

Tasa-arvon tarkistuslista hankkeelle

Sisällys

Tasa-arvon tarkistuslista hankkeelle	3
Tarkistuslistat	3
Tarkistuslista hakijalle	3
Tarkistuslista hankepäälikölle	10
Tarkistuslista arvioijalle	15
Tarkistuslista rahoittajalle	17
Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen tuo hankkeelle monia hyötyjä	19
Jokainen ESR+-hanke on tasa-arvohanke	21

Tasa-arvon tarkistuslista hankkeelle

Tasa-arvon tarkistuslistaa hyödyntämällä voidaan tukea tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista hankkeen toiminnassa. Tarkistuslista tarjoaa tukea hanketoimijoille, kuten hakijalle, hankepäällikölle ja rahoittajalle sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Työkalu antaa näkökulmia hankkeen eri vaiheisiin: hakemiseen, suunnitteluun, toteuttamiseen ja arviointiin.

Tarkistuslistat

Tarkistuslista hakijalle

Huomioi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat jo hankehakemuksessa

Sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus on hyvä huomioida jo hankkeen hakuvaiheessa. Moni rahoittaja velvoittaa ottamaan näkökulmat mukaan jokaiseen hankkeeseen. Se voi olla myös edellytys rahoituksen saamiselle.

Hankesuunnitelmaan on hyvä kirjata konkreettiset tavoitteet ja toimet sekä suunnitelma siitä, miten tavoitteita ja toimia seurataan.

Tunnista hankkeen kohderyhmä

- Mikä on eri sukupuolta olevien ihmisten määrä tai osuus hankkeen kohderyhmässä?
- Huomioi myös sukupuolen kanssa risteävät tekijät. Onko sukupuolten välillä eroja, kun tarkastellaan hankkeen kohderyhmien ikää, koulutusastetta, työkokemusta, työttömyyden kestoa, äidinkieltä, työ- tai toimintakykyä ja taloudellista tilannetta?
- Mihin tietoon nämä erot perustuvat? Mitkä eroista voidaan todentaa tilasto- tai tutkimustiedolla, mistä ei löydy tietoa? Vältä ennakko-odotuksia ja stereotypioita!
- Millaisia elämäntilanteita, haasteita ja voimavaroja eri sukupuolilla ja väestöryhmillä on? Onko näissä eroja?

- Onko eri sukupuolta olevilla ja eri ryhmiin kuuluvilla ihmisillä erityistarpeita, jotka tulisi ottaa hankkeessa huomioon? Tarvitaanko sukupuolierityisiä tai muita kohdennettuja toimia?

Tutkimus ja tilastot kohderyhmän arvioinnin apuna

Kohderyhmän arvioinnissa voidaan hyödyntää sukupuolen mukaan eriteltyä aiempaa tietoa, tutkimusta ja tilastoja.

Sotkanet

Suomen laajin tilasto- ja indikaattoripankki terveydestä ja hyvinvoinnista.

Seurannan, arvioinnin ja ohjauksen ydintiedot –palvelu

Koottua tietoa hyvinvointialueiden tasolla, kuten väestön perustietoja ja eri palvelukokonaisuuksia.

TEAViisari

Tietoa kunnan toiminnasta kuntalaisten terveyden edistämiseksi seitsemältä eri toimialalta.

Tilastoista puuttuu usein tieto sukupuolen moninaisuudesta ja eri sukupuolta olevien ihmisten tilanteista eri väestöryhmissä. Täydentävää tietoa voi saada tutkimuksista ja selvityksistä. Jos tietoa ei löydy olemassa olevista lähteistä, tee tai teetä lisäselvityksiä.

Tutustu myös: Tietopohjan haasteita ja ratkaisuja. Teoksessa R. Siukola, A. Sahrio, J. Vihtari & S. Soronen (2024) [Yhdenvertaisuuden edistäjän opas](#) (ss. 39–44). Ohjaus 6/2024. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL.

Arvioi hankkeen toimintaympäristö kohderyhmän näkökulmasta

- Pystyvätkö kaikki kohderyhmän jäsenet osallistumaan hankkeen toimintaan? Millä tavalla toimintaympäristö tukee moninaisten kohderyhmän jäsenten osallistumista?

- Vaatiiko osallistuminen fyysistä läsnäoloa?
- Minne fyysinen toimintaympäristö sijoittuu? Onko se helposti saavutettava esimerkiksi julkisen liikenteen välineillä?
- Mihin aikaan päivästä toimintaa on? Onko osallistuminen mahdollista esimerkiksi ihmisille, joilla on hoivavastuita?
- Onko toiminta maksutonta tai edullista? Edellyttääkö osallistuminen tiettyä tulotasoa?
- Vaatiiko osallistuminen mobiililaitteen tai tietokoneen omistamista tai internetyhteyttä?
- Millaisia digitaalisia toimintaympäristöjä, kuten videoneuvottelupalveluita tai verkkoalustoja käytetään? Ovatko digitaaliset toimintaympäristöt saavutettavia? Onko kaikilla kohderyhmään kuuluvilla mahdollisuus osallistua digitaalisesti? Vaaditaanko esimerkiksi vahvaa tunnistautumista tai sähköpostiosoitetta?
- Millainen on rakennettu toimintaympäristö? Ovatko tilat esteettömiä?
- Millaiset wc-tilat ovat? Miten pukuhuoneet on järjestetty?
- Mitä ja millaista kieltä toimintaympäristössä käytetään?
- Onko toimintaympäristö turvallinen? Onko osallistuminen helppoa ja turvallista?

Jotta hanke tavoittaisi kohderyhmän jäseniä mahdollisimman hyvin, on hankkeen toimintaympäristö arvioitava kohderyhmän näkökulmasta. Arvioinnissa kartoitetaan mahdolliset kynnykset osallistumiselle sekä se, ovatko hankkeen tapahtumat, palvelut ja tilat kaikille esteettömiä, saavutettavia ja turvallisia. Yhdenvertaisesti saavutettava toimintaympäristö tarkoittaa, että siitä pääsevät

hyötymään kaikki kohderyhmään kuuluvat taustastaan, ominaisuuksistaan tai muista heihin liittyvistä tekijöistä huolimatta.

Ihmisiin kohdistuvien vaikutusten ennakoarviointi (IVA)

Ennakoarviointi on aktiivisen tulevaisuuteen vaikuttamisen työkalu. Ihmisiin kohdistuvien vaikutusten ennakoarviointi lisää tietoisia päätöksiä, jotka edistävät yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa yhteiskunnassa. Arvioinnin avulla voi myös varmistaa, ettei hankkeella ole ei-toivottuja tai tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta heikentäviä vaikutuksia.

IVA auttaa pohtimaan:

- Miten hankkeen toimenpiteet ja niiden vaikutukset kohdentuvat eri sukupuoliin ja ihmisryhmiin?
- Onko hankkeen toimenpiteillä vaikutuksia eri sukupuoliin tai ihmisryhmiin?
Onko hankkeen toimenpiteillä vaikutusta esimerkiksi:
 - sukupuolten tasa-arvoon tai yhdenvertaisuuteen?
 - eri sukupuolten ja ihmisryhmien terveyteen ja sen jakaumaan?
 - eri sukupuolten ja ihmisryhmien hyvinvointiin ja sen jakaumaan?
 - eri sukupuolten ja ihmisryhmien työllisyyteen?
 - eri sukupuolten ja ihmisryhmien muuhun hankkeen kannalta olennaiseen tekijään?
- Jos todetaan, että hankkeen toimenpiteillä on eri sukupuoliin ja ihmisryhmiin kohdistuvia vaikutuksia, mitä ja millaisia nämä vaikutukset ovat?

Joissakin tapauksissa voidaan myös todeta, että hankkeen toimenpiteillä ei ole eri sukupuoliin ja ihmisryhmiin kohdistuvia vaikutuksia. Silloin on hyvä perustella, miksi näin on.

On hyvä huomioida, että toiminnalla voi olla ensisijaisen kohderyhmän lisäksi vaikutuksia myös välillisiin kohderyhmiin, kuten hanketoimijoihin, ammattilaisiin tai viranomaisiin. Vaikutuksia voi olla sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden lisäksi esimerkiksi myös työllisyyteen, terveyteen ja hyvinvointiin, liikkumiseen tai talouteen.

Aseta hankkeelle seurattavia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteita

- Millä tavalla hankkeeseen osallistujien sukupuolen mukaiset ja ihmisryhmien väliset erot näkyvät hankkeen tavoitteissa?
- Onko hankkeelle asetettu nimenomaan tasa-arvon tai yhdenvertaisuuden edistämiseen liittyviä tavoitteita?
- Ovatko tavoitteet seurattavia? Onko tavoitteita kirjattu numeroina tai lukuina tai laadullisina tavoitteina?
- Millaisia käytännön toimenpiteitä hankkeessa on kirjattu, jotta tavoitteet saavutetaan?
- Onko hankkeessa suunnitelma siitä, miten tavoitteiden toteutumista seurataan? Millaisia laadullisia näyttöjä ja määrällisiä mittareita hankkeen tavoitteiden seurannassa käytetään?

Tavoitteita asettaessa on tärkeää päättää, millaisia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen seuranta- ja arviointitietoja kerätään. Seuranta- ja arviointitiedot voivat olla joko määrällisiä tai laadullisia.

Varmista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä tukevat rakenteet

- Onko hankkeen kohderyhmiin kuuluvia henkilöitä mukana hanketyössä esimerkiksi kokemusasiantuntijoina tai ohjausryhmässä?
- Millä tavalla eri ryhmät ovat mukana hankkeen ohjausryhmässä? Onko ohjausryhmä sukupuolijakaumaltaan tasapainoinen? Onko ohjausryhmässä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävien järjestöjen edustusta?
- Onko hanketta toteuttavalla organisaatiolla henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma?
- Onko hankeorganisaatiolla toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma?

- Onko hankeorganisaatiolla käytössä moninaisuutta tukevat rekrytointikäytännöt, kuten (osittain) anonyymi rekrytointi ja monimuotoisuuslauseke?
- Rekrytoidaanko hankkeeseen osaamista syrjinnän torjumisesta ja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä?
- Kehitetäänkö hankehenkilöstön osaamista hankkeen aikana? Onko henkilöstölle saatavilla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutusta? Tarvitaanko esimerkiksi osaamista antirasismista?
[Verkkokoulutus antirasismista ammattilaisille \(eOppiva\)](#)
- Onko hankehenkilöstö mukana alueellisissa ja valtakunnallisissa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusverkostoissa? Osallistuuko hankehenkilöstö tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusaiheisiin tapahtumiin?
[Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioiden verkosto \(YHTA-verkosto\)](#)
- Miten hankeorganisaatiossa tuetaan työn, perheen ja muun elämän yhteen sovittamista? Kannustetaanko hankehenkilöstöä perhevapaiden pitämiseen?

Osittain anonyymi rekrytointi ja monimuotoisuuslauseke

Moninaisesti parempi -hanke toteutti Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksella rekrytointikokeilun, jossa käytettiin osittain anonyymia rekrytointia. Hakijoiden osaamista arvioitiin anonyymillä osaamisnäytteellä, jossa ei ollut näkyvillä hakijan nimeä, sukupuolta, syntymäaikaa, osoitetta eikä äidinkieltä. Lisäksi hakijoilta pyydettiin hakemus ja ansioluettelo, joissa tunnistetiedot olivat näkyvissä. Osaamisnäytteet arvioitiin ja pisteytettiin ensin ilman tunnistetietoja ja liitettiin sitten osaksi hakijan muita materiaaleja, minkä jälkeen tehtiin kokonaisarviointi ja parhaat hakijat kutsuttiin haastatteluun.

Hakijoille toteutetussa kyselyssä (n = 95) hakijat pitivät anonyymia osaamisnäytettä hyvänä tapana osoittaa osaamisensa ja kokivat sen parantavan rekrytointiprosessin syrjimättömyyttä. Työnantajan näkökulmasta se oli kokonaan anonyymia rekrytointia helpompi toteuttaa ja hyvä keino arvioida hakijoiden osaamista.

Hankkeessa kokeiltiin myös monimuotoisuuslauseketta työpaikkailmoituksissa. Kyselyssä (n = 95) hakijat pitivät monimuotoisuuslauseketta tärkeänä hakemista motivoivana tekijänä ja kokivat sen parantavan käsitystä työnantajasta. Työnantajan näkökulmasta monimuotoisuuslausekkeen käyttö työpaikkailmoituksessa on yksinkertainen keino viestiä potentiaalisille hakijoille työnantajan arvoista.

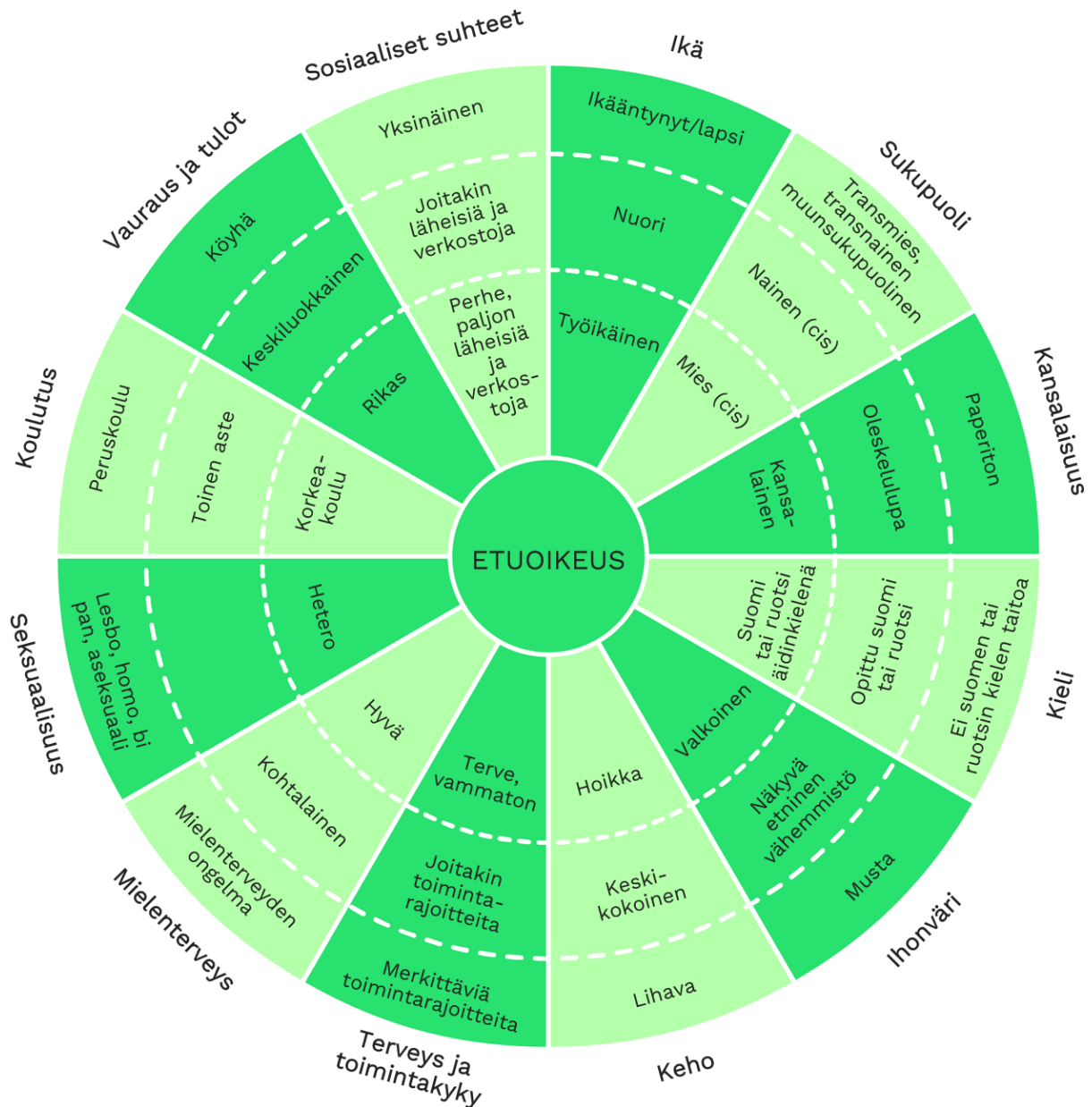
[Monimuotoisuutta edistävä rekrytointi: Moninaisesti parempi -hankkeen rekrytointikokeilun tuloksia \(Julkari\)](#)

Tarkistuslista hankepäällikölle

Huomioi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat hankkeen toimenpiteissä

- Tavoittaako toiminta määritellyn kohderyhmän? Vastaako esimerkiksi osallistujien sukupuoli, ikä ja äidinkieli kattavasti kohderyhmää? Tarvitaanko kohdennettuja toimia eri ryhmien tavoittamiseksi ja osallistamiseksi?
- Tarvitaanko toimia toimintaympäristön esteettömyyden, saavutettavuuden ja turvallisuuden edistämiseksi?
- Onko hankkeen toiminta saavutettavaa esimerkiksi eri sukupuolille, eri kieliryhmille ja vammaisille ihmisille?
- Onko hankkeen toiminnassa käytössä turvallisempien tilojen periaatteet? Onko niissä mukana häirintäyhdyshenkilö?
- Sovelletaanko hankkeen toiminnassa antirasistista työtettä?
[Verkkokoulutus antirasismista ammattilaisille \(eOppiva\)](#)
- Mitä ja millaista kieliä toiminnassa käytetään? Onko kieli selkeää? Onko toiminnassa tarpeen ottaa käyttöön selkokieli tai kielitietoinen työskentely?
- Onko viestintä ja käytetty kieli syrjimätöntä ja normitietoista eli sellaista, joka ei vahvista stereotypioita eri sukupuolista tai ihmisryhmistä?
- Onko toiminnassa käytössä sukupuolitietoinen viestintä?
- Miten hankkeen osallistujia tuetaan siinä, että he voivat itse edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä toimintaan osallistuessaan että muussakin elämässään?

Etuoikeuskehä oman toiminnan ja ennakkokäsitysten tarkastelun apuna



- Keitä me olemme? Ketkä ovat hankkeen kohderyhmää?
- Voivatko kaikki hyötyä hankkeemme toiminnasta? Huomioimmeko myös etuoikeuskehän ulkokehällä olevat?
- Mitä me ajattelemme sukupuolten tasa-arvosta? Yhdenvertaisuudesta? Eriarvoisuudesta?

Meillä kaikilla on ennakkokäsityksiä, jotka vaikuttavat ajatteluamme ja käyttäytymiseemme. Emme aina osaa tai voi vaikuttaa niiden syntymiseen, mutta voimme kuitenkin lähes aina valita haastaa niitä. Omien ennakkokäsitysten haastamiseksi on olemassa monenlaisia työkaluja. Yksi esimerkki on **etuoikeuskehä**.

Etuoikeuskehä havainnollistaa mahdollisia eriarvoisuuden ulottuvuuksia yhteiskunnassa sekä yhteiskunnallisten etuoikeuksien jakautumista. Kehän eri sektorit auttavat hahmottamaan ihmisten ja elämäntilanteiden moninaisuutta. Mitä lähemmäksi keskikehää sijoittuu, sitä todennäköisempää on, että ihmisellä on hyvät mahdollisuudet toimia ja vaikuttaa yhteiskunnassa.

Sektorit eivät ole tyhjentäviä, vaan ihmiset voivat kohdata eriarvoisuutta myös muiden kuin kehässä mainittujen ominaisuuksien perusteella. Hankkeessa voidaan piirtää tai ajatella kehään lisää sektoreita esimerkiksi työmarkkina-asemaan ja työkykyyn sekä asumiseen ja asunnottomuuteen tai asuinpaikan syrjäisyyteen liittyen. Myös monet muut tekijät voivat olla olennaisia hankkeen kannalta. Kehää ei tule pitää ihmisten arvottamisen tai luokittelun välineenä tai pysyvänä asiantilana eikä siitä tule esimerkiksi päätellä ihmisen motivaatiota tai pystyvyyttä.

Etuoikeuskehä on yksi työväline sen varmistamiseen, että kaikki ihmiset, joille toiminta tai palvelu on tarkoitettu, voivat tosiasiallisesti hyötyä siitä tilanteestaan ja taustastaan riippumatta. Sen avulla voi esimerkinomaisesti tarkastella eri tekijöiden vaikutusta ihmisten elämään. Se auttaa tarkastelemaan, keille kaikille hankkeen toimenpiteet ja palvelut pitäisi olla suunnattu ja ketkä voivat hyötyä toiminnasta. Etuoikeuskehää voi hyödyntää hankkeessa esimerkiksi kohderyhmän ja toimintaympäristön analyysin tai ihmisiin kohdistuvien vaikutusten arvioinnin apuna. Lisäksi sitä voidaan käyttää hankehenkilöstön omien asemien ja ennakoasenteiden tarkastelemiseen.

Seuraa hankkeelle asetettujen tavoitteiden toteutumista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmista

- Millaisia vaikutuksia hankkeen toimenpiteillä on eri sukupuoliin ja ihmisryhmiin? Ovatko vaikutukset ja tulokset suunniteltuja ja toivottuja? Onko joitain ei-toivottuja vaikutuksia? Tarvitaanko toimia ei-toivottujen vaikutusten kitkemiseksi?
- Onko seurannassa mukana tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta seuraavia määrällisiä tai laadullisia indikaattoreita? Käytetäänkö hankkeessa indikaattoreita, jotka todentavat hanketoiminnan vaikutukset tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen? Mitä indikaattorit ovat?
- Kerätäänkö määrällinen tieto sukupuolen mukaan eriteltynä?
- Kirjataan hankkeen väliraportointiin ja seurantaan tuloksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osalta? Toteutuvatko tavoitteet?
- Millaisia jatkotoimenpiteitä tarvitaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi?

Tunnista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävä toimintamalli

Hankkeiden kehittämistyö on tärkeää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä. Hankkeessa kehitetty hyvä käytäntö tai lupaava toimintamalli voi olla kokonaisvaltainen ratkaisu tai yksittäinen, jopa itsestään selvältä tuntuva työtap. Sukupuolten tasa-arvoa ja ihmisten yhdenvertaisuutta edistävän toimintamallin voi tunnistaa esimerkiksi seuraavista ominaisuuksista:

Toiminta tarjoaa ratkaisun tasa-arvo- tai yhdenvertaisuusongelmaan tai vahvistaa myönteistä kehityskulkua.

Esimerkiksi: kunnassa toteutettavan Pride-tapahtuman osallistujiin ja järjestäjiin kohdistuu häirintää. Kunnassa toteutetaan koulutus, jonka tavoitteena on parantaa sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin kuuluvien kuntalaisten ja kunnan työntekijöiden yhdenvertaista osallisuutta.

Ratkaisussa on tunnistettu ja hyödynnetty vaikutusketjuja, jotka johtavat muutokseen.

Esimerkiksi: tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä järjestetään koulutusta kunnan päätöksentekijöille ja viranhaltijoille. Osallistujat tunnistavat omat vaikutusmahdollisuutensa ja kehittävät kunnan palveluita yhdessä asukkaiden ja sateenkaarijärjestöjen kanssa. Konkreettiset muutokset, kuten liikunta- ja kulttuuritiloissa käyttöönotetut toimintaperiaatteet, lisäävät sateenkaarevien kuntalaisten luottamusta palveluihin. Samalla parannetaan sateenkaarijärjestöjen mahdollisuuksia käyttää kunnan tiloja esimerkiksi vertaistoiminnassa.

Käyttöönottoa on helpotettu erittelemällä vaadittavat vaiheet ja resurssit.

Esimerkiksi: koulutuksesta vastaa kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiantuntija tai hankkeeseen rekrytoitu asiantuntija. Työtä suunnitellaan ja seurataan kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmässä. Koulutus voidaan toteuttaa osittain itseopiskeluna, jolloin siihen tulee osoittaa työaika. Lisäksi toteutetaan kaksi koulutustilaisuutta ja 2-4 työpajaa palvelun kehittämiseksi. Kustannusarvio sisältää esimerkiksi palkka- ja palkkiokustannukset, tilavuokrat, tarjoilut sekä viestintäkulut.

Toiminnan vaikuttavuutta on arvioitu.

Esimerkiksi: koulutusta on pilotoitu yhdellä toimialalla. Pilotoinnista on kerätty palautetta haastatteleamalla siihen osallistuneita työntekijöitä ja järjestötoimijoita sekä osana kuntalaisille suunnattuja kyselyitä. Arvioinnin perusteella on tunnistettu koulutuksen hyödyt ja kehittämistä vaativat osa-alueet.

Juurtumista ja leviämistä edesautetaan vaikuttavalla viestinnällä.

Esimerkiksi: toimintamallilla on kuvaava ja ytimekäs nimi, joka jää mieleen. Toimintamalli kuvataan Innokylään tai muulle hyvä käytäntöjä kokoavalle verkkoalustalle. Toimintamallin vahvuuksia esitellään tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvissä viestintäkanavissa, verkostoissa ja tapahtumissa.

Lisää vinkkejä toimintamallien kuvaamiseen saat Yhdenvertaisen osallisuuden koordinaation (ESR+) verkkosivulta.

[Yhdenvertaisen osallisuuden koordinaatio \(THL\)](#)

Tarkistuslista arvioijalle

Onko hankehakemuksessa:

- Tunnistettu eri sukupuolten ja väestöryhmien osuus kohderyhmässä?
- Analysoitu hankkeen toimintaympäristö kohderyhmään kuuluvien ihmisten näkökulmasta?
- Arvioitu hankkeen toimenpiteiden vaikutuksia eri sukupuoliin ja ihmisryhmiin? Millaisia ihmisiin kohdistuvia vaikutuksia on tunnistettu? Jos hankkeella ei ole todettu olevan ihmisiin kohdistuvia vaikutuksia, onko asiaa perusteltu?
- Asetettu hankkeelle seurattavia, määrällisiä tai laadullisia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteita?
- Osoitettu, miten hankkeen organisaatorakenteet tukevat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä?
- Osoitettu, miten hankkeen toiminnassa huomioidaan sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus?

Onko hankkeen seurannassa:

- Tarkasteltu, miten hankkeelle asetetut tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteet ovat toteutuneet?
- Arvioitu, onko hankkeella ollut eri sukupuoliin ja ihmisryhmiin kohdistuvia vaikutuksia? Onko hankkeella ollut ei-toivottuja vaikutuksia?
- Tehty tarvittaessa muutoksia hankkeen toimenpiteisiin, tavoitteisiin tai toimintaympäristöön?
- Tarkasteltu, miten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävä toiminta on juurtunut ja levinnyt?

Hankkeen arviointi hyötyy sukupuolisilmälaseista

Hankehakemusta voidaan arvioida seuraavien askeleiden avulla. Jokainen askel eteenpäin parantaa hankkeen vaikuttavuutta.

1. Hankkeen toimintaympäristöä on eritelty sukupuolen mukaan.

Esimerkiksi työttömien työnhakijoiden parissa toimiva hanke voi tarkastella, mikä on eri sukupuolten osuus työttömissä työnhakijoissa ja työllisyyspalveluiden käytössä.

2. Hankkeessa on tunnistettu ja perusteltu sukupuolivaikutuksia, tai hankkeella ei perustellusti ole sukupuolivaikutuksia.

Hanke on yritys kehittää tai muuttaa nykytilannetta. Sukupuolinäkökulmasta on tärkeää tunnistaa, millaisia sukupuolen mukaan eriytyneitä tai sukupuolten tasa-arvoon vaikuttavia vaikutuksia interventiolla voi olla ja millä perustein. Joissakin tapauksissa voidaan löytää perusteluja myös sille, että sukupuolivaikutuksia ei ole.

Esimerkiksi työttömiä työnhakijoita tuetaan uudentyyppisellä palvelulla, ja on oletettavaa tutkitun tiedon perusteella, että palvelu hyödyttää erityisesti miesvaltaisilta aloilta työttömiksi jääneitä ihmisiä.

3. Hankkeen toimenpiteitä on kehitetty ja kohdennettu vaikutusten perusteella.

Hankkeessa on tunnistettu sukupuolivaikutuksia ja muokattu hankkeen toimintaa niiden perusteella, esimerkiksi kehitetty palvelua siihen suuntaan, että se tavoittaisi myös aiemmin aliedustettua sukupuolta olevat ihmiset.

4. Hankkeen vaikutuksia seurataan ja arvioidaan hankkeen aikana. Hankkeen toimintaa kehitetään tarpeen mukaan.

Vaikuttavassa hankkeessa on osaamista ja valmiuksia muokata toimintaa, jos seurannan jälkeen todetaan, että käytetyt keinot eivät tehoa. Myös havaittu myönteinen kehitys on tärkeä tunnistaa, jotta sitä voidaan vahvistaa.

Pysähdy näihin: "Hanke on sukupuolineutraali" tai "kaikilla on mahdollisuus osallistua hankkeen toimintaan".

Joskus hankkeen tasa-arvotavoitteeksi on kirjattu, että hankkeen toiminta on sukupuolineutraalia ja kaikilla sukupuoleen katsomatta on mahdollisuus osallistua. Haasteena on, että jos ihmisten välisiä eroja ei riittävällä tavalla tunnisteta, voidaan hyvästä tarkoituksesta huolimatta päätyä pelkkään muodolliseen tasa-arvoon. Tosiasiallisen tasa-arvon edistäminen voi vaatia kohdennettuja toimenpiteitä.

Esimerkiksi palvelu voi sijaita paikassa, jonne pääsee helpoiten omalla autolla. Tutkimusten mukaan miehet ovat aktiivisempia autoilijoita kuin naiset. Erityisen vähän autolla ajavat 65-vuotiaat naiset.

Tarkistuslista rahoittajalle

- Motivoidaanko hankehakijoita huomioimaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat hankehaun avautumisen yhteydessä?
- Saako hakija etua siitä, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat on huomioitu? Viestitäänkö hakijoille siitä, että tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät hankkeet voivat saada pisteitä, eli etua suhteessa muihin hakijoihin?
- Viestitäänkö hakijoille siitä, miten moninaisten näkökulmien huomioiminen parantaa hankkeen laatua?
- Tarjotaanko hankehakijoille tietoa ja työkaluja esimerkiksi:
 - rahoitusinfossa ja muissa tiedotustilaisuuksissa
 - hankehakua koskevassa some- ja muussa viestinnässä tai

- rahoittajien, koordinaatioiden ja muilla hakijoiden hyödyntämällä verkkosivuilla?
- Tarjotaanko esimerkkejä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä hankkeessa?
- Arvioidaanko hankehakemuksia sen perusteella, kuinka hyvin niissä otetaan huomioon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat?
- Tuupataanko hakijaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmien huomioimiseen rahoitusneuvotteluissa?
- Pyydetäänkö sukupuolineutraaleiksi määritellyiltä hankkeilta perusteluja?
- Kannustetaanko hakijaa toteuttamaan ihmisiin kohdistuvien vaikutusten arviointi?
- Kysytäänkö, miten toimintaympäristön analyysissä selvinneet sukupuolen mukaiset tai väestöryhmittäiset erot on otettu huomioon hankkeen toiminnassa?
- Pyydetäänkö hanketta arvioimaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevien tavoitteiden toteutumista raportoinneissa ja maksatushakemuksissa?
- Mikäli hankkeen tavoitteet eivät toteudu, kannustetaanko hanketta korjausliikkeisiin?
- Edellytetäänkö hankkeita kirjaamaan loppuraporttiin, miten sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevat tavoitteet ovat onnistuneet?
- Kannustetaanko hankkeita kuvaamaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviä toimintamalleja ja levittämään niitä esimerkiksi koordinaatiohankkeiden, verkostojen ja verkkoviestinnän avulla?

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen tuo hankkeelle monia hyötyjä

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmien huomioon ottaminen hankkeen toiminnassa ja eri vaiheissa lisää hankkeen vaikuttavuutta. Vaikuttavassa hankkeessa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus on huomioitu jo hankehakemuksessa sekä hankkeen eri vaiheissa, kuten kohderyhmä- ja toimintaympäristöanalyysissä, hankkeen tavoitteissa ja toimenpiteissä sekä arvioinnissa.

Hankkeen kohderyhmän ja toimintaympäristön arvioiminen eri sukupuolten ja ihmisryhmien näkökulmista auttaa tunnistamaan kohderyhmän moninaisuuden ja ymmärtämään erilaisia tarpeita. Hankkeen toiminta kohdentuu ja tavoittaa paremmin kohderyhmää. Toiminnasta voidaan suunnitella saavutettavaa, esteetöntä ja turvallista. Yhdenvertainen toiminta tukee moninaisten osallistujien osallisuutta ja sitoutumista toimintaan.

Sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät organisaatorakenteet ja työskentelytavat tukevat hankkeen työntekijöiden osallisuutta ja hyvinvointia sekä hankkeen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteiden toteutumista. Moninaisuuden huomioiminen hankeorganisaatiossa lisää myös asiakasymmärrystä moninaisista kohderyhmistä.

Tutkimustietoa moninaisuuden ja monimuotoisen organisaation hyödyistä:

- Carter, David & Simkins, Betty & Simpson, Gary (2003) [Corporate governance, board diversity, and firm value](#). Financial review, 38(1), 33–53.
- Herring, Cedric (2009) [Does diversity pay? Race, gender, and the business case for diversity](#). American Sociological Review, 74, 208–224.
- Hunt, Vivian & Layton, Dennis & Prince, Sara (2015) [Diversity Matters. McKinsey Reports](#).
- [ILO \(2022\). Transforming enterprises through diversity and inclusion](#). International Labour Office Geneva.
- Roberge, Marie-Élène & van Dick, Rolf (2010) [Recognizing the benefits of diversity: When and how does diversity increase group performance?](#) Human Resource Management Review, 20, 295–308.

Tutustu myös:

- Teräsaho, Mia & Tanhua, Inkeri & Rantanen, Emmi (2023) [Tasa-arvon edistäminen työpaikoilla: Keinoja sukupuolen mukaisen segregaaation purkamiseen \(2023\)](#). Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2023:21
- Bergbom, Barbara & Toivanen, Minna & Väänänen, Ari (2020) [Monimuotoisuusbarometri 2020: Fokuksessa rekrytointikäytännöt ja monikulttuurisuus](#). Työterveyslaitos

Sukupuoli- ja yhdenvertaisuusnäkökulmilla vaikuttavuutta ja saavutettavuutta

Joskus hankkeen toiminnan, kuten tilaisuuksien ja työpajojen, ajankohta voi vaikeuttaa halutun kohderyhmän osallistumista.

Esimerkiksi: Työikäisillä osallistujilla voi olla hoivavastuita, jotka vaikeuttavat osallistumista. Kotona lasta hoitavien äitien työllistymistä tukeva hanke tarjoaa äideille työllisyysvalmennusta ja lapsille avointa varhaiskasvatusta viereisessä tilassa.

Joskus hankkeen käyttämät tilat eivät ole kaikille kohderyhmän jäsenille saavutettavia tai turvallisia.

Esimerkiksi: Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat ihmiset voivat pelätä syrjintää palveluissa. Nuorille suunnatun hankkeen toiminnassa otetaan käyttöön turvallisemman tilan periaatteet ja häirintäyhdyshenkilöt. Myös osa wc-tiloista muutetaan sukupuolineutraaleiksi, ja tiloihin asetetaan sateenkaariliput. Hankehenkilöstölle tilataan koulutus sateenkaarinuorten kohtaamiseen.

Joskus hankkeen kohderyhmälle suunnattu viestintä ja käytetty kieli eivät kannusta osallistumaan toimintaan.

Esimerkiksi: Viestinnässä ja toiminnassa käytetty kieli voi olla liian monimutkaista suomea opetteleville osallistujille. Hankkeen viestintä ja kuvitus voi myös olla yksipuolista ja sellaista, josta kaikki kohderyhmän jäsenet eivät tunnista itseään. Suomeen muuttaneiden miesten työllistymistä naisemmistöiselle hoiva-alalle tukevassa hankkeessa kiinnitetään huomiota sukupuolitietoiseen viestintään. Kuvaviestinnällä puretaan naisemmistöiseen hoiva-alaan liittyviä stereotypioita esittämällä monenlaisia ja eri sukupuolta olevia ihmisiä hoiva-alan ammattilaisina. Lisäksi hankkeessa otetaan käyttöön kielitietoinen työskentely, jotta osallistuminen olisi helpompaa suomen kieltä opiskeleville osallistujille.

Jokainen ESR+-hanke on tasa-arvohanke

EU:n alue- ja rakennepolitiikan Uudistuva ja osaava Suomi 2021–2027 -ohjelman mukaan kestävä kehitys, sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus sisällytetään kaikkeen toimintaan tarkoituksenmukaisesti. Sukupuolten tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys ovatkin EU:n alue- ja rakennepolitiikan niin kutsuttuja horisontaalisia periaatteita. Käytännössä se tarkoittaa, että jokaisen hankkeen tulisi huomioida periaatteet toiminnassaan.

Euroopan sosiaalirahasto plus (ESR+) -hankkeissa sukupuolten tasa-arvo tulee olla joko päätavoite tai valtavirtaistettu osaksi kaikkea toimintaa. Yhdessä nämä kaksi tapaa muodostavat niin kutsutun tasa-arvon edistämisen kaksoisstrategian.

Päätavoite vai valtavirtaistaminen?

Päätavoitteena sukupuolten tasa-arvo

Hankkeen päätavoitteena on edistää sukupuolten tasa-arvoa ja poistaa sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Hankkeessa on tunnistettu tasa-arvo-ongelma, johon toiminta tarjoaa ratkaisun. Toiminta voi myös vahvistaa myönteistä kehityskulkua.

Hanke voi esimerkiksi edistää sukupuolten tasa-arvoa työelämässä purkamalla työmarkkinoiden sukupuolen mukaista eriytymistä eli segregaatiota. Hankkeessa hyödynnetään segregaation purkamisen työkaluja, kuten eri aloihin liitettyjä stereotypioita purkavaa sukupuolitietoista viestintää sekä työkokeiluja omalle sukupuolelle epätyypilliselle alalle.

Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen

Hankkeen ensisijainen tavoite on yleensä joku muu, vaikkapa työllisyyden lisääminen. Sukupuolinäkökulman tuominen mukaan auttaa kohdentamaan toimintaa ja parantaa hankkeen vaikuttavuutta. Hankkeessa voidaan esimerkiksi kerätä ja käyttää sukupuolittain eriteltyä tietoa toiminnan suuntaamiseksi.

Hankkeen tavoitteena voi esimerkiksi olla vähentää haja-asutusalueella asuvien, työn ja koulutuksen ulkopuolella olevien alle 30-vuotiaiden määrää luomalla työpaja- ja valmennustoimintaa. Hankkeessa alueen työn ja koulutuksen ulkopuolella olevia nuoria tarkastellaan sukupuolen mukaisesti, ja sukupuolen mukaiset erot otetaan huomioon toimenpiteiden kohdentamisessa sekä suositusten laatimisessa. Hankkeessa hyödynnetään segregaation purkamisen työkaluja yhtenä keinoja tavoitteeseen pääsemiseksi.