

Asia: VN/22132/2020

## Valtioneuvoston tasa-arvopoliittinen selonteko

### Tulevaisuuden tasa-arvokysymykset

- 1. Tavoitteiden asettamiseksi on selonteossa tarkoitus käsitellä toimintaympäristössä tapahtuvia muutoksia sekä niiden ennakoitavissa olevia vaikutuksia sukupuolten tasa-arvoon. Millaisia tulevaisuutta ennakoivia tasa-arvokysymyksiä tai ongelmia mielestänne pitäisi selonteossa painottaa? Tarkasteltava aika on nykyhetkestä vuoteen 2030. Mainitkaa ja perustelkaa enintään viisi selkeää kysymystä. Mikäli mahdollista, sijoittakaa ne teemaotsikoiden alle sopivaksi katsomaanne kohtaan. Teema-alueet on esitelty edellä.**

Lakimiesliitto katsoo, että palkka-avoimuuden lisääminen on tärkeä askel tasa-arvon edistämisessä. Avoimuudella tuetaan pyrkimyksiä tasa-arvoisempaan palkkaukseen ja sillä on vaikutuksia perusteettomien palkkaerojen poistamiseksi.

Lakimiesliiton 2017 palkoista tehdyn palkkaerotutkimuksen mukaan naisjuristien keskipalkka on 18 prosenttia alhaisempi kuin miesjuristeilla. Palkkaeroista noin 10 prosenttia voidaan selittää esimerkiksi eroilla työtehtävien vaatimuksissa tai työkokemuksessa. Noin kahdeksan prosentin palkkaerolle ei kuitenkaan löydy selitystä.

Nais- ja miesjuristien palkkaeroja selittävät eniten toisistaan poikkeavat juristitehtävät: naisia toimii selvästi miehiä vähemmän johtotehtävissä sekä yksityisellä että julkisella sektorilla. Yli puolet sukupuolten välisestä palkkaerosta pystytään selittämään esimerkiksi asemaan, kokemusvuosiin ja tehtyihin työtunteihin perustuvilla tekijöillä. Selittämätön palkkaero juristi-naisten ja -miesten välillä on noin 7,6 prosenttia.

### Tasa-arvopoliittiset tavoitteet

- 2. Marinin hallituksen tavoitteena on parantaa kunnianhimoisesti tasa-arvoa yhteiskunnassa ja nostaa Suomi tasa-arvon kärkimaaksi. Mitkä mielestänne pitäisi olla Suomen kansalliset pitkän ajan tasa-arvopoliittiset tavoitteet, jotka toteutuessaan veisivät Suomea tasa-arvoisemmaksi yhteiskunnaksi?**

**Huomioikaa, että kysymys on tavoitteista, ei välineistä tai toimenpiteistä. Tarkasteltava aika on nykyhetkestä vuoteen 2030. Mainitkaa enintään viisi konkreettista, selkeää ja seurattavissa olevaa tavoitetta.**

- Palkkatasa-arvon edistäminen työelämässä selittämättömiä palkkaeroja poistamalla ja palkka-avoimuutta lisäämällä erityisesti yksityisellä sektorilla
- Kenenkään ei tarvitse kokea seksuaalista häirintää eikä muuta epäasiallista käytöstä

Lakimiesliitto toteutti vuoden 2018 alussa kyselyn lakialalla esiintyvistä seksuaalisesta häirinnästä. Kyselyn mukaan työelämässä häirintää on 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.

Liitto aikoo tehdä seurantatutkimuksen, kunhan korona-tilanne helpottaa ja ihmiset taas palaavat enemmän toimistoille ja yliopistoihin. Seksuaalisen häirinnän tilaa tuli muutoinkin seurata yhteiskunnan eri aloilla.

- Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tehokas toteutuminen yhteiskunnassa
- Tasa-arvoisempi perhevapaajärjestelmä, jossa vapaat jakautuvat tasaisemmin vanhempien kesken

Perhevapaauudistus on nyt jo pitkällä, mutta uudistuksen vaikutuksia esimerkiksi naisten työmarkkina-asemaan tulisi seurata uudistuksen jälkeen tarkasti.

Lakimiesliiton 2017 tehty työmarkkinatutkimus osoitti, että perhevapailla olleilla miesjuristeilla myöhempi ansiokehitys on parempi kuin niille miehillä, jotka eivät ole lainkaan pitäneet perhevapaita. Naisjuristien kohdalla vaikutus on puolestaan vastakkainen eli pitkät perhevapaat hidastavat ansiokehitystä erityisesti yksityisellä sektorilla. Olennaista on kuitenkin huomata, että miehillä perhevapaat ovat tyypillisesti huomattavasti lyhyempiä kuin naisilla. Perhevapaiden kielteinen vaikutus ansiokehitykseen näyttäisi liittyvän erityisesti naisten pitkiin, yli kahden vuoden poissaoloihin työelämästä.

**3. Mitkä mielestänne pitäisi olla Suomen tasa-arvopoliittiset tavoitteet koskien Euroopan unionia ja kansainvälistä toimintaympäristöä? Täsmentäkää ja perustelkaa, mikäli mahdollista.**

-

Sukupuolten oikeudellinen asema

**4. Lainsäädäntö on yksi merkittävä sukupuolten tasa-arvopolitiikan väline. Miten lainsäädäntöä tai yksilön oikeussuojaa pitäisi mielestänne kehittää sukupuolten tasa-arvon lisäämiseksi? Huomatkaa, että kysymys ei koske ainoastaan tasa-arvolakia.**

-

**5. Moniperusteisella syrjinnällä tarkoitetaan syrjinnän kohteeksi joutumista sukupuolen ja jonkin muun ominaisuuden perusteella. Se voi olla myös rakenteellista. Mitkä moniperusteisen syrjinnän kysymykset mielestänne pitäisi ehdottomasti käsitellä selonteossa?**

Erityisesti sukupuoleen ja ikään liittyvää syrjintää olisi hyvä käsitellä selonteossa, koska näissä on vielä paljon tekemistä ja niissä on paljon kysymys myös asenteista.

Lakimiesliiton vuoden 2019 palkkatutkimukseen sisällytettiin kysymyksiä syrjinnän kokemuksista, koska liitolla ei ole faktatietoa syrjintäkokemusten yleisyydestä jäsenkunnassa. Kysymykseen ”oletko kokenut työelämässä syrjintää viimeisen kolmen vuoden aikana” naiset vastasivat selvästi useammin myöntävästi kuin miehet. Yksityisen sektorin naisista 20,7 % kertoi kokeneensa syrjintää, kun miehistä vastaava luku oli 9.1 %a. Julkisen sektorin naisista 23,6 % kertoo kokeneensa syrjintää, kun miehistä vastaava luku oli 10. Vertailutietoa aiempiin vuosiin ei ole, koska asiaa kysyttiin nyt ensimmäistä kertaa.

Tutkimuksessa kysyttiin myös sitä, millaisiin tilanteisiin syrjintä liittyi. Selkeästi useimmin syrjintäkokemuksia oli uralla etenemisessä. Julkisella sektorilla työskentelevien osalta työnhaussa koettu syrjintä oli selkeästi yksityistä sektoria yleisempää. Kysyttiin myös sitä, millä perusteella syrjintää koettiin tapahtuneen. Sukupuoli oli suurin syrjintäperuste (julkisella 8,6 % ja yksityisellä 8,2%). Toiseksi suurin peruste oli ikä. Iän perusteella koettiin syrjintää selkeästi enemmän julkisella kuin yksityisellä sektorilla (julkisen 8,2% ja yksityinen 5,5%). Muina syrjintäperusteina mainittiin muun muassa perhetilanne, mielipiteet ja ”pärstäkerroin”.

## Muut huomiot

**6. Muuta mahdollisesti huomioitavaa selonteon valmistelussa?**

-

Hälinen Janne  
Suomen Lakimiesliitto - Finlands Juristförbund ry