

Juristiliiton tasa-arvo- ja yhtenäisyydestä tavoitteet ja -periaatteet



JURISTILIITTO
JURISTFÖRBUNDET

Johdanto

Monimuotoisuutta, yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa tulee edistää yhteiskunnassa ja työelämässä.

Juristiliitolla on ollut oma edunvalvonnallinen tasa-arvosuunnitelma jo vuodesta 2002. Myöhemmin mukaan otettiin naisten ja miesten välisen tasa-arvon lisäksi myös laajemmin yhdenvertaisuuden ja oikeudenmukaisuuden edistäminen.

Tässä päivitetystä asiakirjasta asetetaan Juristiliiton tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteet ja -periaatteet, joita liitto edistää. Lisäksi on määritelty toimenpiteitä, joita liitto asetettujen tavoitteiden eteen tekee. Tätä asiakirjaa on tarkoitus käyttää liiton edunvalvonnassa ja vaikuttamisessa sekä ohjenuorana liitolle tärkeiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden käsittelyssä.

Edellistä, vuonna 2018 tehtyä edunvalvonnallista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa tehtäessä maailmaa ravisteli #metoo-kohu. Ilmiö teki näkyväksi erityisesti nuoriin naisiin kohdistuvan seksuaaliväkivallan ja rakenteellisen häirinnän. Sitten se ollut osana luomassa tilaa laajemmalle keskustelulle siitä, että seksuaaliseen suuntautumiseen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun tulee olla kaikilla yhdenvertainen oikeus.

Yhteiskunnallisessa keskustelussa vaatimus kaikkinaisen yhdenvertaisuuden toteutumiselle työelämässä on saanut entistä enemmän jalansijaa. Työsyryntä ilmenee muun muassa työnhaussa, työsuhteen aikana tai työsuhdetta päätettäessä, kun henkilöitä asetetaan kiellettyin perustein eriarvoiseen asemaan. Työelämässä on ja tulee jatkossa olemaan yhä enemmän eri taustaisia henkilöitä, mutta työmarkkinoilla esiintyy rakenteellista syrjintää ja rasismia. Suomi sijoittui valitettavasti jälleen vuonna 2022 EU:n perusoikeusviraston teettämässä tutkimuksessa kärkipäähän EU:n rasistisimpana maana. Työelämän monimuotoisuus, inklusiivisuus ja syrjimättömyys ovat oikeudenmukaisuuden osa-alueita, joita Juristiliitto haluaa strategiansa mukaisesti toiminnallaan edistää.

Tasa-arvolaki

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa, parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä sekä estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.



Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan tasa-arvolaisissa henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan. Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Tasa-arvolain syrjintäsäännökset koskevat myös syrjintää, joka perustuu siihen, että henkilön fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti binääriset.

Tasa-arvolakia sovelletaan pääsääntöisesti kaikessa yhteiskunnallisessa toiminnassa ja kaikilla elämänalueilla. Tasa-arvolaisissa on kolmenlaisia säännöksiä: tasa-arvon edistämissäännökset, välittömän ja välillisen syrjinnän kiellot sekä oikeussuojaa ja valvontaa koskevat säännökset.

Työnantajalla on tasa-arvolain mukaan yleinen velvollisuus edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat. Työnantajan on esimerkiksi ennakolta ehkäistävä sukupuoleen perustuva välitön ja välillinen syrjintä.

Tasa-arvolaisissa on syrjinnän yleiskiellon lisäksi työelämää koskevia erityissäännöksiä kuten

- syrjintäkielto työelämässä
- työnantajan vastatoimia koskeva kielto
- työnantajan vastuu ryhtyä toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi siitä tiedon saatuaan.

Työnantajan on myös helpotettava työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin. Työnantajan on edistettävä naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luotava heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Kun työnhakijoina on sekä naisia että miehiä, työnantajan on tehtävä ansiovertailu, jossa keskeinen merkitys on työnantajan etukäteen vahvistamalla valintaperusteilla.

Jos työnantajan palveluksessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on vähintään joka toinen vuosi laadittava erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, joiden mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Tasa-arvosuunnittelun pohjaksi tulee tehdä selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta. Sen osana on oltava erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokitukselta, palkoista ja palkkaeroista. Tätä kartoitusta kutsutaan palkkakartoitukseksi.

Yhdenvertaisuuslaki

Henkilöön liittyvät tekijät, kuten syntyperä tai ihonväri, eivät saa vaikuttaa ihmisten mahdollisuuksiin päästä koulutukseen, saada työtä ja erilaisia palveluja – perusoikeudet kuuluvat samansisältöisinä kaikille.



Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan tai vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammaisuudestaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuutta, ehkäistä syrjintää sekä auttaa syrjinnän kohteeksi joutunutta. Viranomaisilla, koulutuksen järjestäjillä ja työnantajilla on velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta. Lisäksi viranomaisilla, koulutuksen järjestäjillä ja työnantajilla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on velvollisuus laatia yhdenvertaisuussuunnitelma niistä toimenpiteistä, joilla yhdenvertaisuutta edistetään. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on lisäksi käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.

Työnantajien on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehdessä.

Työsopimuslaki

Työsopimuslaki edellyttää työnantajan kohtelevan työntekijöitään tasapuolisesti.



Tasapuolinen kohtelu on huomioitava myönnettäessä työntekijöille työsuhteeseen perustuvia etuja ja asetettaessa heille velvollisuuksia. Syrjinnän kieltoa sovelletaan koko työsuhteen elinkaaren aikana niin työntekijöitä palkattaessa, työsuhteen kestäessä kuin työsuhdetta päätettäessä. Samanlaisen kohtelun vaatimuksesta saa poiketa ainoastaan, jos siihen on työntekijän tehtäviin tai asemaan perustuva perusteltu syy.

Työsopimuslaissa kielletään lisäksi epäedullisempien työehtojen soveltaminen määräaikaissä ja osa-aikaissä työsuhteissa pelkästään työsuhteen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

Juristiliiton jäsenet tilastojen ja tutkimusten valossa

Liiton varsinaisia jäseniä on yhteensä (26.10.2023) 11 715 kpl, joista miehiä 4 884 kpl (41,7 %) ja naisia 6 831 (58,3 %).



Lisäksi liitossa on opiskelijajäseniä 4 579 kpl, joista miehiä 1 553 (33,9 %) ja naisia 3026 (66,1 %).

Työmarkkinatutkimuksen 2022 mukaan valtio- ja kuntasektorin naisista 19,1 % ja miehistä 17,8 % on määräaikaisissa työ- tai virkasuhteissa. Yksityisellä sektorilla määräaikaisuuksia on huomattavasti vähemmän: naisilla 3,3 % ja miehillä 2,7 %.

Palkkaus ja palkkaerot

Juristiliitto tekee vuosittain palkkatutkimuksen ja ajoittain tarkemman palkkaerotutkimuksen. Viimeisin palkkatutkimus tehtiin vuoden 2022 palkoista ja viimeisin palkkaerotutkimus vuoden 2021 palkoista. Palkkatutkimukseen vastasi 2 106 Juristiliiton jäsentä (vastausaste 25,4 %).

- Juristina työskentelevien naisten keskipalkka on 86 prosenttia miesjuristien keskipalkasta.

Kyselyyn vastanneista henkilöistä valtaosa ilmoitti sukupuolekseen nainen tai mies, joten luotettavaa tai vastaajajoukkoa edustavaa palkkausta koskevaa tutkimusdataa niistä henkilöistä, jotka eivät identifioitu naiseksi tai mieheksi ei ole ollut käytettävissä.

- Julkisella sektorilla naisten keskipalkka on 90 prosenttia miesten keskipalkasta. Yksityisellä puolella naisten keskipalkka on 85 prosenttia miesten keskipalkasta.
- Selittämätön palkkaero on keskimäärin 7,4 prosenttia.

Vuoteen 2017 verrattuna ”naisen euro” oli noussut viisi prosenttiyksikköä. Julkisella sektorilla naisten palkat olivat 90 prosenttia miesten palkoista (2017: 85 %) ja yksityisellä sektorilla 85 prosenttia (2017: 80 %).

Juristiliiton palkkaerotutkimuksen mukaan naisjuristien keskipalkka on siis 15 prosenttiyksikköä alhaisempi kuin miesjuristeilla. Selitettävissä olevat palkkaerot voidaan selittää esimerkiksi eroilla työtehtävien vaatimuksissa tai työkokemuksessa. Vajaan kahdeksan prosentin palkkaerolle ei kuitenkaan löydy selitystä.

Tutkimusaineiston valossa naisia oli nyt enemmän ylemmässä johdossa kuin vuonna 2017 ja vastaavasti miehiä vähemmän. Yksityisellä sektorilla ylempää johtoporrasta edusti 9 % naisista (2017: 8 %) ja julkisella sektorilla 4 % (2017: 2 %). Miesvastaajista ylempää johtoa edusti nyt 13 % yksityisen sektorin vastaajista (2017: 16 %) ja julkisen sektorin vastaajista 8 % (2017: 13 %).

Jos edellä oleva kuvaa todellista muutosta, kyse on merkittävästä asiasta tasa-arvon edistymisen kannalta. Naisten aliedustusta ylimmissä johtotehtävissä voidaan kuitenkin pitää yhtenä segregaaation muotona, jonka taustalla voi olla myös sukupuoleen perustuvaa syrjintää, jos naiset eivät saa hakemiaan paikkoja sukupuolensa takia.

Palkkatutkimuksen mukaan perhevapailla olleilla miesjuristeilla myöhempi ansiokehitys on parempi kuin niillä miehillä, jotka eivät ole lainkaan pitäneet perhevapaita. Naisjuristien kohdalla vaikutus on puolestaan vastakkainen eli pitkät perhevapaat hidastavat ansiokehitystä erityisesti yksityisellä sektorilla. Olennaista on kuitenkin huomioida, että miehillä perhevapaat

ovat tyypillisesti huomattavasti lyhempiä kuin naisilla. Perhevapaiden kielteinen vaikutus ansiokehitykseen näyttäisi liittyvän erityisesti naisten pitkiin, yli kahden vuoden poissaoloihin työelämästä, kuten myös [Akava Worksin tuore selvitys](#) osoittaa. Erityisesti kotihoidontukea, joka mahdollistaa lapsen kotihoidon, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta, on kritisoitu siitä, että se heikentää naisten työmarkkina-asemaa¹. Vuoden 2023 palkkatutkimukseen on lisätty tarkempia kysymyksiä perhevapaan käyttämisestä ja sen vaikutuksista työmarkkina-asemaan, palkkaan, työtehtäviin ym., millä pyrimme selvittämään perhevapaiden pitämisen vaikutuksia jäsenistössämme.

Koko Suomen mittakaavassa naiset käyttävät edelleen suurimman osan perhevapaista, ja miesten pitkät perhevapaat ovat yhä harvinaisuus.² Perhevapailla on myös useiden tutkimusten valossa negatiivinen vaikutus naisten työelämäasemaan, työuraan, etenemismahdollisuuksiin ja eläkekertymään³. Naisille kasautuvat perhevapaat lisäävät lisäksi riskiä joutua tasa-arvolain vastaisen raskaus- ja perhevapaasyrjinnän kohteeksi. Tasa-arvovaltuutetun kertomuksessa eduskunnalle⁴ todetaan, että raskaus- ja perhevapaasyrjintä, joka ilmenee työhönoton, määräaikaisten työsopimusten jatkamisen sekä perhevapaalta palaamisen yhteydessä, on edelleen merkittävä tasa-arvo-ongelma Suomessa. Ongelmat koskettavat myös Juristiliiton jäseniä, sillä ne näkyvät säännöllisinä yhteydenottoina Juristiliiton työ- ja virkasuhdeneuvontaan erityisesti julkisen sektorin osalta.

Työelämästä poissaoloista työttömyyskuukausilla oli merkittävin yhteys palkkaukseen. Työttömyyskuukaudet ennustivat pienempää kuukausipalkkaa molemmilla sektoreilla. Jatkokoulutus vaikutti puolestaan positiivisesti palkkaan.

Seksuaalinen häirintä

Juristiliitto laati keväällä 2018 toimintaohjeet seksuaalisen häirinnän estämiseksi.

Liitto toteutti vuoden 2018 alussa kyselyn lakialalla esiintyvistä seksuaalisesta häirinnästä. Kyselyn mukaan työelämässä häirintää oli omakohtaisesti kokenut 26 prosenttia naisista ja 5 prosenttia miehistä. Opintojen aikana häirintää on omakohtaisesti kohdannut 30 prosenttia naisista ja 18 prosenttia miehistä. Työelämässä seksuaalista häirintää koettiin yleisimmin kollegan taholta (60 %) ja toiseksi yleisimmin esimiehen taholta (30 %). Opiskelija oli kohdannut seksuaalista häirintää lähinnä toisen oikeustieteen opiskelijan tai muun opiskelijan taholta.

Juristiliitto teetti vuonna 2023 yhdessä 17 muun akavalaisen liiton kanssa seksuaalista häirintää koskevan kyselyn. Tuoreimpien tutkimusten mukaan työelämässä häirintää on omakohtaisesti kokenut kolmen vuoden aikana 13 % naisista, 2 % miehistä, 20 % henkilöistä, jotka eivät halunneet määritellä sukupuoltaan ja 20 % seksuaalivähemmistöön kuuluvista henkilöistä. Kun Juristiliiton kyselyn vastaukset jaoteltiin ikäluokan mukaan, kävi ilmi, että nuoret, alle 30-vuotiaat naiset kokevat häirintää eniten (19 %) verrattuna muihin ikäryhmiin. Tässä tutkimuksessa kysyttiin ensimmäistä kertaa vähemmistöön kuulumisesta, sillä haluaisimme saada luotettavan kuvan vähemmistöihin identifioituvien jäsentemme häirinnän kokemuksista. Merkille pantavaa tutkimustuloksissa oli, että vastaajista 23 % koki, ettei työantaja tee mitään häirintään liittyen sekä se, että 60 % häirintää kokeneista ei itse ryhdy toimenpiteisiin häirintää

1 Hiilamo, H. & Kangas, O. (2009) Trap for Women or Freedom to Choose? The Struggle over Cash for Child Care Schemes in Finland and Sweden. *Journal of Social Policy* 38 (3), 457–475.

2 [Kelan lapsiperhe-etuustilasto 2022 \(helsinki.fi\)](#)

3 [Uusi tutkimus: Lasten kotihoidon tuen vaikutukset ovat negatiivisia - Valtion taloudellinen tutkimuskeskus \(vatt.fi\)](#), [Naisten ja miesten eläke-erot : Katsaus tutkimukseen ja tilastoihin - Valto \(valtioneuvosto.fi\)](#)

4 Tasa-arvovaltuutetun kertomukset eduskunnalle [2018](#) ja [2022](#)

työelämässä koettuaan. Tulosten perusteella voidaan todeta, että työnantajien toimenpiteissä niin häirinnän ennaltaehkäisyssä kuin siihen puuttumisessa on vielä paljon parannettavaa.

Työelämässä seksuaalista häirintää koettiin yleisimmin omassa työyhteisössä (85 %) ja toiseksi yleisimmin sidosryhmässä tai yhteistyötaholta (35 %). Uudemmassa kyselyssä ei erikseen kysytty opiskelijoiden opintojensa aikana kokemasta häirinnästä, vaan heidän työelämässä kohtaamastaan häirinnästä. Liiton tiedossa oli, että opiskelijoiden ainejärjestöt olivat teettämässä kyselyä opiskelijoille heidän opintojensa aikana kohtaamastaan häirinnästä.

Liiton tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteet, tavoitteet ja toimenpiteet tavoitteisiin pääsemiseksi

Oikeudenmukaisuus on Juristiliitolle tärkeä arvo.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymykset ovat mitä suurimmassa määrin oikeudenmukaisuuskysymyksiä. Juristiliitto haluaa edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta niin omassa toiminnassaan kuin yhteiskunnassa yleisesti.

Yhdenvertaiset mahdollisuudet työelämässä on taattava kaikille riippumatta henkilön sukupuolesta, iästä, perhesuhteista, ammattiyhdistystoiminnasta, etnisestä taustasta tai kansallisesta alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta tai vakaumuksesta, mielipiteistä, vammaisuudesta, terveydentilasta, seksuaalisesta suuntautumisesta, sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta.

Juristiliiton tavoitteena on:

1. Palkkatasa-arvon ja palkka-avoimuuden edistäminen työelämässä. Samasta työstä kuuluu maksaa samaa palkkaa ja palkkaeroille on löydyttävä hyväksyttävät perusteet.

Toimenpiteet:

- Vaikutetaan palkka-avoimuuden toteutumiseen ja palkka-avoimuusdirektiivin tehokkaaseen kansalliseen voimaantumiseen
- Otetaan kantaa tasa-arvoisten ja avoimien palkkausjärjestelmien ja -käytäntöjen puolesta, jotta palkan perusteiden määräytymiselle on ennalta määritellyt, selkeät ja syrjimättömät perusteet
- Lisätään henkilöstön edustajien tietoisuutta selittämättömistä palkkaeroista liiton koulutuksissa, kannustetaan palkkaerojen selvittämiseen paikallistasolla ja etsitään sitä kautta keinoja erojen poistamiselle.

2. Kaikille tasa-arvoinen ja yhdenvertainen mahdollisuus edetä johtotehtäviin

Toimenpiteet:

- Vaikutetaan naisten urakehityksen haasteita listayhtiöiden hallitus- ja johtoryhmätehtävissä ja sukupuolten tasa-arvoisesta edustuksesta pörssiyhtiöistä annetun direktiivin tehokkaaseen kansalliseen täytäntöönpanoon

- Järjestetään johtamiskoulutusta ja mahdollisuuksia verkostoitua
- Kannustetaan erityisesti naisia ja muihin aliedustettuihin ryhmiin kuuluvia henkilöitä hakeutumaan johtotehtäviin
- Vaikutetaan inklusiivisiin mielikuviin johtajuudesta esimerkiksi liiton kannanotoissa ja viestinnässä
- Kannustetaan työnantajia varmistamaan rekrytointikäytäntöjensä tosiasiallinen yhdenvertaisuus, läpinäkyvyys ja syrjimättömyys
- Haetaan mentoreiksi henkilöitä, jotka ovat sitoutuneet edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työelämässä.

3. Tasa-arvoinen perhevapaajärjestelmä, jossa vapaat jakautuvat tasaisemmin molempien vanhempien kesken

Toimenpiteet:

- Vaikutetaan perhevapaajärjestelmän kehittämiseen siten, että vapaat jakautuvat tasaisemmin molempien vanhempien kesken
- Vaikutetaan perhemyönteisen työkuulttuurin ja työyhteisöjen syntymiseen sekä edistetään perhe- ja työelämän yhteensovittamista
- Kannustetaan molempia vanhempia pitämään tasaisesti perhevapaita
- Vaikutetaan työ- ja virkaehtosopimusneuvotteluihin, jotta molemmille vanhemmille maksettaisiin yhtä pitkä palkallinen perhevapaa.

4. Perusteettomien määräaikaisuuksien poistaminen

Toimenpiteet:

- Seurataan määräaikaisuuksien määrän kehitystä, kohdentumista ja syitä
- Vaikutetaan nykyiseen hallitusohjelmakirjaukseen, jonka mukaan työsopimuslakia pyritään muuttamaan siten, ettei enintään vuoden mittainen määräaikainen työsuhde vaatisi jatkossa erityisiä perusteluita. Pyritään säilyttämään nykyisen lainsäädännön tavoite vakituisen työsuhteen ensisijaisuudesta sekä siitä, että määräaikainen työsuhde edellyttää aina perustellun syyn.

5. Nollatoleranssi seksuaaliselle häirinnälle ja epäasialliselle käytökselle

Toimenpiteet:

- Liitto tekee toiminnallaan selväksi, että sillä on toiminnassaan nollatoleranssi seksuaaliseen häirintään ja muuhun epäasialliseen käytökseen
- Liiton omassa toiminnassa ja tilaisuuksissa noudatetaan turvallisen tilan periaatteita ja liiton tilaisuuksiin nimetään häirintäyhdyshenkilö
- Liitto seuraa seksuaalisen häirinnän esiintymistä säännöllisin kyselyin ja päivittää toimintaohjetta seksuaalisen häirinnän estämiseksi
- Liitto ottaa kantaa seksuaalisen häirinnän ja epäasiallisen käytöksen ehkäisemiseen ja siihen puuttumiseen ja vaikuttaa siten niihin kohdistuviin asenteisiin
- Liitto kannustaa työnantajia kouluttautumaan ja kouluttamaan henkilöstöä aiheesta, laatimaan toimintaohjeet häirinnän ennaltaehkäisyyn ja siihen puuttumiseen sekä toimimaan niiden mukaisesti.

6. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tehokas toteutuminen yhteiskunnassa ja Juristiliiton omassa toiminnassa

Toimenpiteet:

- Liitto seuraa ja pyrkii omilla kannanotoillaan edistämään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädännön toteutumista työelämässä
- Liiton viestintä ja rekrytointi on inklusiivista
- Liitto pyrkii kannanotoillaan ja julkisessa keskustelussa vaikuttamaan siihen, että oikeustieteelliseen koulutukseen hakeutuisi hakijoita monimuotoista taustoista

Seuranta ja päivittäminen

Liitto noudattaa ja edistää yllä määriteltyjä periaatteita ja tavoitteita kaikessa toiminnassaan. Liiton hallitus valvoo periaatteiden ja tavoitteiden noudattamista. Liiton työelämätoimikunta raportoi tavoitteiden toteutumisesta liiton hallitukselle vuosittain. Tavoitteita päivitetään säännöllisesti.