

Tasa-arvon työkalut

Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan
tietopaketti kunta- ja aluevaaleihin 2025



Tasa-arvoasiain neuvottelukunta (Tane)

Tasa-arvon työkalut

Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan tietopaketti
kunta- ja aluevaaleihin 2025

tane.fi

Julkaisusarja: TANE-julkaisuja 2025:22

Julkaisija: Tasa-arvoasiain neuvottelukunta

Tekijät: Selmi Holopainen, Taina Riski, Nina Järviö

Taitto: Republic Oy

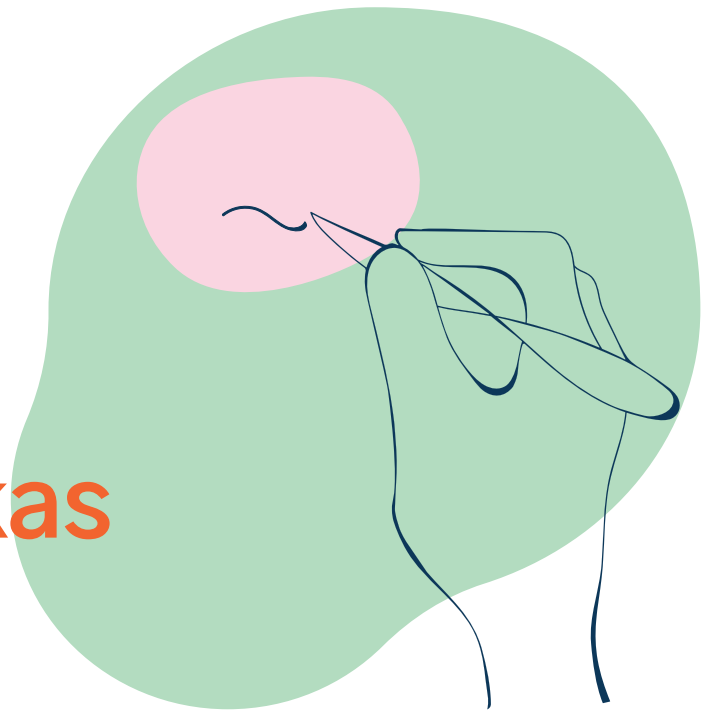
Asiasanat: tasa-arvo, tasa-arvopolitiikka, kunnat, hyvinvointialueet

ISSN 1459-0069

ISBN 978-952-00-4217-2



Hei kunta- ja aluevaaliehdokas tai valtuutettu!



Huhtikuussa 2025 käydään kunta- ja aluevaalit – ensi kertaa yhtä aikaa. Olemme tasa-arvoasiain neuvottelukunnassa koonneet puolueiden, ehdokkaiden ja tulevien valtuutettujen vaali- ja vaikuttamistyön tueksi tämän tietopaketin. Paketin tavoitteena on tuoda sukupuolten tasa-arvon näkökulmaa lähemmäksi jokaista päättäjää.

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta (Tane) on sosiaali- ja terveysministeriön yhteydessä toimiva neuvoa-antava elin. Neuvottelukunnan muodostavat eduskuntapuolueiden jäsenet eduskunnan voimasuhteiden mukaisesti. Puolueiden lisäksi Tanessa toimii asiantuntijoina kansalaisjärjestöjä ja tutkijoita. Tämä tietopaketti onkin laadittu puolueiden edustajien ja asiantuntijoiden yhteistyönä.

Tietopakettiin on koottu sukupuolten tasa-arvoa koskevaa tietoa sekä konkreettisia toimia tasa-arvon edistämiseksi. Tietopaketin ensimmäisessä osassa käsitellään kunnille ja hyvinvointialueille yhteisiä tasa-arvokysymyksiä, toisessa osiossa paneudutaan erityisesti kuntiin ja kolmannessa hyvinvointialueisiin. Tietopakettiin on valittu tiettyjä keskeisiä ja ajankohtaisia tasa-arvotemoja, eikä se siten kata kaikkia tasa-arvon osa-alueita.

Sukupuolten tasa-arvo on keskeinen osa yhteistä arvopohjaamme. Päätöksentekijänä sinä olet tärkeässä roolissa tasa-arvopolitiikan edistäjänä.

Sukupuolten tasa-arvoa edistetään kaikilla politiikan tasoilla. Kunnilla ja hyvinvointialueilla on siihen myös juridinen velvollisuus. Kunta- ja aluevaltuutetuilla on tässä työssä suuri rooli. On siis tärkeää, että juuri sinä tiedät, millaisia työkaluja tasa-arvon edistämiseen tarvitaan ja miten niitä käytetään.

Kannustan käyttämään tätä tietopakettia vapaasti työsi tukena.

Pidemmittä puheitta – ryhdytään hommiin!

Karoliina Partanen

Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan puheenjohtaja

Sisällysluettelo

1. Tasa-arvoa edistetään paikallistasolla	5
1.1 Sukupuolivaikutusten arviointi ja sukupuolitietoinen budjetointi.....	6
1.2 Kunnat ja hyvinvointialueet työnantajina.....	7
1.3 Päätäjät ja tasa-arvo.....	9
2. Kunnat tasa-arvotyössä	10
2.1 Tasa-arvo koulutuksessa ja kasvatuksessa.....	10
2.2 TE-uudistus ja tasa-arvo.....	12
2.3 Hyvinvoinnin edistäminen.....	12
3. Hyvinvointialueet tasa-arvotyössä	14
3.1 Sukupuolistuneen väkivallan vastainen työ.....	14
3.2 Terveyserojen kaventaminen.....	16
3.3 Digitalisaatio sotessa.....	17
4. Lopuksi	18
5. Kirjallisuus	19

1 Tasa-arvoa edistetään paikallistasolla

Suomen perustuslain mukaan ketään ei saa asettaa eri asemaan sukupuolen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Perustuslaki edellyttää sukupuolten tasa-arvon edistämistä myös yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä.

Tasa-arvolaki sisältää säännökset sukupuolten tasa-arvon edistämisestä ja sukupuolisyrynnän kielloista. Tasa-arvolain mukainen syrjinnän kiello koskee sekä välitöntä että välillistä syrjintää. Tasa-arvon edistämismääräykset koskevat viranomaisia, koulutuksen järjestäjiä, muita koulutusta tai opetusta järjestäviä yhteisöjä sekä työnantajia. Sukupuoleen perustuvat syrjintäkiellot ja edistämismääräykset käsittävät myös sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun.

Tämän tietopakettien ensimmäisessä osassa käsitellään teemoja, jotka ovat kunnille ja hyvinvointialueille yhteisiä. Viranomaisina ja julkishallinnollisina yhteisöinä sekä suurina työnantajina niillä on niin kansallisesta lainsäädännöstä, EU-sopimuksista ja -lainsäädännöstä kuin kansainvälisistä sopimuksistakin juontuvia velvoitteita edistää sukupuolten tasa-arvoa.

Kansainväliset sopimukset, EU-lait ja kansallinen lainsäädäntö muodostavat yhdessä kehon, jonka pohjalta tasa-arvoa tulee edistää kaikkialla Suomessa – Helsingistä Lestijärvelle ja Lapin hyvinvointialueelta Varsinais-Suomen hyvinvointialueelle.

Tiesitkö?

Tasa-arvolaisissa säädetään, että jokaisen viranomaisen sekä työnantajan tulee edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, 4 ja 6 §). Velvoite koskee kuntia ja hyvinvointialueita. Myös hyvinvointialueiden valtakunnallisissa tavoitteissa tulee huomioida tasa-arvon edistäminen (Laki hyvinvointialueesta 611/2021, 12 a §).

Tutustu tasa-arvolakiin [täällä](#) ja lakiin hyvinvointialueista [täällä](#).

Päättäjän työkalut:

Euroopan kuntaliittojen yhteistyöjärjestö CEMR on laatinut [eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan](#), jonka tarkoitus on tukea kuntia tasa-arvotyössä ja tasa-arvolainsäädännön toteuttamisessa. Sitoutumalla peruskirjaan kunnat ja hyvinvointialueet saavat työvälineitä edistää tasa-arvoon liittyviä velvoitteita käytännössä.

1.1 Sukupuolivaikutusten arviointi ja sukupuolitietoinen budjetointi

Kunnissa ja hyvinvointialueilla tehtävät päätökset vaikuttavat eri tavoin eri sukupuolta oleviin ihmisiin ja sukupuolten tasa-arvoon. On tärkeää, että kunnissa ja hyvinvointialueilla ennakoidaan päätösten vaikutuksia.

Sukupuolivaikutusten arvioinnilla (myös suvaus) tarkoitetaan, että päätöksiä tehtäessä mahdolliset sukupuolittuneet vaikutukset ja tasa-arvovaikutukset tunnistetaan. Arviointiin kuuluu olennaisesti nykytilan arviointi, sukupuolivaikutusten ennakoarviointi sekä vaikutusten seuranta. Sukupuolivaikutusten arvioinnissa on oleellista huomioida myös sukupuolen moninaisuus sekä sukupuolen kanssa mahdollisesti risteävät muut tekijät, kuten esimerkiksi kieli, ikä tai vammaisuus.

Vaikutusarvioinnin tarkoituksena on löytää tavoitteiden ja vaikutusten kannalta paras ratkaisu sekä ennaltaehkäistä ei-toivottuja vaikutuksia. Huolellisesti toteutettu sukupuolivaikutusten arviointi parantaa valmistelutyön lopputulosta.

Julkisten varojen käyttöä voidaan myös tarkastella sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta. Sukupuolitietoisen budjetoinnin tarkoituksena on edistää sukupuolten tasa-arvoa talousarvioprosessien kaikissa vaiheissa sekä varmistaa, että tasa-arvotyölle on varattu riittävästi resursseja. Samalla se lisää tietoa budjetin vaikutuksista kunnan tai hyvinvointialueen asukkaisiin sekä edesauttaa budjetin vaikuttavuutta. Voit lukea sukupuolitietoisen budjetoinnista lisää [THL:n sivuilta](#).

Sukupuolitietoisen budjetoinnin tarkoituksena on edistää sukupuolten tasa-arvoa talousarvioprosessien kaikissa vaiheissa.

Päättäjän työkalut:

- Koulutetaan luottamushenkilöitä ja viranhaltijoita sukupuolivaikutusten arvioinnista ja sukupuolitietoisesta budjetoinnista. Hyödynnetään vaikutusarviointien tukena muun muassa Terveyden- ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) laatimaa [tarkistuslistaa](#).
- Perustetaan kunnan- tai aluehallituksen yhteyteen tasa-arvotyöryhmä, jossa on edustus kaikista poliittisista ryhmistä ja jonka tehtävänä on edistää sukupuolivaikutusten arviointia ja sukupuolitietoista budjetointia.
- Lisätään talousarvion ja tilinpäätöksen vaikutusten ja tulosten arviointia erityisesti tasa-arvon osalta.

1.2 Kunnat ja hyvinvointialueet työnantajina

Kunnat ja hyvinvointialueet ovat maamme suurimpia työnantajia, joiden työntekijöistä yli 80 % on naisia. Vaikka julkisten alojen työehtosopimukset neuvotellaan valtuustosalien ulkopuolella, päättäjillä on mahdollisuus vaikuttaa kuntien ja hyvinvointialueiden työoloihin ja henkilöstön määrään sekä yleisesti siihen, millaisia työnantajia ne ovat.

Työkyky ja työssä jaksaminen liittyvät keskeisesti työhyvinvointiin. [Kelan](#) mukaan naisten pitkät sairauspoissaolot ovat yleisempiä kuin miesten, mutta miesten sairauspoissaolot ovat pidempiä. Yleisimmät sairaudet, kuten tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä mielenterveyden häiriöt, ovat yleisempiä naisilla sekä suorittavaa työtä tekevillä. Miesten pidemmät sairauspoissaolot saattavat johtua miesten sairauksien vakavuudesta tai korkeammasta kynnyksestä hakeutua ajoissa hoidon piiriin.

Työelämän tasa-arvon edistämiseksi tulee huomioida myös syrjinnän ja häirinnän ehkäiseminen. Esimerkiksi sukupuoli, elämäntilanne tai vähemmistöön kuuluminen altistavat syrjinnälle työelämässä. [Tilastokeskuksen](#) mukaan yli puolet naisista kokee työurallaan seksuaalista häirintää, miehistä noin joka seitsemäs. Euroopan

**Päättäjillä on mahdollisuus
vaikuttaa kuntien ja
hyvinvointialueiden
työoloihin ja siihen, millaisia
työnantajia ne ovat.**

perusoikeusvirasto FRA:n vuonna 2024 julkaiseman [selvityksen](#) mukaan 11 % seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvista suomalaisista oli kohdannut syrjintää työhaussa ja 45 % piilotteli aina tai usein identiteettiään työyhteisöltä.

Sosiaali- ja terveysministeriö julkaisi yhdessä Tilastokeskuksen kanssa syksyllä 2024 [selvityksen](#) raskaussyrjinnästä Suomessa. Selvityksen mukaan jopa joka neljäs raskaana oleva kokee syrjintää raskauden takia, ja seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat kohtaavat raskaussyrjintää huomattavasti muita enemmän. Syrjintää esiintyy ennen kaikkea määräaikaisten työsopimusten jatkamatta jättämisenä.

Päättäjän työkalut:

- Kehitetään kuntien ja hyvinvointialueiden työntekijöille matalan kynnyksen varhaisen tuen muotoja työhyvinvoinnin tukemiseksi, sukupuolinäkökulma huomioiden.
- Laaditaan työpaikoille selkeät toimintamallit häirintä- ja väkivaltapausten käsittelemiseksi ja häirintää kokeneiden auttamiseksi.

Tiesitkö?

Suomen työmarkkinat ovat voimakkaasti eriytyneet sukupuolen mukaan eri ammatteihin, mikä lisää sukupuolten välisiä tuloeroja. Suomalaiset naiset tienaa keskimäärin 16 % vähemmän kuin miehet, mikä vaikuttaa paitsi ansiotuloihin työelämässä, myös eläkekertymiin.

EU:n palkka-avoimuusdirektiivi on saatettava voimaan 7.6.2026 mennessä, ja se koskee myös kuntia ja hyvinvointialueita. Direktiivin mukaan työnantajien on muun muassa annettava tietoa työtehtävien palkkauksesta, palkan määräävistä kriteereistä sekä työntekijäryhmien keskipalkoista työntekijöille ja -hakijoille. Lisäksi 100–249 työntekijää työllistävien työnantajien on raportoitava viranomaisille sukupuoleen perustuvista palkkaeroista joka kolmas vuosi ja vähintään 250 työntekijää työllistävien vuoden välein.

Voit lukea palkka-avoimuusdirektiivistä lisää [täältä](#).

Tutustu myös STM:n raporttiin [Työelämän muutokset, sukupuolten työmarkkina-asema ja samapalkkaisuus](#) (2024)

1.3 Päätäjät ja tasa-arvo

Poliittisen vaikuttamisen ja osallistumisen tulee olla mahdollista ja turvallista kaikille. Tutkimusten ja selvitysten mukaan julkisissa ja poliittisissa tehtävissä toimivat päätöksentekijät kohtaavat kuitenkin toistuvasti häirintää.

Kuntaliiton vuonna 2021 julkaiseman [raportin](#) mukaan merkittävä osa kuntien luottamushenkilöistä on kohdannut häirintää tai uhkailua tehtävässään. Valtuutetuista joka neljäs ja kunnanhallituksen jäsenistä joka kolmas on kertonut kohdanneensa epäasiallista käytöstä. Yleisimpiä häirinnän muotoja ovat asiaton palaute sekä sanallinen uhkailu joko kasvokkain tai viestien välityksellä. Myös fyysistä väkivaltaa ja seksuaalista häirintää esiintyy.

Vuoden 2019 [Viha vallassa –tutkimuksen](#) mukaan paikallispolitiikassa häirintä kohdistuu suhteessa enemmän naisiin sekä eri vähemmistöjen edustajiin. Valtaosa tutkimukseen vastanneista päätäjistä oli kokenut vihapuheen lisääntyneen.

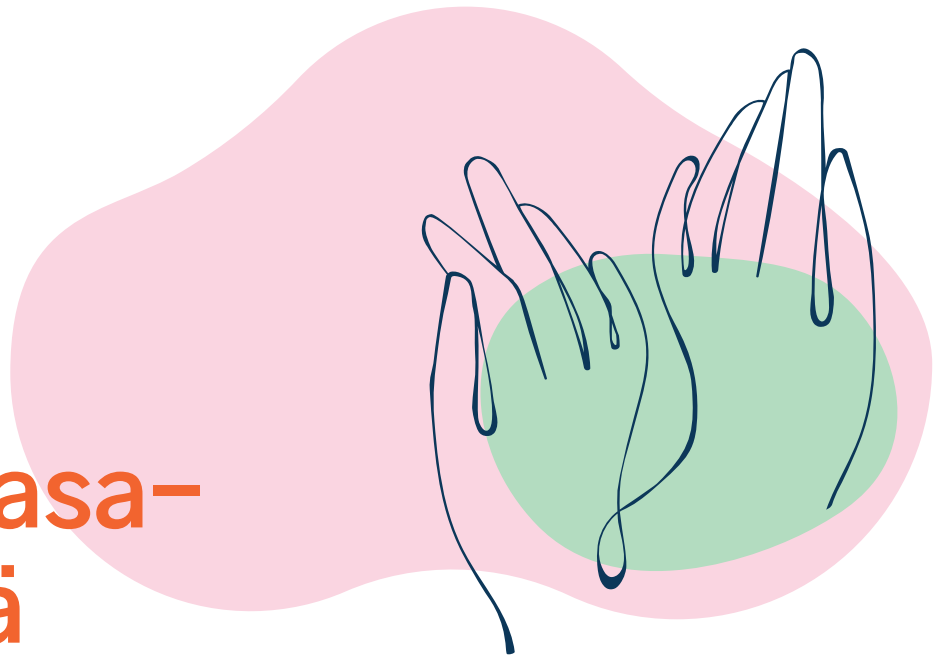
Toistuva häirintä vaikuttaa negatiivisesti luottamushenkilöiden hyvinvointiin ja pahimmillaan heikentää demokratian toteutumista. Paikallispuhujat ovat [arvioineet](#), että häirinnän pelko on henkilökohtaisten syiden ja kunnan taloustilanteen rinnalla suurin syy olla lähtemättä ehdolle vaaleissa.

**Valtaosa Viha vallassa
–tutkimukseen vastanneista
pätäjistä oli kokenut
vihapuheen lisääntyneen.**

Päätäjän työkalut:

- Perehdytetään valtuutettuja ja viranhaltijoita häirinnän eri muodoista ja häirinnän ehkäisemisestä.
- Sisällytetään päätäjien ja viranhaltijoiden kohtaaman häirinnän torjunta kunnan tai hyvinvointialueen tasa-arvo-ohjelmaan.

2 Kunnat tasa-arvotyössä



Kuntien vastuulla on pitkälti varmistaa hyvä, turvallinen ja tasa-arvoinen arki asukkailleen. Lähestymme tässä osiossa kuntien tasa-arvotyötä kasvatuksen ja koulutuksen, työelämän sekä hyvinvoinnin edistämisen näkökulmista.

2.1 Tasa-arvo koulutuksessa ja kasvatuksessa

Kuntien suurin toimiala on kasvatuksen ja opetuksen toimiala eli niin sanottu sivistystoimi. Tasa-arvolain mukaan koulutuksen järjestäjän on huolehdittava, että kaikilla on sukupuolesta riippumatta samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen.

Tiesitkö?

Kunnilla on lakisääteinen velvoite laatia kuntien toimintaa ohjaavat **toiminnalliset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat**. Tasa-arvolain mukaan kunnilla tulee lisäksi olla omat **henkilöstöpolitiikkaan keskittyvät tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat**. Suunnitelmien avulla kunnat voivat toteuttaa velvollisuuttaan edistää sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti.

THL:n vuonna 2023 teettämän selvityksen mukaan vain 60 % kunnista on laatinut toiminnalliset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat. Henkilöstöpoliittiset suunnitelmat on puolestaan jo noin 90 % kunnista.

Lue lisää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmista [täältä](#) ja tarkista oman kuntasi tilanne TEAviisarista [täältä](#).

[Opetus- ja varhaiskasvatussuunnitelmien perusteiden](#) mukaan kasvatus ja koulutus on Suomessa sukupuolisensitiivistä, sukupuolen moninaisuuden tunnistavaa sekä sukupuolistereotyyppioita purkavaa.

Sukupuolten väliset osaamiserot ovat olleet kasvussa Suomessa ja muissa OECD-maissa jo useita vuosia. Vuoden 2022 [PISA-tutkimuksessa](#) havaittiin, että vaikka suurin osa kaikista lapsista menestyy hyvin koulussa, heikosti lukevien poikien määrä on kasvanut tyttöjä enemmän. Myös oppilaiden sosioekonomisen taustan vaikutus oppimistuloksiin on voimistunut entisestään. Sen seurauksena oppilaiden väliset ja jopa koulujen väliset erot ovat kasvaneet merkittävästi. Oppimiseroja on tärkeää kaventaa nykyistä tehokkaammin. Tämä edellyttää esimerkiksi sukupuolitietoisen opetuksen ja ohjauksen edistämistä sekä riittävää kasvatuksen ja opetuksen resursointia.

Jokaisen lapsen ja nuoren tulee voida kasvaa ilman häirintää ja väkivaltaa, ja kouluilla on merkittävä rooli myös sukupuolistuneen väkivallan ja seksuaalisen häirinnän kitkemisessä sekä ennaltaehkäisemisessä. Vuoden 2023 [kouluterveyskyselyn](#) mukaan yläasteikäisistä ja toista astetta suorittavista tytöistä miltei puolet ja pojista noin 10 % on kokenut seksuaalista häirintää. [Sukupuolivähemmistöihin](#) kuuluvat lapset ja nuoret kokevat keskimäärin kaksi kertaa muita useammin väkivaltaa, häirintää ja osattomuutta kouluympäristössä.

Jokaisen lapsen ja nuoren tulee voida kasvaa ilman häirintää ja väkivaltaa.

Päättäjän työkalut:

- Laaditaan kunnan päiväkoteihin ja kouluihin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat, jotka sisältävät kirjauksia normitietoisestä ja sukupuolisensitiivisestä kasvatuksesta ja opetuksesta.
- Jalkautetaan oppilaitoksiin selkeitä toimintamalleja lapsiin ja nuoriin kohdistuvan seksuaalisen häirinnän kitkemiseksi huomioiden muun muassa uudistettu seksuaalirikoslainsäädäntö.
- Täydennetään henkilöstön osaamista sukupuolten tasa-arvon edistämisen osalta ja sukupuolitietoiseen opetukseen liittyen.

2.2 TE-uudistus ja tasa-arvo

Julkiset työ- ja elinkeinopalvelut eli TE-palvelut siirtyivät valtiolta kuntien vastuulle vuoden 2025 alussa. Kunnat muodostavat työllisyysalueita, joiden vastuulla työvoimapalvelujen järjestäminen on. Työvoimapalveluista säättävän [lain](#) mukaan palvelujen on edistettävä sukupuolten tasa-arvoa työmarkkinoilla.

Suomessa oli vuoden 2024 lopussa noin 321 000 [työtöntä työnhakijaa](#), joista 59 % oli miehiä ja 41 % naisia. Naisten työttömyys oli kuitenkin kasvanut vuoden aikana miehiä enemmän. Pitkäaikaistyöttömiä eli yli vuoden työttömänä olleita oli vuoden 2024 lopussa noin 110 000, joista noin 60 % oli miehiä.

Vähemmistöön kuuluvat, kuten [transihmiset](#) sekä vammaiset ja maahan muuttaneet henkilöt, kokevat muita enemmän syrjintää työmarkkinoilla. Työvoimapalveluiden järjestäjien on tärkeää tunnistaa eri asiakasryhmien tarpeet sekä pyrittävä kohdentamaan palveluita mahdollisimman tehokkaasti.

Työnhaun lisäksi TE-palvelut tukevat yrittäjiä. Yrittäjyys on työmarkkinoiden tapaan vahvasti sukupuolittunutta aloittain. Joka kolmas [yrittäjä](#) on nainen, mutta naisyrittäjän tulot ovat yhä keskimäärin noin 17 % pienemmät kuin miesyrittäjän.

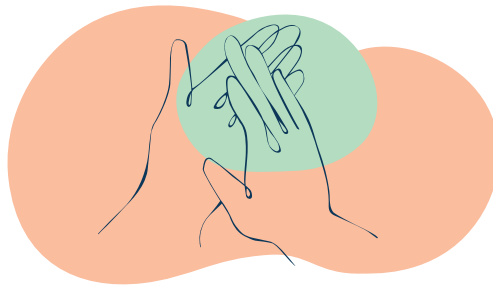
Päättäjän työkalut:

- Laaditaan uusille työllisyysalueille toiminnallisia tasa-arvo-ohjelmia.
- Kehitetään kotoutumisen ja työllistymisen edistämisen palveluja sukupuolinäkökulma huomioiden.
- Tuetaan uusia naisyrittäjiä tarjoamalla matalan kynnyksen yrityspalveluja ja verkostoitumismahdollisuuksia.

2.3 Hyvinvoinnin edistäminen

Vaikka sosiaali- ja terveyspalvelut ovat siirtyneet kunnilta hyvinvointialueille, hyvinvoinnin edistäminen on yhä kuntien vastuulla. Hyvinvoinnin edistäminen on tärkeää esimerkiksi syrjäytymisen ehkäisyssä, mikä tukee osaltaan myös sukupuolten tasa-arvoa.

Syrjäytymiseen liittyy vahvasti osallisuuden kokemus yhteiskunnassa. [THL:n](#) mukaan miesten riski kokea erittäin heikkoa osallisuutta on naiseen verrattuna puolitoistakertainen. Osallisuuden lisäämiseksi ja tasa-arvon edistämiseksi tarvitaan laaja-alaista yhteistyötä eri toimialojen välillä. Yhteisöllisyyttä ja osallisuutta rakennetaan niin kasvatuksen ja opetuksen kuin kulttuuri-, vapaa-ajan- ja nuorisopalveluiden avulla.



Vakavimmillaan syrjäytyminen ja köyhyys voivat johtaa esimerkiksi asunnottomuuteen. Asunnottomuus on vahvasti sukupuolittunutta, sillä suomalaisista asunnottomista miltei 80 % on miehiä. Asunnottomuus asettaa yksilön äärimmäisen haavoittuvaan asemaan. Suomalaisessa [pitkittäistutkimuksessa](#) havaittiin, että asunnottomilla miehillä on Suomessa viisinkertainen riski ennenaikaiseen kuolemaan verrattuna ei-asunnottomiin miehiin.

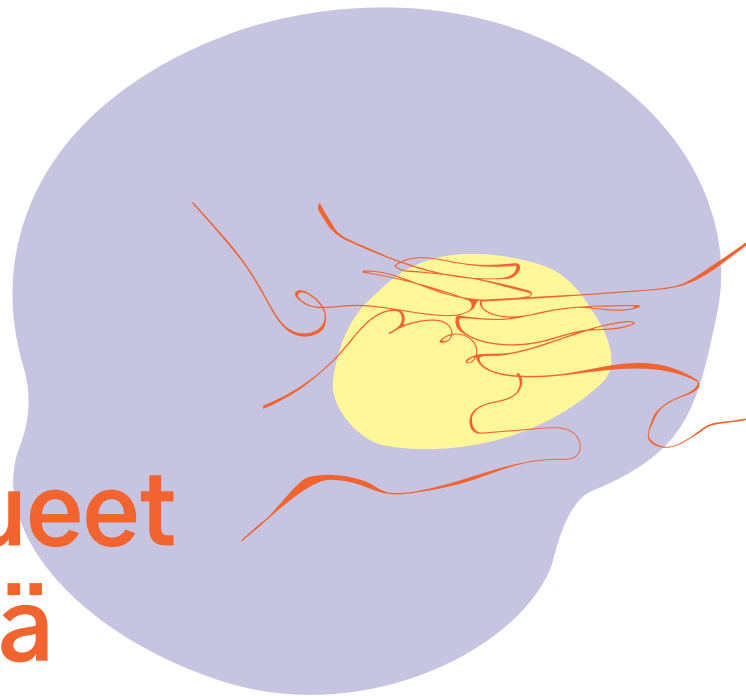
Naisten asunnottomuuden taustalla on miehiä useammin perhe- ja lähisuhdeväkivaltaa, minkä vuoksi [Sininauhasäätiön](#) mukaan asunnottomuuden vastaisessa työssä on huomioitava erilaiset sukupuolittuneet erot. Euroopan unionin perusoikeusvirasto [FRA:n](#) selvitykset osoittavat, että myös sateenkaari-ihmiset kokevat asunnottomuutta Suomessa.

Asunnottomuus on vahvasti sukupuolittunutta.

Päättäjän työkalut:

- Laaditaan toimialarajat ylittävä toimenpideohjelma, jolla edistetään osallisuutta.
- Huomioidaan (etsivässä) nuorisotyössä sukupuolen ja moniperustaisen syrjinnän vaikutukset nuoriin.
- Panostetaan asunnottomuutta ehkäisevässä työssä sukupuolierityisiin ilmiöihin sekä vähemmistöryhmiin, kuten seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin.

3 Hyvinvointialueet tasa-arvotyössä



Vuonna 2021 perustetut hyvinvointialueet vastaavat sote-uudistuksen myötä terveys-, sosiaali- ja pelastuspalveluiden järjestämisestä. Suomessa on 21 hyvinvointialuetta, minkä lisäksi Helsingin kaupunki ja Ahvenanmaa vastaavat palveluistaan itse. Tämän luvun työkalut on tarkoitettu sekä hyvinvointialueiden että Helsingin ja Ahvenanmaan päättäjille.

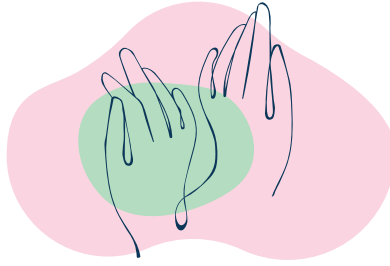
Tiesitkö?

Hyvinvointialueilla on lakisääteinen velvoite laatia niiden toimintaa ohjaavat toiminnalliset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat. [THL:n](#) mukaan valtaosa hyvinvointialueista oli vuonna 2024 vähintään aloittanut suunnitelman valmistelemisen. Nykyiset ja tulevat valtuutetut pääsevät siis seuraamaan suunnitelmien valmistumista reaaliajassa.

Hyvinvointialueet saavat myös tukea tasa-arvotyölleen. THL julkaisi vuonna 2024 [Yhdenvertaisuuden edistäjän oppaan](#), joka tarjoaa hyvinvointialueille välineitä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien tekoon.

3.1 Sukupuolistuneen väkivallan vastainen työ

Enemmistö suomalaisista on kokenut elämänsä aikana väkivaltaa. Se voi olla fyysistä, psyykkistä, seksuaalista tai taloudellista, ja sen vaikutukset uhrien hyvinvointiin ovat usein vakavia. Väkivalta koskettaa kaikkia sukupuolia ja väestöryhmiä. [Tutkimusten](#) mukaan naiset kohtaavat miehiä useammin seksuaalista sekä toistuvaa ja vakavaa väkivaltaa, siinä missä miehet kokevat enemmän kertaluontoista tai satunnaista väkivaltaa. Naiset kokevat



miehiä enemmän myös vakavaa lähisuhdeväkivaltaa, joka johtaa [henkirikostilastojen](#) mukaan vuosittain keskimäärin 15 naisen kuolemaan Suomessa.

Suomi on sitoutunut kansainväliseen [Istanbulin sopimukseen](#), joka koskettaa myös hyvinvointialueita. Sopimus velvoittaa esimerkiksi panostamaan väkivallan ehkäisyyn, uhrien suojeluun ja riittäviin tukipalveluihin. Tämä työ tapahtuu suureksi osaksi paikallistasolla, mikä tarkoittaa, että palveluiden on oltava saavutettavia ja resursoituja koko maassa.

Selkeät palvelu- ja tukirakenteet auttavat niin väkivaltaa kokenutta kuin väkivallan tekijää. Yhtäältä tarvitaan väkivaltaa kohdanneille tarkoitettuja matalan kynnyksen palveluja, kuten turva- ja ensikoteja sekä turvakotijakson jälkeisiä palveluja. Eri sukupuolistuneen väkivallan muodot ja erityisryhmät tulee huomioida näiden palveluiden kehittämisessä. Toisaalta tarvitaan palveluja, jotka tukevat väkivallan tekijöitä kohti väkivallatonta elämää. THL laati vuonna 2022 hyvinvointialueille ja kunnille [ohjeet](#) lähisuhdeväkivallan vastaisen toiminnan järjestämiseksi. Ne luovat selkeän raamin alueelliselle työlle väkivaltaan puuttumiseksi.

Lähisuhdeväkivalta johtaa vuosittain keskimäärin 15 naisen kuolemaan Suomessa.

Päättäjän työkalut:

- Edistetään väkivaltapalvelujen saatavuutta ja saavutettavuutta hyvinvointialueen strategian sekä palvelujen järjestämissuunnitelman tasolla.
- Toimeenpannaan THL:n antamat suositukset lähisuhdeväkivallan vastaisen työn ja osapuolten palvelujen järjestämiseksi.
- Lisätään hyvinvointialueen henkilöstön osaamista väkivallan eri muotojen tunnistamisesta sekä niihin puuttumisesta.

3.2 Terveyserojen kaventaminen

Terveyseroilla ja elinajanodotteella on merkittäviä vaikutuksia yksilöihin, yhteiskuntaan ja sukupuolten tasa-arvoon. Suomalaisten miesten elinajanodote on noin viisi vuotta naisia matalampi, minkä lisäksi suomalaisten kokemus hyvinvoinnistaan vaihtelee eri väestöryhmien välillä. Oikein kohdennetuilla ja hyvin resursoiduilla palveluilla pystytään pureutumaan sukupuolittuneisiin hyvinvointieroihin ja muuhun hyvinvoinnin eriytymiseen.

Terveystarkastusten laajentaminen voi osaltaan auttaa tasoittamaan sukupuolittuneita terveyseroja. Hyvinvointialueet voivat halutessaan laajentaa nykyisiä seulontoja tai perustaa uusia seulontoja. Esimerkiksi Helsingissä 40 vuotta täyttävillä miehille järjestetään [Kundit kondikseen](#) -terveystarkastus, joiden tarkoituksena on havaita terveysriskejä tai piileviä sairauksia.

Gynekologisten ja urologisten palveluiden saatavuuden parantaminen on keskeistä sukupuolittuneiden terveyserojen kaventamiseksi. On tärkeää, että palvelut ovat saavutettavia kaikille varallisuudesta huolimatta ja että hoitopolut ovat saumattomia. Raskaana olevien ja synnyttäneiden, vaihdevuosia läpikäyvien ja gynekologisista sairauksista kärsivien palveluja on tärkeää kehittää koko maassa.

Fyysisen terveyden lisäksi mielenterveyspalvelut ovat avainasemassa terveys- ja hyvinvointierojen kaventamisessa. Hyvinvointialueilla voidaan vaikuttaa näihin eroihin varmistamalla kaikille tasavertainen pääsy palveluiden piiriin. Panostamalla kohdennettuihin palveluihin ja ennaltaehkäisyyn voidaan luoda terveempi ja tasa-arvoisempi yhteiskunta kaikille.

Oikein kohdennetuilla ja hyvin resursoiduilla palveluilla pystytään pureutumaan sukupuolittuneisiin hyvinvointieroihin.

Päätäjän työkalut:

- Seurataan aktiivisesti sukupuolittuneita terveyseroja hyvinvointialueen hyvinvointikertomuksessa ja määritellään konkreettisia toimia erojen kaventamiseksi.
- Kehitetään gynekologian ja urologian palvelupolkuja saavutettavammiksi.

3.3 Digitalisaatio sotessa

Digitalisaatio ja esimerkiksi tekoäly tarjoavat uusia mahdollisuuksia tuottaa sosiaali- ja terveyspalveluja. Tasa-arvon näkökulmasta sosiaali- ja terveysalan digitalisoituminen voi tuoda mukanaan sekä myönteisiä että kielteisiä muutoksia. Hoitotyön tehostaminen, palveluiden osittainen automatisointi sekä saavutettavuuden parantuminen tukevat sote-palveluiden kehittämistä.

Vaikka EU:n tietosuoja- ja tekoälyasetukset antavat tekoälyn käytölle omat reunaehdot, tekoälyn käyttö tulee luultavasti mullistamaan myös sosiaali- ja terveydenhuoltoa. Esimerkiksi tekoälyjärjestelmien mahdollisuus ennakoita sosiaali- ja terveyspalvelujen tarpeita tietyllä alueella tai eri väestöryhmissä on herättänyt kiinnostusta. Tutkimukset ja esimerkkitaapaukset ympäri maailmaa kuitenkin osoittavat, että näihin liittyy myös riskejä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon näkökulmasta (Tane 2025 tulossa).

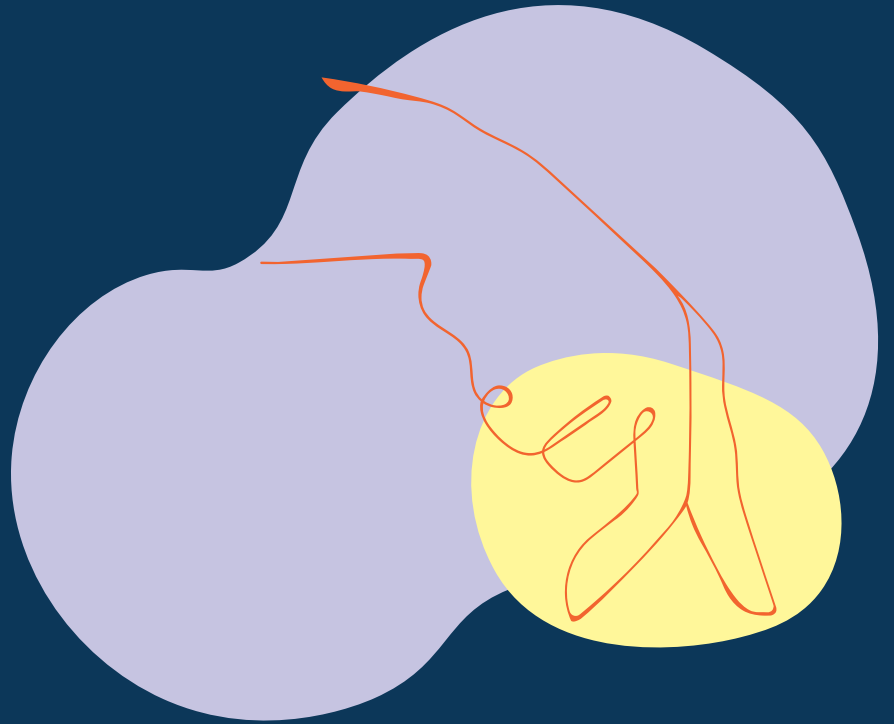
Suomen itsenäisyyden juhlarahasto [Sitra](#) selvitti tekoälyn hyödyntämistä sote-palveluissa vuoden 2024 aikana. Hankkeen tulokset osoittivat, että tekoälyyn liittyvä teknologia on kehittynyt riittävän pitkälle sovellettavaksi sote-palveluihin.

Sote-alan digitaalisaation ja tekoälyn käytön lisääntyessä on huomioitava vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Tämä edellyttää muun muassa sukupuolivaikutusten huolellista ennakoarviointia.

Sote-alan digitaalisaation ja tekoälyn käytön lisääntyessä on huomioitava vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen.

Päätäjän työkalut:

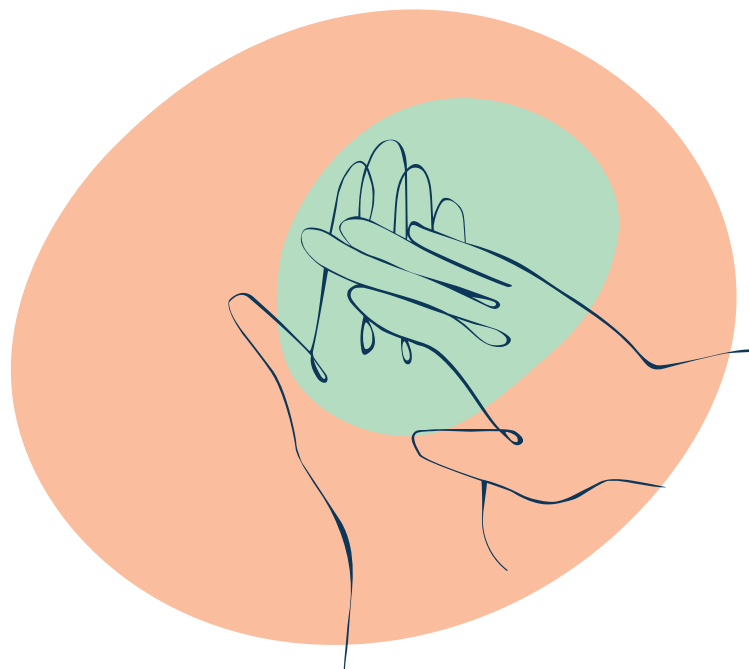
- Huomioidaan hyvinvointialueiden strategioissa sekä järjestämissuunnitelmissa digitalisaatio ja sen vaikutukset sukupuolten tasa-arvoon.
- Hyödynnetään sukupuolivaikutusten arviointia, kun kehitetään digitaalisia palveluja.



4 Lopuksi

Tasa-arvo etenee tekemällä ja sinulla on mahdollisuus vaikuttaa!

Toivomme, että tästä tietopaketista on hyötyä sinulle, kampanjatiimillesi ja puolueellesi ennen vaaleja ja valtuustotyössä vaalien jälkeen. Paketin loppuun on koottu listaus tässä tietopaketissa käytetyistä lähteistä sekä materiaaleista, jotka tukevat paikallista tasa-arvotyötä.



5 Kirjallisuus

[Asunnottomuus ja kuolleisuus \(englanniksi\) \(BMJ\)](#)

[Asunnottomuus ja naiset \(Sininauhasäätiö\)](#)

[EU:n palkka-avoimuusdirektiivi \(Eurooppa-neuvosto\)](#)

[Eurooppalainen tasa-arvon peruskirja \(Kuntaliitto\)](#)

[Henkirikoskatsaus 2024](#)

[Hyvinvointialueet ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat \(THL\)](#)

[Istanbulin sopimus \(Euroopan neuvosto\)](#)

[Kouluterveyskysely 2023 \(THL\)](#)

[Kouluterveyskysely 2021 \(THL\)](#)

[Kundit kondikseen -terveystarkastukset \(Helsingin kaupunki\)](#)

[Kunnallisten luottamushenkilöiden kokemuksia häirinnästä \(Kuntaliitto\)](#)

[Kuntapäätäjätutkimus 2020 \(Kuntaliitto\)](#)

[Naisyrittäjät \(Varma\)](#)

[Ohjeet kunnille ja hyvinvointialueille lähisuhdeväkivallan ehkäisyn koordinaattorakenteiden ja lähisuhdeväkivallan vastaisen toiminnan järjestämiseksi \(THL\)](#)

[Opetussuunnitelmien perusteet \(Opetushallitus\)](#)

[Opas seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseksi ja siihen puuttumiseksi kouluissa ja oppilaitoksissa](#)

[Osallisuusindikaattori \(THL\)](#)

[PISA-tulokset 2022 \(OKM\)](#)

[Raskaussyrjintä Suomessa \(STM\)](#)

[Sairauspoissaolot ja sukupuoli \(Kela\)](#)

[Seksuaalinen häirintä työelämässä \(Tilastokeskus\)](#)

[Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt ja syrjintä \(englanniksi\) \(FRA\)](#)

[Sitra: Tekoäly sote-palveluissa](#)

[Sukupuolistunut väkivalta ja lähisuhdeväkivalta \(Tilastokeskus\)](#)

[Sukupuolitietoinen budjetointi \(THL\)](#)

[Sukupuolivaikutusten tarkistuslista \(THL\)](#)

[Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmat \(THL\)](#)

[TEAvisari: Terveyden edistämisen vertailutietojärjestelmä \(THL\)](#)

[Transihmiset ja työllisyys \(PMN\)](#)

[Työllisyyskatsaus \(TEM\)](#)

[Viha vallassa -tutkimus \(Valto\)](#)

[Yhdenvertaisuuden edistäjän opas \(THL\)](#)

Lainsäädäntö:

[Suomen perustuslaki 741/1999](#)

[Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986](#)

[Laki hyvinvointialueesta 611/2021](#)

[Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä 380/2023](#)



Tane

Tasa-arvoasiain
neuvottelukunta