

# Naisten ja perheellisten asema asianajoalalla 2019

Keskeiset tulokset



# Tutkimuksen vastaajat

KOHDERYHMÄ: asianajotoimistoissa työskentelevät asianajajat ja muut juristit (2 921 henkilöä)

554 vastaajaa

## SUKUPUOLI:

34,8%

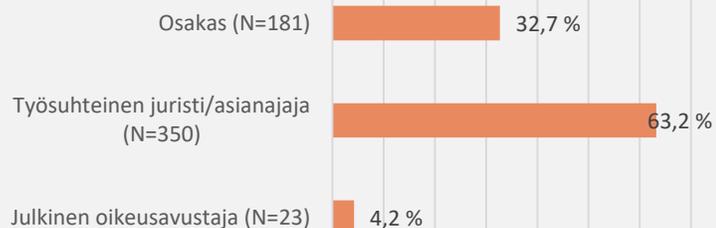


65,2 %

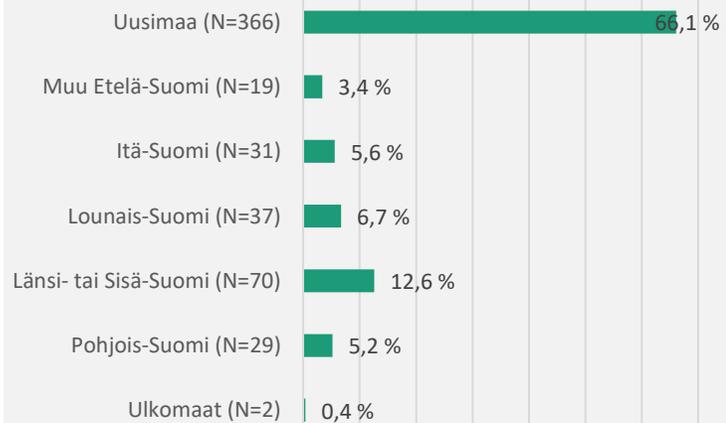
## IKÄ:

	N	%
Alle 30 vuotta	92	16,6
30–39 vuotta	227	41,0
40–49 vuotta	113	20,4
50–59 vuotta	76	13,7
60 vuotta tai enemmän	46	8,3

## TEHTÄVÄ/ASEMA:



## TYÖPAIKAN SIJAINTI:

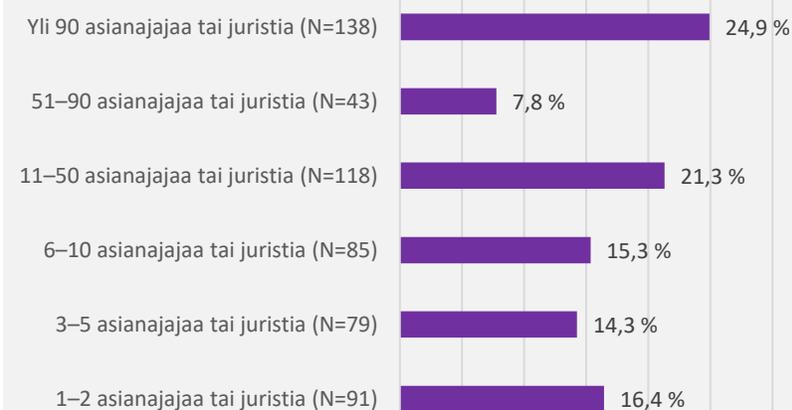


VASTAUSPROSENTTI  
19,6

TYÖSUHTEEN KESTO:  
moodi "vähintään 10 vuotta"  
mediaani "3–5 vuotta"

Asianajajia 70,6 %

## TYÖPAIKAN KOKO:



# Tasa-arvo

Parhaiten tasa-arvo toteutuu etätö- ja koulutusmahdollisuuksissa, irtisanomisissa ja lomautuksissa sekä työvälineiden/-tilojen jakamisessa (keskiarvot 4,5).



Huonoiten tasa-arvo toteutuu osakkaiden valitsemisessa (3,2) sekä uralla etenemisessä (3,7).

Naisten mielestä tasa-arvo toteutuu huonommin kuin miesten mielestä. Kaikkien vastausten keskiarvo naisilla 3,9 ja miehillä 4,5.

Suurimmat erot sukupuolten mielipiteissä on osakkaiden valitsemisessa (ero 1,3 yksikköä), uralla etenemisessä ja palkkauksessa (ero 1 yksikkö).

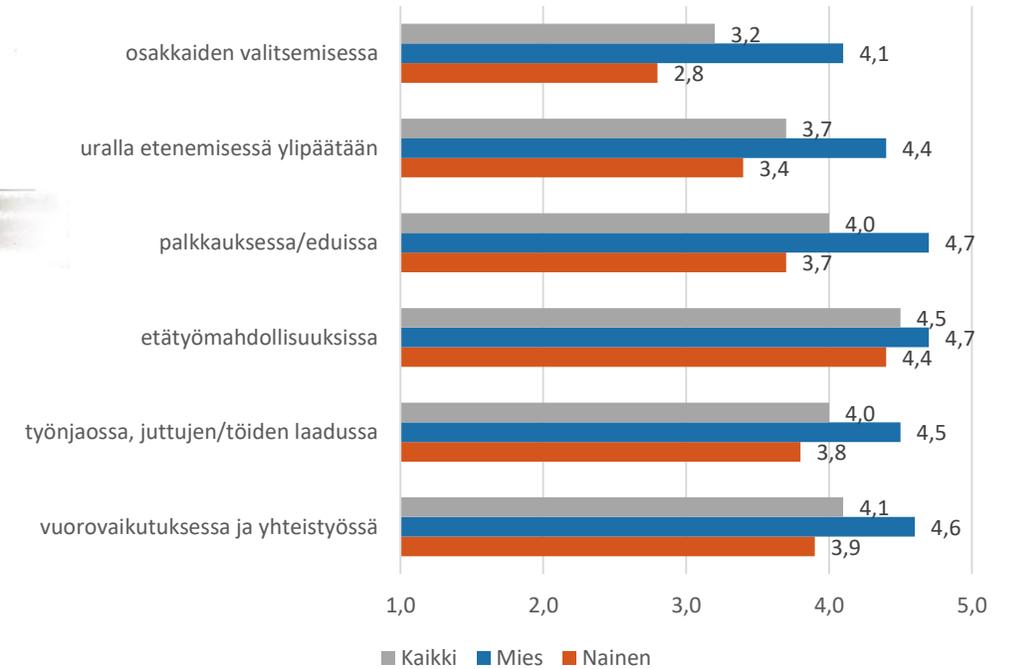


Tasa-arvo toteutuu sitä huonommin, mitä suuremmasta toimistosta on kyse:

- ❖ osakkaiden valitseminen: pienimmät 4,8, suurimmat 2,7
- ❖ uralla eteneminen: pienimmät 4,6, suurimmat 3,2.

Naisista selvästi suurempi osa on saanut huonompaa kohtelua sukupuolen perusteella kuin miehistä (naiset 25,8 %, miehet 6,2 %). Lisäksi huonompi kohtelu sukupuolen perusteella lisääntyy toimiston koon kasvaessa.

Sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu työpaikallani juristien keskuudessa... (esimerkkejä)



# Yhdenvertaisuus



Oletko itse kokenut tai havainnut seuraaviin seikkoihin perustuvaa syrjintää nykyisessä työpaikassasi? **Kyllä**

Tiettyjen henkilöiden suosiminen perusteetta	26,0 %
Perheellisyys tai raskaus	14,1 %
Ikä, nuorimpiin kohdistuva	9,8 %
Terveystila tai vajaakuntoisuus	7,9 %
Ulkonäkö	6,1 %
Työsuhteen tilapäisyys tai osa-aikaisuus	5,8 %
Ikä, vanhimpiin kohdistuva	5,6 %
Kieli	4,7 %
Poliittiset mielipiteet tai toiminta ay-liikkeessä	3,3 %
Seksuaalinen suuntautuminen	2,3 %
Kansallisuus tai ihonväri	2,3 %
Uskonto	0,9 %



Syrjintätapauksia oli havaittu/koettu sitä enemmän, mitä suuremmasta toimistosta oli kyse (ainakin viiden eniten ”kyllä”-vastauksia saaneen syrjinnän syy kohdalla).

Huom! ”Per työntekijä” -tilanne saattaisi olla erilainen. Prosenttilukuja merkittävämpää lienee järjestys.



Avoimessa kohdassa kommentoitiin erityisesti perheellisyyteen ja raskauteen, terveydentilaan ja vajaakuntoisuuteen sekä ikään liittyvää syrjintää. Esimerkiksi:

- ❖ perheellisyyden/raskauden vaikutus uralla etenemiseen
- ❖ työnantajan suhtautuminen työuupumukseen ja sairauslomiin, virkistystilaisuudet
- ❖ iän vaikutus rekrytoinnissa ja ylennyksissä.

# Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen



## Miten mielestäsi tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voitaisiin edistää asianajajalalla? (Avoin kysymys)

### Miesten perhevapaat ja perhevapaaudistus



- ❖ Miesten kannustaminen perhevapaiden käyttöön
- ❖ Positiivisempi suhtautuminen miesten perhevapaisiin
- ❖ Perhevapaaudistus, jossa vapaat jakaantuvat tasaisemmin vanhempien kesken
- ❖ Asianajajaliiton kanta perhevapaaudistukseen
- ❖ Kommentoiduin teema



### Työpäivien pituus sekä työajan ja -tapojen joustot

- ❖ Ylitöiden vähentäminen
- ❖ Töiden tekeminen pääsääntöisesti ns. virka-aikana
- ❖ Tehdyn työn mukaan maksaminen (ylityökorvaukset)
- ❖ Välittömän reagoinnin vaatimisen vähentäminen
- ❖ Etätyön edistäminen
- ❖ Osa-aikamahdollisuuksien edistäminen
- ❖ Toiseksi kommentoiduin teema

### Naisten osakkuus



- ❖ Naisten rohkaiseminen yrittäjyyteen esim. mentoroinnilla
- ❖ Naisten aktiivisempi kasvattaminen osakasrooliin
- ❖ Kannusteet, ohjeistus (ei kuitenkaan kiintiöitä)

#### Muuta useasti mainittua:

- ❖ Alalle TES?
- ❖ Tilanne paranee ajan myötä, kun naisten osuus lisääntyy.
- ❖ Oikeustieteiden opiskelijoiden naisvaltaisuuden tulisi puuttua.



### Palkkaus

- ❖ Avoimuuden lisääminen sekä alalla että yritysten sisällä
- ❖ Palkkatutkimukset

# Työn ja perheen yhteensovittaminen



Työnantajat suhtautuvat hieman positiivisemmin naisten (4,0) kuin miesten (3,8) perhevapaisiin. Ero ei ole suuri, mutta huomion arvoinen.

Naisten mielestä perhevapaan käyttäminen vaikuttaa selvästi haitallisemmin työuran kehitykseen kuin miesten mielestä (naiset 2,9, miehet 2,0). Naisetkaan eivät kuitenkaan usko sen vaikuttavan kovin voimakkaasti.

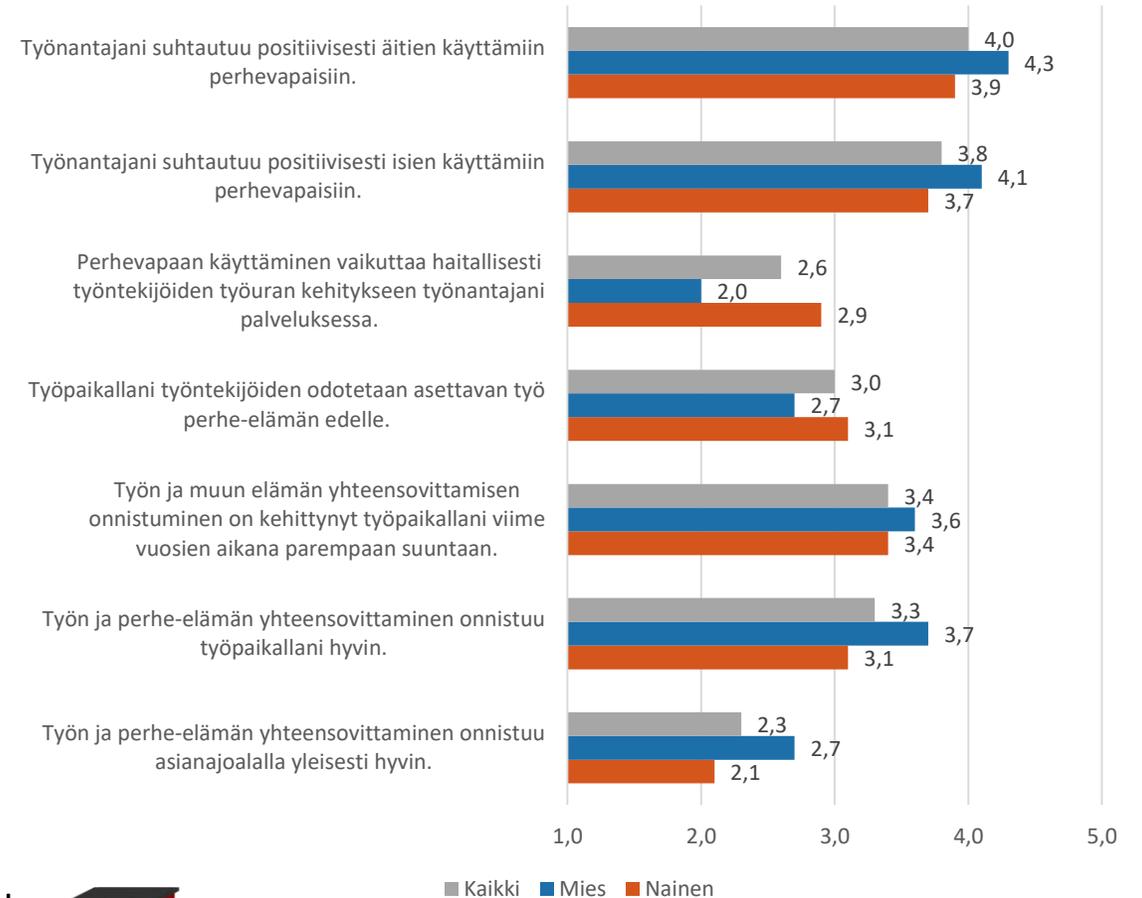
Miesten mielestä työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen onnistuu sekä omalla työpaikalla (miehet 3,7, naiset 3,1) että asianajoalalla (miehet 2,7, naiset 2,1) paremmin kuin naisten mielestä.



Pääsääntöisesti arvosanat huononevat toimiston koon kasvaessa.



Mitä mieltä olet väitteistä? (esimerkkejä)



# Perhevapaat



Vastaajista 19,7 % oli ollut perhevapaalla viiden viime vuoden aikana (naisista 20,8 %, miehistä 17,6 %).

Naisista 61,3 % oli ollut perhevapaalla vähintään vuoden ja miehistä 94,1 % alle puoli vuotta.

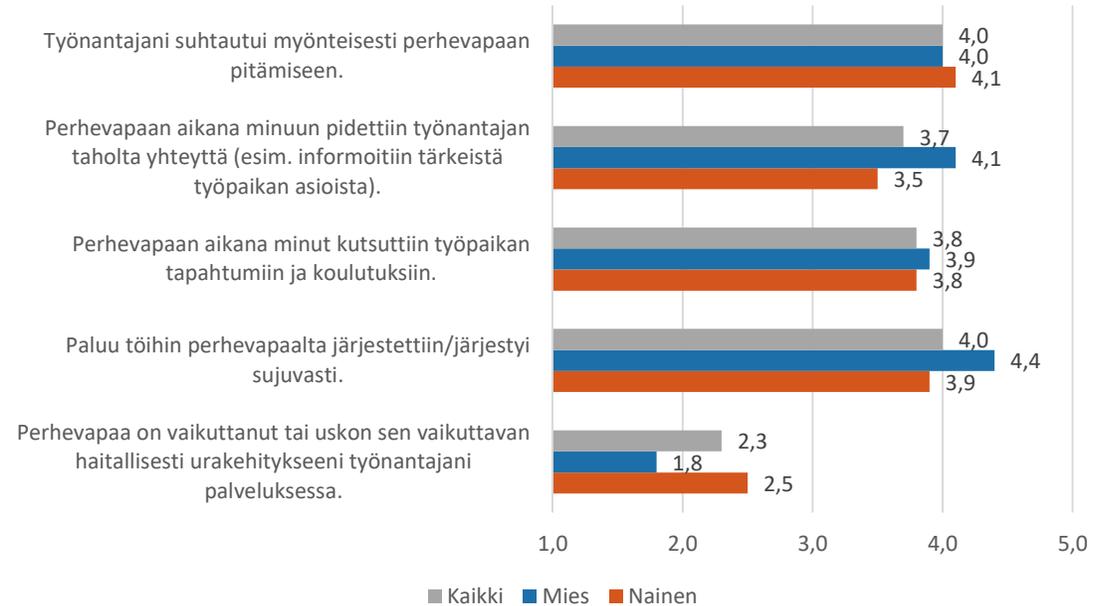


Työnantajan suhtautuminen työntekijään muuttui huonompaan suuntaan useammin naisten (14,7 %) kuin miesten (2,9 %) kohdalla.

Naisista 2,7 % palasi perhevapaalta vähemmän vaativiin ja 13,3 % vaativampiin tehtäviin. Miehistä 100 % palasi samoihin tehtäviin.



## Mitä mieltä olet väitteistä?



Työnantaja oli suhtautunut hieman myönteisemmin naisten (4,1) kuin miesten (4,0) perhevapaisiin. Ero on hyvin pieni, mutta kohta on yksi harvoista, jossa naisten tilanne oli parempi kuin miesten.

Naisten mielestä perhevapaa vaikuttaa urakehitykseen haitallisemmin kuin miesten mielestä (naiset 2,5, miehet 1,8).



# Työn ja perheen/vapaa-ajan yhteensovittamisen helpottaminen

Mitä seuraavista nykyinen työnantajasi tarjoaa tai mikä on työpaikallasi mahdollista?

1



Mitkä seikat helpottavat tai helpottaisivat eniten työn ja perheen/vapaa-ajan yhdistämistä? Valitse 1–4 tärkeintä.

2



1)

- ❖ 58,3 % voi hoitaa sairasta lasta palkallisesti (?)
- ❖ 30,3 % saa ylityötunneista korvauksen vapaana tai rahana

2)

- ❖ Kaikki seikat saivat mainintoja!

Suurempi luku kaaviossa 2 kuin 1:

- ❖ työmäärän vähentäminen perhesyistä
- ❖ toimivat sijaisjärjestelyt
- ❖ siivouspalvelut
- ❖ satunnaiset lastenhoitopalvelut.

# Etätyö



## ETÄTYÖN MÄÄRÄ



- ❖ 33,3 %:ssa työpaikoista etätyötä saa tehdä niin paljon kuin haluaa.
- ❖ 40,3 %:ssa etätyötä saa tehdä erikseen sovittaessa.
- ❖ 13,8 %:ssa on määritetty etätyölle päiväraja (esim. päivä viikossa).
- ❖ 2,7 %:ssa työpaikoista etätyö on kokonaan kielletty.

## Työpaikoissa, joissa etätyö on sallittua

- ❖ 36,6 % tekee etätyöpäiviä satunnaisesti
- ❖ 35,4 % tekee säännöllisesti viikoittain tai kuukausittain
- ❖ 2,4 % tekee yli puolet työajasta
- ❖ 25,6 % ei tee etätyötä lainkaan tai tekee sitä hyvin harvoin.

## TYÖNANTAJAN SUHTAUTUMINEN

55,3 % työnantajista suhtautuu etätyöhön melko tai erittäin positiivisesti. 17,9 % suhtautuu siihen melko tai erittäin kielteisesti.

Miesten mielestä työnantajat suhtautuvat etätyöhön hieman positiivisemmin kuin naisten mielestä (miehet 3,8, naiset 3,5).

Etätyöhön suhtaudutaan hieman positiivisemmin miesvaltaisissa (3,6) kuin naisvaltaisissa työpaikoissa (3,3).

Etätyöhön suhtaudutaan sitä positiivisemmin, mitä pienemmästä toimistosta kyse (pienimmissä keskiarvo 4,3, suurimmissa 3,2).



## Miksi et tee etätöitä tai teet niitä hyvin harvoin? Valitse 1–3 tärkeintä.



# Lyhennetty työaika

Vastaajista 15,7 % oli tehnyt lyhennettyä työaikaa asianajoalalla – naisista hieman useampi kuin miehistä (naisista 17,2 %, miehistä 13,0 %).



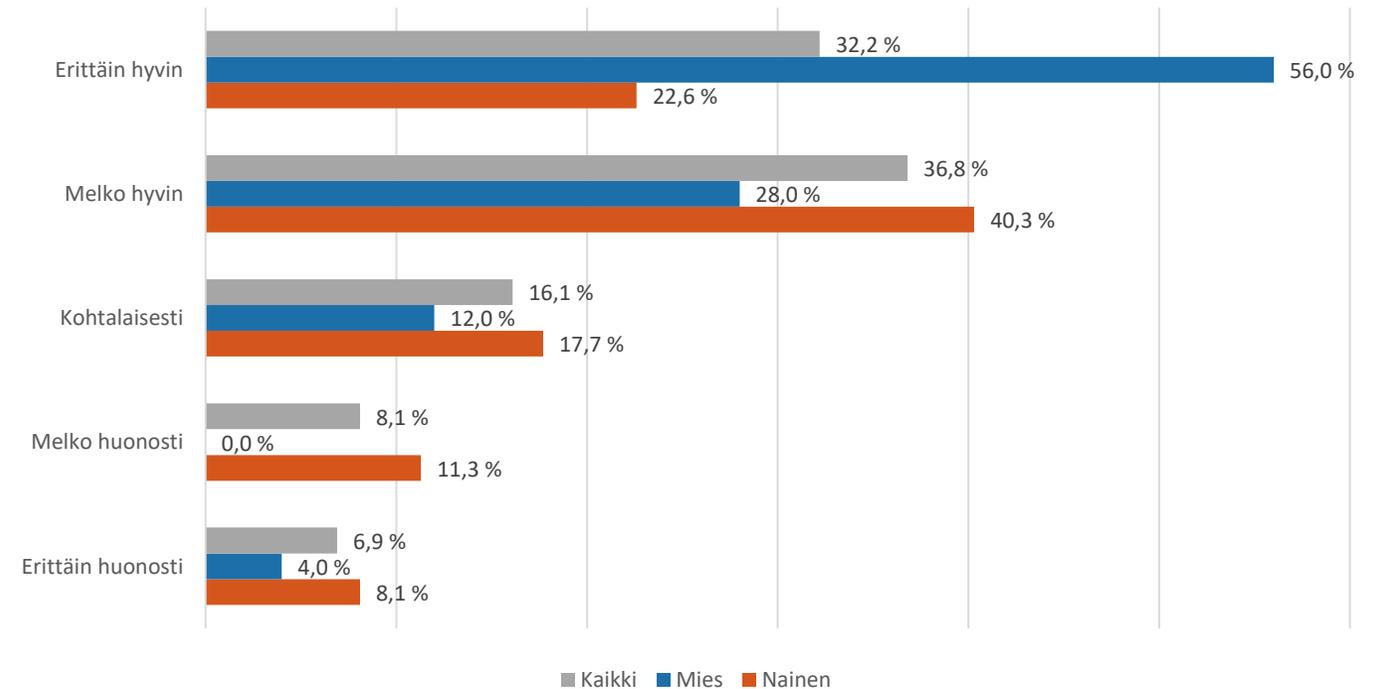
49,4 % oli ollut poissa tietyn päivän viikossa. 36,8 % oli tehnyt lyhennettyä päivittäistä työaikaa.



Miesten mielestä lyhennetyt työajan tekeminen sujui selvästi paremmin kuin naisten mielestä (miesten keskiarvo 4,3, naisten 3,6).



Miten lyhennetyt työajan tekeminen sujui?



# Työaikaan liittyvät toivomukset



**Millaisia toivomuksia sinulla olisi työaikaasi liittyen? (Avoin kysymys)**

- ❖ Työaikalain noudattaminen
- ❖ Työaikaseurannan/työaikapankin käyttöönotto
- ❖ Ylitöiden korvaaminen vapaana tai rahalla
- ❖ Vähemmän ylitöitä
- ❖ Vähemmän tai ei ollenkaan ilta- ja viikonlopputöitä
- ❖ Ei töitä lomalla
- ❖ Mahdollisuus lähteä aiemmin töistä hiljaisina päivinä
- ❖ Ennustettavammat työajat ja parempi mahdollisuus suunnitella työn ulkopuolista elämää
- ❖ Ei velvollisuutta päivystää tai olla tavoitettavissa jatkuvasti / sovittu aika päivästä, jonka jälkeen ei tarvitse olla tavoitettavissa
- ❖ Työnantajan myönteisempi suhtautuminen etätyöhön, vapaampi etätyömahdollisuus
- ❖ Mahdollisuus tehdä osa-aikatyötä ja osa-aikaisuuden huomioiminen työmäärässä
- ❖ Mahdollisuus tehdä nelipäiväistä mutta kokoaikaista työviikkoa



# Alanvaihto 1/2

Naiset harkitsevat alanvaihtoa selvästi miehiä useammin. Naisista 26,6 % harkitsee alanvaihtoa melko usein, erittäin usein tai jatkuvasti. Miehistä näin tekee 10,4 % – heistäkin siis varsin merkittävä osa.



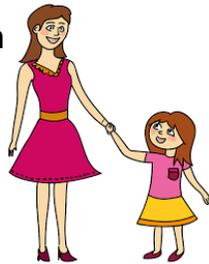
Miehistä 47,7 % ja naisista 23,3 % harkitsee alanvaihtoa erittäin harvoin tai ei koskaan.



Työn kuormittavuus on ylivoimaisesti tärkein syy alanvaihdon harkitsemiseen sekä miesten että naisten kohdalla.

Naisten alanvaihtoajatuksiin miehiin verrattuna enemmän vaikuttavat erityisesti:

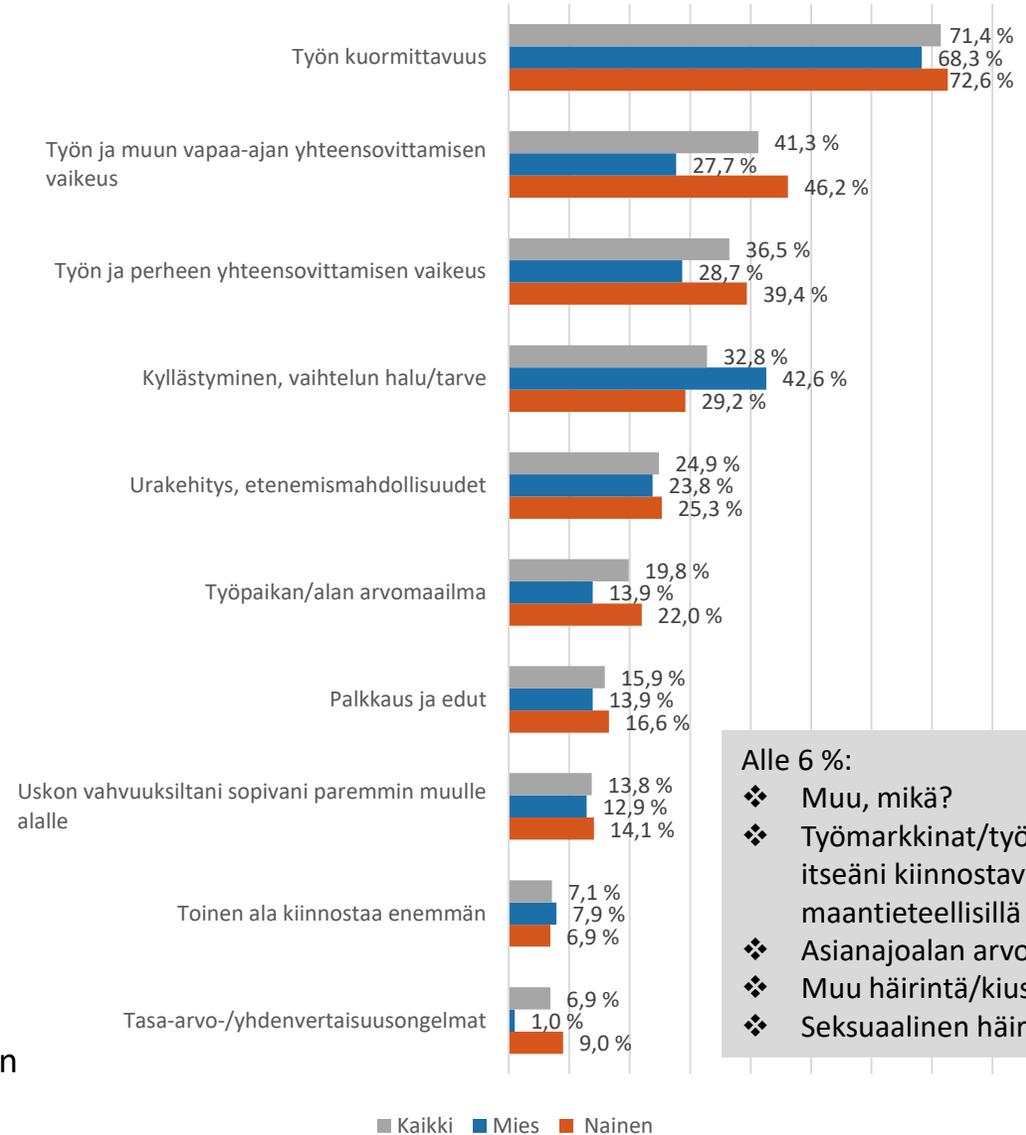
- ❖ työn ja perheen yhteensovittamisen vaikeus
- ❖ työn ja muun vapaa-ajan yhteensovittamisen vaikeus
- ❖ työpaikan/alan arvomaailma
- ❖ tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusongelmat.



Miesten alanvaihtoajatuksiin naisiin verrattuna enemmän vaikuttavaa erityisesti:

- ❖ kyllästyminen, vaihtelun halu/tarve.

Valitse seuraavista 1–4 seikkaa, joiden vuoksi eniten harkitset vakavasti alanvaihtoa pois asianajoalalta



- Alle 6 %:
- ❖ Muu, mikä?
  - ❖ Työmarkkinat/työllisyysnäkymät itseäni kiinnostavilla maantieteellisillä alueilla
  - ❖ Asianajoalan arvostus/maine
  - ❖ Muu häirintä/kiusaaminen
  - ❖ Seksuaalinen häirintä

# Alanvaihto 2/2

Alanvaihtoa harkitaan sitä useammin, mitä isommassa toimistossa työskennellään (suurimmissa keskiarvo 2,9, pienimmissä 1,9).



Sekä suurissa (yli 50 juristia) että pienissä (korkeintaan 50 juristia) toimistoissa ylivoimaisesti yleisin syy alanvaihtoajatukseen on työn kuormittavuus.

Pienissä toimistoissa suuriin verrattuna enemmän vaikuttavat erityisesti:

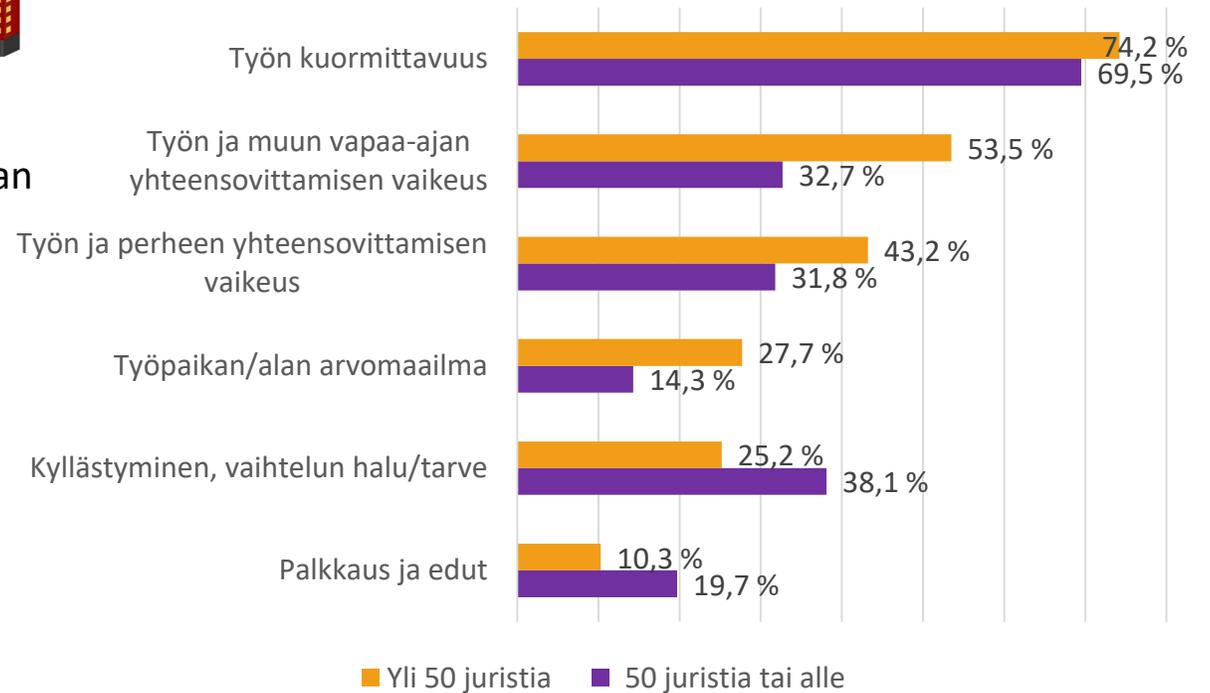
- ❖ kyllästyminen, vaihtelun halu/tarve
- ❖ palkkaus ja edut.



Suurissa toimistoissa pieniin verrattuna enemmän vaikuttavat erityisesti:

- ❖ työn ja perheen yhteensovittamisen vaikeus
- ❖ työn ja muun vapaa-ajan yhteensovittamisen vaikeus
- ❖ työpaikan/alan arvomaailma
- ❖ työn kuormittavuus.

Valitse seuraavista 1–4 seikkaa, joiden vuoksi eniten harkitset vakavasti alanvaihtoa pois asianajoalalta (esimerkkejä)



Erittäin usein tai jatkuvasti alanvaihtoa harkitsevien joukossa muihin verrattuna korostuvat:

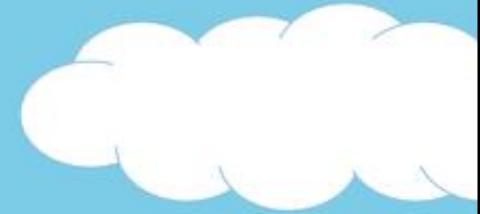
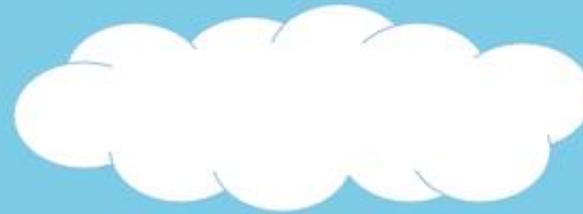
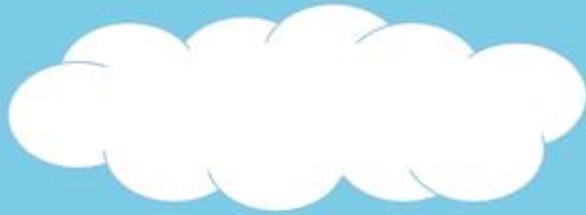
- ❖ ”uskon vahvuuksiltani sopivani paremmin muulle alalle”
- ❖ ”työpaikan/alan arvomaailma”
- ❖ ”tasa-arvo-/yhdenvertaisuusongelmat”.



# Lopuksi: pohdittavaa Asianajajaliitolle?

- ❖ Naisten osakkuus ja uralla eteneminen, tasa-arvoiset osakasvalinnat
- ❖ Perheellisyyteen ja raskauteen liittyvä syrjintä, perhevapaan vaikuttaminen haitallisesti erityisesti naisten työuran kehitykseen
- ❖ Miesten kannustaminen perhevapaisiin, työnantajien suhtautuminen miesten perhevapaisiin
- ❖ Asianajajaliiton kanta perhevapaaudistukseen
- ❖ Työaikaseurannan ja työaikapankin käyttäminen
- ❖ Ylityömäärät, ylitöiden korvaaminen rahana tai vapaana
- ❖ Työajan joustot, mahdollisuus osa-aikaisuuteen ja lyhyempään työviikkoon, lyhennetyt työajan onnistuminen erityisesti naisten kohdalla
- ❖ Työnantajien positiivisempi suhtautuminen etätöihin, vapaampi etätömahdollisuus, paremmat etätöiden mahdollistavat työvälineet
- ❖ Tasa-arvoinen palkkaus, palkkauksen avoimuuden lisääminen
- ❖ Mahdollisuus työnantajan kustantamiin tai välittämiin lastenhoitopalveluihin ja kodin siivouspalveluihin, toimivat sijaisjärjestelyt
- ❖ Tilanne suurissa toimistoissa: tasa-arvo, yhdenvertaisuus, työn ja perheen yhteensovittaminen, perhevapaat, työnantajan suhtautuminen etätöihin ja juristien alanvaihtoajatukset





# KIITOS!

Katja Lantiainen