityisryhmien tarpeiden huomioon ottaminen palveluissa ja niiden järjestämisessä).

Digi- ja väestötietovirasto toimii valtakunnallisena keskushallinnon virastona ja yhden-vertaisuuden kannalta mm. kielellisten oikeuksien toteutumiseen liittyvät vaikutukset ovat jo lähtökohtaisesti myönteisiä. Digi- ja väestötietovirasto on kaksikielinen viran-omainen. Tällöin virasto esim. tiedottaa valtakunnallisesti sekä suomeksi ja ruotsiksi, minkä lisäksi viraston on palveltava valtakunnallisesti molemmilla kielillä kunnan enemmistökielestä riippumatta. Digi- ja väestötietovirasto on lisätty niihin viranomaisiin, joihin saamen kielilakia sovelletaan. Siten saamenkielisillä on oikeus asioida valtakunnallisesti Digi- ja väestötietovirastossa saamen kielellä omassa asiassaan tai asiassa, jossa häntä kuullaan.

 Virasto pystyy huomioimaan kielitaitoa omaavien virkamiesten osaamista aiempaa paremmin valtakunnallisesti ja huomioimaan myös tarpeet alueelliseen läsnäoloon. Esimerkiksi valtakunnallisten työjonojen avulla viraston palvelutoimintaa voidaan ohjata entistä tehokkaammin kielellisten oikeuksien toteuttamiseksi, kuten ruotsin- ja esimerkiksi saamenkielisen palvelun parantamiseksi. Myös asiakaspalvelutilanteissa on mahdollista esimerkiksi videoneuvottelulaitteiden välityksellä hyödyntää eri puolilla maata olevaa viraston kielellistä osaamista.

Hallinnonalan ohjauksen kehittämiseksi perustettavissa työryhmissä huomioidaan, että niissä tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia. Lisäksi pyydettäessä nimeämään jäseniä ulkoisiin toimielimiin, esitetään aina mahdollisuuksien mukaan sekä nais- että miesehdokasta.

**Hallinnonalan virastoilta edellytetään, että ne**

* **valmistelevat talousarvioesityksensä sukupuoli- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat huomioon ottaen,**
* **valtavirtaistavat sukupuoli- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat toimintaan, jolla arvioidaan olevan kyseessä olevia vaikutuksia sekä**
* **laativat toiminnalliset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat, joiden valmistelussa toteutetaan kansalaisyhteiskunnan kuulemista.**

## Rekrytointi ja perehdytys

Ministeriössä selvitetään, miten työnantajakuvaa voidaan edistää yhä monimuotoi-semmalle hakijajoukolle.

Rekrytointia työtehtävissään tekeviä tuetaan säännöllisen koulutuksen keinoin, ettei-vät asenteet, ennakkoluulot ja stereotypiat vaikuta syrjivästi päätöksiin ja valintoihin rekrytointiprosessin eri vaiheissa. Lisäksi koulutusta syrjinnän havaitsemiseksi tai ennaltaehkäisemiseksi järjestetään koko henkilöstölle. Jos syrjiviä stereotyyppisiä käsityksiä tai ennakko-oletuksia havaitaan, asiaan puututaan. Ministeriön oikeuspalvelut ovat kootusti osastojen ja henkilöstön lainopillisena tukena myös näissä kysymyksissä.

**Ministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslinjaukset sisällytetään uusien virkamiesten perehdytykseen sekä henkilöstö- ja esimieskoulutukseen. Lisäksi henkilöstön perehdytykseen sisällytetään ohjeistus siitä, millaisissa tilanteissa kannattaa kuulla kansalaisjärjestöjä ja miten se käytännössä toteutetaan.**

## Oikea, ennakoiva ja ajantasainen viestintä

Ministeriön viestinnän saavutettavuutta lisätään ja viestintää kehitetään viestinnän kohderyhmien erilaiset tilanteet ja tarpeet huomioivaksi. Viestintäyksikkö varmistaa, että ministeriöllä on käytössään erilaisia viestintäkanavia erilaisten kohderyhmien tavoittamiseen. Viestintäyksikkö ja ministeriön muu henkilöstö varmistavaa, että kanavissa julkaistavat sisällöt ovat saavutettavia.

Yksi valtionhallinnon viestintää ohjaavista arvoista on ymmärrettävyys, mikä tarkoittaa sitä, että viranomaisten on käytettävä asiallista, selkeää ja ymmärrettävää kieltä. Ymmärrettävyys on onnistuneen viestinnän edellytys. Myös visuaalisuus voi lisätä ymmärrettävyyttä. VM:n viestinnässä, kuten tiedotteissa, käytetään selkeää ja ymmärrettävää kieltä. Asiallinen, selkeä ja ymmärrettävä virkakieli kuuluu kaikkien valtiovarainministeriön työntekijöiden perustaitoihin.

Viestinnässä huomioidaan, että kuva- ja sanavalinnoilla voidaan osaltaan purkaa sukupuoli- ja vähemmistöstereotypioita. VM:n viestinnässä toimii visuaalisen viestinnän kehittämisryhmä, jonka tehtävänä on kehittää valtiovarainministeriön visuaalista viestintää ja käsitellä muun muassa yhdenvertaisuuteen ja moninaisuuteen liittyviä kysymyksiä.

**Varmistetaan, että VM.fi ja muut VM:n verkkosivustot ovat saavutettavuusvaatimusten mukaisia. Saavutettavuusvaatimukset koskevat myös verkkosivuille upotettuja tai somessa jaettuja videotallenteita ja podcasteja sekä muita somesisältöjä. Ministeriössä jatketaan yhdenvertaisuuden huomioivaa ja sukupuolisensitiivistä viestintää sekä tiedostetaan, että yhdenvertaisuutta voidaan edistää myös visuaalisen viestinnän avulla.**

## Kansalaisyhteiskunnan osallisuuden varmistaminen

Viranomaistoiminnan kannalta keskeistä on arvioida sitä, miten yhdenvertaisuusnäkö-kulma on otettu huomioon toimintojen järjestämisessä ja miten toiminta tosiasiallisesti vaikuttaa syrjinnän vaarassa olevien ryhmien asemaan. Kansalaisten ja palveluiden käyttäjien yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys ohjaavat ministeriön toimintaa strategioi-den, linjausten ja päätöstenteon osalta.

Säädösten ja vastaavien vaikutusten arvioinnin yhteydessä arvioidaan myös tarve keskusteluun vähemmistöryhmiä edustavien järjestöjen kanssa. Avoimen hallinnon ohjelma, jota VM:ssä koordinoidaan, tähtää tähän ja tämän osaamiseen laajentamiseen koko julkisella sektorilla. Vähemmistöryhmiä edustavat järjestöt ovat tärkeä yhteistyötaho myös digitalisaation edistämisen ohjelmassa, muun muassa digipalvelujen laadun ja saavutettavuuden sekä digituen kehittämisessä.

Ministeriössä hyödynnetään osallistumisen menetelmänä ja yhdenvertaisen osallistu-misen edistämisessä Lausuntopalvelu.fi-menettelyä. Palvelua hyödynnetään kuule-miskierrosten toteuttamisessa ja eri tahoja kuullaan laajasti ja ennakkoluulottomasti, jotta varmistetaan lausuntopyyntöjen kattavuus.

Lisäksi VM:n käytössä on tarvittaessa otakantaa.fi-palvelu. Keskeisistä asioista val-mistellaan myös tiedotteet ja niistä kerrotaan niin internet-sivuilla kuin sidosryhmäkir-jeissä, kuten esim. avoimen hallinnon uutiskirjeessä. Digi arkeen -neuvottelukunnan kautta on mahdollista käydä aktiivista vuoropuhelua vähemmistöjä edustavien järjes-töjen kanssa. Neuvottelukunta koostuu kansalaisjärjestöjen edustajista ja tutkijoista, jotka osaltaan nostavat esiin digitaalisten palveluiden hyödyntämisen haasteita ja rat-kaisuja. Oikeuspalvelut toimivat kootusti VM:n lainopillisena tukena tarvittaessa myös tässä työssä.

**Ministeriössä ylläpidetään yhteistä ja säännöllisesti ylläpidettyä listaa eri toimijoista, joita sääntely ja toiminta koskettavat. Ministeriössä osallistetaan ja kutsutaan monipuolisesti eri ryhmiä jäseniksi työryhmiin ja hankkeisiin. Hankkeista viestitään niiden perustamisvaiheessa, lausuntovaiheessa ja myös niiden valmistuttua. Ministeriössä myös seurataan objektiivisesti kansalaisyhteiskunnan keskustelua.**

# Toimenpidesuunnitelma

Toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa konkretisoiva toimenpidesuunnitelma on liitteenä 1. Toimenpidesuunnitelmassa on pilkottu edellä mainitut tavoitealueet pienempiin tavoitteisiin sekä hahmoteltu niille toimenpiteitä, aikataulu, vastuutaho ja seuranta. Toimenpidesuunnitelma käydään läpi osastoittain syyskaudella 2020, ja tavoitteita koskevia toimenpiteitä lisätään ja täsmennetään aikatauluineen ja vastuineen. Ministeriön toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä seuraa toimenpidesuunnitelman toteutumista, ja tarvittaessa linjaa sitä uudelleen virkamiesjohtoryhmän käsiteltäväksi ja johdon päätettäväksi.

Toimenpidesuunnitelmassa on huomioitu eri yhdenvertaisuuslain mukaiset syrjintäpe-rusteet. Ne ryhmä- ja sukupuolikohtaiset edistämistoimenpiteet, joita ei tavoitealueissa ole mainittu, on mainittu erikseen taulukon kohdassa 9.

**OHJE: ALT-TEKSTI**

**Jos kuvan tai graafin informaatio ei selviä leipätekstistä, alt- eli kuvailutekstin toimittaminen ja tuottaminen on sisällöntuottajan vastuulla.** Klikkaa kuvaa tai graafia hiiren oikealla napilla, ja valitse *Muotoile kuvaa (Format picture) > Asettelu ja ominaisuudet* (*Layout & Properties)* > *Vaihtoehtoinen teksti* (*Alt Text)* ja kirjoita teksti *Kuvaus* (*Description*) –kenttään, n. 1–2 lausetta. Alt-teksti on siis kuvailutekstiä, jota ruudun lukijaohjelma lukee esim. heikkonäköisille. Yritä siis selkein sanoin kuvata, mikä on kuvan tai graafin tärkein asiasisältö. Jos tarvitset lisäapua alt-teksin luomiseen, ota yhteyttä ministeriösi viestintään.

(Älä poista tätä sivunvaihtoa.)

Liitteet

Liite 1 Toimenpidesuunnitelma

Liite 2 Toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmän asettamispäätös (VM/857/00.01.00.01/2019)

Liite 3 Työryhmän asettamispäätöksen muutospäätös (VN/12059/2019-VM-4)

Liite 4 Osastokyselyn kysymykset

Liite 5 Listaus kansalaisjärjestöistä

(Älä poista tätä sivunvaihtoa.)