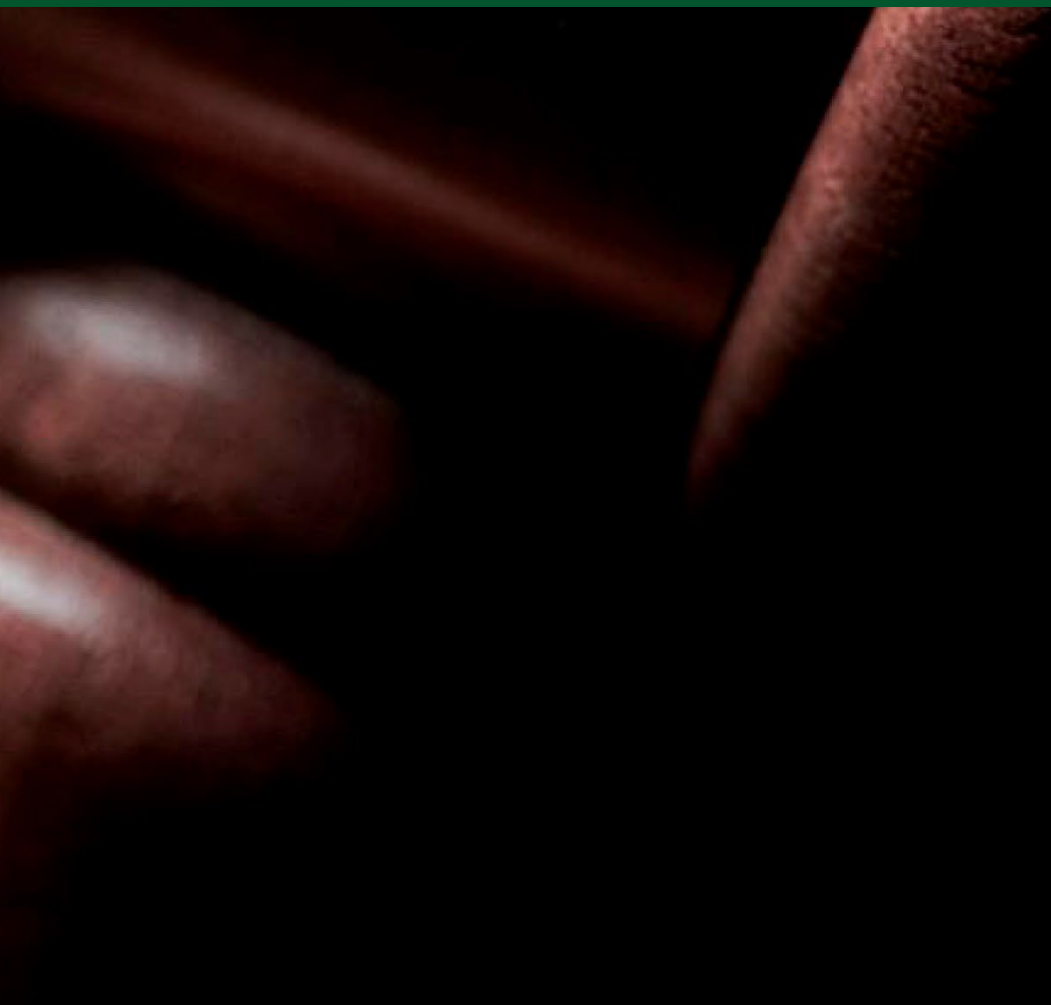




Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- suunnitelma 2024–2026



Tuomioistuinvirasto
Domstolsverket

Sisällysluettelo

1	Johdanto	4
2	Nykytila	4
2.1.	Tuomioistuinviraston toiminta ja palvelut	5
2.2.	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus viraston sisäisessä toiminnassa	5
2.3.	Edellisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet ja arviointi	6
3	Tasa-arvosuunnitelmat	7
3.1.	Toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma	7
3.2.	Henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma	7
3.2.1.	Palkkavertailu	7
4	Yhdenvertaisuussuunnitelmat	8
4.1.	Toiminnallinen yhdenvertaisuussuunnitelma	8
4.2.	Henkilöstöpoliittinen yhdenvertaisuussuunnitelma	9
	Liitteet	11

1 Johdanto

Tuomioistuinlaitos on yksi yhteiskunnan peruspilareista, ja koko tuomioistuinlaitoksen täytyy toimia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden puolesta. Tuomioistuinviraston tavoitteena on olla tässä edelläkävijä. Pelkkä lain edellyttämä minimi ei riitä.

Toiminnan lähtökohtana on, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuu kaikissa toiminnoissa ja palveluissa sekä sisäisessä toiminnassa. Niiden toteutumista kehitetään, seurataan ja arvioidaan sekä toimitaan asioiden edistämiseksi tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Toiminnallisen suunnitelman avulla Tuomioistuinvirasto kehittää asiakkaiden ja muiden ulkoisten sidosryhmien tasa-arvoista ja yhdenvertaista kohtelua. Suunnitelma sisältää myös henkilöstöpoliittiset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat. Suunnitelma kuvaa toimenpiteet, joilla edistetään ja kehitetään toimintaa ja työnantajana edistetään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

Viranomaisella on velvollisuus taata jokaiselle yhdenvertainen ja tasa-arvoinen kohtelu sekä arvioida ja edistää niitä (yhdenvertaisuuslaki 5 § ja laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 4 §). Viranomaisen on arvioitava, miten sen toiminta vaikuttaa eri väestöryhmiin ja miten yhdenvertaisuus muutoin toteutuu sen toiminnassa sekä ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Yhdenvertaisuusperiaate sisältyy hallintolakiin ja on sitä kautta lähtökohtana hallinnollisissa päätöksissä ja ratkaisuissa.

Myös työnantajaroolissa ministeriöiden ja hallinnonalan virastojen on eri syrjintäperusteet huomioon ottaen arvioitava tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista työhönotossa ja työpaikalla. Työnantajan on työpaikan tarpeet huomioiden kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä.

Tuomioistuinvirastossa on tehty nyt ensimmäinen toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Suunnitelmallisempi kehitystyö on alussa, vaikka virastossa jo tehdäänkin paljon asioiden edistämiseksi. Aiemmin virastossa on tehty henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen liittyy myös Tuomioistuinviraston strategiaan tavoitteisiin olla luotettu hallinto- ja kehittämispalvelujen tuottaja tuomioistuimille ja että olemme yhteiskunnassa tunnettu ja arvostettu oikeudenhoidon toimija.

Suunnitelman tavoitteena on mm. lisätä ja laajentaa henkilöstön tietoisuutta tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden periaatteista sekä lisätä henkilöstön osallisuutta niiden toteuttamiseen omassa toiminnassaan. Suunnitelmaa laadittaessa henkilöstöä osallistui aktiivisesti yhteisten tavoitteiden ja toimenpiteiden laatimiseen.

2 Nykytila

Viraston tulostavoitteena on toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen. Se tarkoittaa, että suunnitelmaa on laajennettava henkilöstöpoliittisesta suunnitelmasta asiakas- ja sidosryhmänäkökulmaan. Tavoitteena on luoda tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen rakenteita sekä vahvistaa henkilöstön ymmärrystä asiasta, oman viraston tilanteesta ja keskeisistä kehittämiskohteista ja käynnistää suunnitelmallisesti konkreettisia toimia asioiden edistämiseksi.

Suunnittelun tueksi tehtiin henkilöstölle suunnattu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely. Vastaava kysely on tehty henkilöstölle edellistä henkilöstöpoliittista suunnitelmaa laadittaessa. Lisäksi suunnitelman laadinnassa hyödynnettiin VMBaro-kyselyn osaa, joka kuvaa kokemusta sisäisestä tasa-

arvosta ja yhdenvertaisuudesta. Tulosten perusteella havaittiin joitakin kehittämiskohteita. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tulosten yhteenveto on liitteessä 1.

Toiminnallista yhdenvertaisuussuunnitelmaa laadittaessa hyödynnettiin olemassa olevia materiaaleja viraston toimintoista ja palveluista sekä sidosryhmistä. Asiakas- ja sidosryhmäpalautteen kerääminen ja hyödyntäminen on asia, jota voidaan tulevaisuudessa kehittää.

2.1. Tuomioistuinviraston toiminta ja palvelut

Eriyisesti toiminnallista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa laadittaessa on hyvä tunnistaa Tuomioistuinviraston toimintaympäristö ja toiminnan tarkoitus. Viraston keskeisin tehtävä on tukea tuomioistuinlaitosta ja toimia laadukkaan lainkäytön mahdollistajana. Tuomioistuinvirasto huolehtii tuomioistuinlaitoksen keskushallintotehtävistä sekä tuomarivalintalautakunnan ja tuomarinkoulutuslautakunnan hallinnollisista tukitehtävistä. Tehtäviin kuuluvat mm.

- kehittäminen, koulutus ja ohjaus
- tulosohejaus, raportointi ja seuranta
- tuomioistuinten toimitilahallinto ja turvallisuus
- tietojärjestelmien ylläpito ja kehittäminen
- kirjanpito ja maksuliikenne
- EU- ja kansainvälinen yhteistyö viraston toimialalla
- viestinnän tukeminen
- lainsäädäntö-, toimenpide- ja kehittämishankkeiden aloittaminen
- virkajärjestely- ja virkaehtosopimusasiat.

Tuomioistuinvirasto muodostuu kolmesta osastosta: kehitys- talous ja hallinto-osastosta.

Kehitysosaston tehtävänä on tuomioistuinlaitoksen toiminnan kehittäminen. Tehtäviin kuuluu myös tuomioistuinlaitoksen henkilöstön osaamisen kehittäminen yhteistyössä tuomarinkoulutuslautakunnan kanssa. Lisäksi kehitysosasto ylläpitää ja kehittää tuomioistuinten tietojärjestelmiä ja huolehtii viraston kansainvälisistä tehtävistä.

Talousoosasto valmistelee tuomioistuinlaitoksen toiminta- ja taloussuunnitelman, kehys- ja talousarvioehdotukset sekä vastaa tuomioistuinten tulosohejauksesta. Lisäksi talousoosasto valmistelee oman viraston tulossopimuksen. Talousoosaston vastuusiin kuuluu huolehtia Tuomioistuinviraston ja tuomioistuinten muodostaman kirjanpitoyksikön kirjanpidosta, maksuliikenteestä, tilinpäätöksestä ja raportoinnista. Tehtäviin kuuluu myös kirjanpitoyksikön toimitilahallinto niiltä osin kuin se ei kuulu oikeusministeriölle, samoin kuin tuomioistuinlaitoksen keskitetyt hankinta-asiat.

Hallinto-osasto vastaa oman viraston henkilöstö- ja yleishallinnosta, toiminnan tukipalveluista sekä tuomioistuinten virkajärjestely- ja virkaehtosopimusasioista. Lisäksi hallinto-osasto tukee tuomioistuimia mm. henkilöstöprosesseissa, tiedonhallinnassa ja asiakirjahallinnossa, tietosuojan ja -turvan varmistamisessa sekä riskienhallinnassa.

Tuomioistuinviraston tehtäviin lukeutuu myös viestinnän ja verkostotyön tukeminen. Ylijohtajan suorassa alaisuudessa osastojen johtajien lisäksi työskentelevät viestintäpäällikkö sekä tuomioistuinten tuesta ja yhteiskuntasuhteista vastaava päällikkö (jäljempänä verkostopäällikkö) tukevat tuomioistuimia omilla vastuualueillaan. Keskeistä on tuomioistuinten viestinnän tukeminen ja kehittäminen. Verkostotyön painopisteenä on yhteiskuntasuhteiden ja sidosryhmäyhteistyön edistäminen tuomioistuinten tukena.

2.2. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus viraston sisäisessä toiminnassa

Tammikuussa 2024 tehtiin henkilöstölle kysely sisäisen tilan arvioimiseksi. Vuonna 2020 tehtiin vastaava kysely edellistä suunnitelmaa laadittaessa. Vuoden 2024 kyselyyn vastasi 53 henkilöstön jäsentä ja vastausprosentti oli 77. Vuonna 2020 kyselyyn vastasi 37 henkilöä ja tuolloin vastausprosentti oli 65.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanne on 2024 kyselyn perusteella pääpiirteissään hyvä. Tuloksissa on kuitenkin teemoja, jotka kaipaavat huomiota. Virasto on muuttunut paljon kyselyiden välillä – henkilöstömäärä on kasvanut ja organisaatorakennetta on kehitetty.

Kehittämiskohteina tunnistettiin mm. epäkohtien esille nostaminen esihenkilöille ja varmistus niihin liittyvien toimenpiteiden käynnistymisestä, palkka-avoimuus sekä viestinnän ja avoimemman toimintakulttuurin kehittäminen. Myös vuoden 2023 VMBaro-kyselyn palkkaukseen liittyvien väittämien vastaukset antavat viiteitä siitä, että palkkauksen perusteita ja palkkausjärjestelmää olisi hyvä selventää henkilöstölle.

Kyselyjen perusteella näyttäisi siltä, että viraston keskusteluilmapiirin kehittäminen on vielä kesken, koska VMBaron yhteisessä käsittelyssä kehittämiskohteena esille nousi myös asiallinen ja ystävällinen kohtelu.

Kyselyjen tuloksista selvisi lisäksi, että henkilöstö toivoo koulutusta tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista.

2.3. Edellisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet ja arviointi

Tuomioistuinvirasto on verraten nuori, 1.1.2020 perustettu virasto. Edellinen henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma oli laadittu vuosille 2021–2023 ja siinä oli asetettu seuraavat tavoitteet ja toimenpiteet:

- Pidetään huolta asiallisen ja ystävällisen keskusteluilmapiirin säilymisestä virastossa. Asiaa seurataan päivittäin sekä työilmapiirimittauksilla (mm. FiilisBaro). Asiattomaan kielenkäyttöön puututaan heti.
- Pyritään rekrytoimaan myös nuoria työntekijöitä. Asia otetaan huomioon henkilöstösuunnittelussa ja rekrytoinnissa ja sitä seurataan henkilöstölinpäätöksessä sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivityksessä.
- Viraston tilojen esteettömyyttä selvitetään. Esteettömyyskartoitusta ei ole tehty, mutta suunnittelussa on otettu huomioon esteettömyysvaatimukset.
- Kiinnitetään huomiota palkkauksellisesta tasa-arvosta esitettyihin huomautuksiin. Asiaa seurataan seuraavassa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa.
- Pyritään monipuolistamaan henkilöstön etnistä ja kielellistä taustaa. Selvitetään vajaatyökykyisten työllistämistä. Asiaa seurataan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa.

Edellisen suunnitelman tavoitteet ja toimenpiteet on huomioitu kehittämistoiminnassa. Virastossa on laadittu ohje häirinnän ja epäasiallisen kohtelun käsittelyyn. Ohje on käyty läpi yhdessä henkilöstön kanssa ja esihenkilöille on järjestetty koulutusta aiheesta.

Fiilismittarin käyttöönottoa selvitettiin, mutta käytettävissä oleva kyselysovellus ei vastannut tietosuojavaatimuksia, joten asia otetaan uudelleen harkittavaksi valtion uuden tammikuussa 2025 julkaistavan henkilöstökyselyjärjestelmän (HenkilöstöBaro) käyttöönoton myötä.

Vajaatyökykyisten työllistämismahdollisuuksia on selvitetty ja haastateltu muutamia henkilöitä. Henkilöiden palkkaaminen ei kuitenkaan onnistunut, koska hakijat vetäytyivät itse. Vuonna 2020 tehdyn kyselyn aikaan virastossa ei ollut vielä käytössä palkkausjärjestelmää, vaan kaikilla oli euromääräiset palkat, mikä todennäköisesti tuolloin osaltaan vaikutti henkilöstökyselyssä epäkohtana esille nostettuun palkkauksen läpinäkyvyyden puuttumiseen. Osalla henkilöstöstä palkka määräytyi ministeriön tehtävien perusteella ja osalla vuonna 2019 käynnistettyjen rekrytointien perusteella.

Rekrytointien seuraamiseen rekrytointijärjestelmässä on ollut ja on edelleen toistaiseksi hyvin rajalliset raportointimahdollisuudet. Viraston rekrytointien määrää, hakijamääriä ja rekrytoitujen ikäjakaumaa on kuitenkin seurattu manuaalisesti. Vuonna 2022 ja 2023 virastoon rekrytoitiin yhteensä 17 henkilöä. Rekrytoidut henkilöt sijoittuvat ikähaarukkaan 30–61 vuotta ja näistä 1990-luvulla syntyneitä oli kahdeksan. Harjoittelijarekrytoinnit eivät sisälly lukuihin.

Toimitilojen esteettömyyden selvittämiseksi ei ole tehty esteettömyyskartoitusta. Se otettiin tämän suunnitelman yhdeksi toimenpiteeksi.

Palkkauksellista tasa-arvoa on seurattu ja seurataan säännöllisesti viraston palkkausjärjestelmän arviointi- ja kehittämisyryhmässä.

3 Tasa-arvosuunnitelmat

”Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden huomiointi ei voi olla päälle liimattua vaan on osa työskentelykulttuuria. Siksi koko henkilöstön tietoisuutta ja osaamista on lisättävä, esimerkiksi koulutuksen ja yhteisten keskustelujen kautta”. (Ylijohtaja Riku Jaakkolan haastattelu 9.9.2024)

3.1. Toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma

Viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa (Tasa-arvolaki 4 §).

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus huomioidaan Tuomioistuinviraston toiminnassa monin tavoin jo nyt. Tavoitteena kuitenkin on, että virasto edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta entistä tavoitteellisemmin ja suunnitelmallisemmin.

Koko henkilöstön tietoisuuden kasvattaminen on tarpeen lisäämällä yhteistä keskustelua ja järjestämällä koulutusta mm. vaikutusten arvioinnista. Varmistamme tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista ottamalla huomioon kielivähemmistön tarpeet niin sisäisessä kuin ulkoisessakin viestinnässä. Viestinnän keinoin jokainen virkamies voi omalta osaltaan vaikuttaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen tekemällä tietoisia valintoja kielen ja kuvien suhteen ja huolehtimalla saavutettavuudesta viraston ohjeiden mukaisesti.

3.2. Henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma

Tasa-arvolain 6 § mukaan työnantajien tulee edistää työelämässä sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tuomioistuinvirasto edistää omilla toimenpiteillään, ottaen huomioon käytävissä olevat resurssit ja toimintaympäristö, sekä naisten että miesten hakeutumista avoimena oleviin tehtäviin, edistää heidän tasapuolista sijoittumistaan erilaisiin tehtäviin ja luo heille yhtäläiset mahdollisuudet edetä uralla ja sovittaa yhteen työ ja perhe-elämä työjärjestelyin. Palkkauksellista tasa-arvoa seurataan edelleen vuosittain osana palkkausjärjestelmää. Tärkeää on ennakolta ehkäistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

3.2.1. Palkkavertailu

Virastossa on otettu käyttöön vuonna 2022 Palkkavaaka-järjestelmän pohjalle rakennettu palkkausjärjestelmä. Palkkausjärjestelmästä on sovittu viimeksi 1.3.2024 lukien voimaan tulleella tarkentavalla virkaehtosopimuksella. Palkkausjärjestelmää tukemaan on nimetty arviointi- ja kehittämisyryhmä, jossa on yhtä monta työnantajaa ja henkilöstöjärjestöjä edustavaa jäsentä. Arviointi- ja kehittämisyryhmän tehtäviin kuuluu mm. seurata ja varmistaa palkkausjärjestelmän toteuttamista ja sen yhdenmukaista soveltamista sekä palkkakilpailukykyä.

Viraston henkilöstöstä valtaosa eli yli 70 prosenttia on naisia. Viraston palkkaus perustuu tehtävän vaativuuteen, joka on arvioitu objektiivisella arviointijärjestelmällä. Toinen palkkausjärjestelmän elementti on henkilökohtaiseen suoritukseen perustuva palkanosa. Lisäksi osalla lain nojalla virastoon siirtyneistä henkilöistä on edelleen palkkauksessa sopimuksen mukainen takuuosa. Tilastoaineiston perusteella Tuomioistuinviraston palkkausjärjestelmässä toteutuu palkkatasa-arvo.

4 Yhdenvertaisuussuunnitelmat

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tulosten yhteenveto käytiin läpi yhdessä koko henkilöstön kanssa ja materiaali on kaikkien saatavilla. Henkilöstön tietoisuutta asiasta on lisätty mm. eOppivan kurssien sekä osastokokouksissa käytyjen keskustelujen avulla. Henkilöstölle on järjestetty myös koko viraston yhteisiä keskusteluja aamukahveilla sekä erillinen työpaja.

Arvio aiempaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta on kerrottu edellä nykytilaa koskevassa kohdassa 2.3.

Kehittämistoimenpiteet viedään osaksi vuosittaista toiminnan suunnittelua. Lisäksi jokainen osasto sekä viestintä ja verkostotoiminta huolehtivat omissa toimintoissaan keskeisten toimenpiteiden toteuttamisesta.

Tuomioistuinviraston tavoitteena on olla innostava esimerkki tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäjänä. Tavoitteena on, että yhdenvertaisuuden huomioinnista ja vaikutusten arvioinnista tulee osa toimintakulttuuria ja henkilöstön osaaminen kehittyy näillä osa-alueilla.

4.1. Toiminnallinen yhdenvertaisuussuunnitelma

Toimenpiteet muodostettiin yhdessä henkilöstön kanssa työpajassa keskustellen ja pohtien syyskuussa 2024. Työpajatyöskentelyä pohjustettiin osastokokousten alustuksilla ja keskusteluilla sekä aamukahviesityksellä ja työpajan ennakkotehtävillä. Työpajaan oli kutsuttu koko henkilöstö ja työpajan ajankohta oli tiedossa hyvissä ajoin keväällä 2024. Työpajassa oli paikalla noin kolmannes henkilöstöstä. Alla olevassa taulukossa on tarkennettu kehittämiskohteet ja toimenpiteet.

Taulukko 1. Toiminnalliset kehittämistoimenpiteet

Mitä	Kehittämistoimenpide
Esteettömyyden ja saavutettavuuden varmistaminen, myös koulutusten ja koulutustilojen esteettömyys ja saavutettavuus	Teetämme viraston tilojen esteettömyyselvityksen ja tarvittavat muutokset. Toimitilojen ja hankintojen suunnittelussa teemme esteettömyys- ja saavutettavuusarvioinnit. Tietojärjestelmien kehittämisessä huomioimme saavutettavuuden.
Vaikutusten arvioinnin käyttäminen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen menetelmänä	Kouluttaudumme vaikutusten arviointiin. Lisäämme prosesseihin vaikutusten arvioinnin.
Tiedolla johtamisen kyvykkyyden vahvistaminen	Vahvistamme johdon osaamista koulutuksen ja yhteissuunnittelun kautta.
Kehitetään resurssisuunnittelua ja tulosohjausta, tavoitteena on yhdenmukaiset toimintatavat tuomioistuinten suuntaan	Kehitetään resurssisuunnittelun ja tulosohjauksen toimintatapoja ja prosesseja yhdenmukaisemmaksi. Kehitetään tulosohjauksessa tarvittavan tiedon tuottamista ja käytettäviä mittareita.
Kielellisen yhdenvertaisuuden huomioiminen viestinnässä Kielen käyttö tuomioistuimissa ja tuomioissa (+ tiedotteissa)	Teemme tietoisia valintoja kielen ja kuvien käytössä. Lisäämme tietoisuutta ja koulutusta aiheesta myös virastoille.

Eri ympäristöjen tasapuolinen huomioiminen viestinnässä	Viestinnässä otetaan tasapuolisesti huomioon eri tuomioistuinlinjojen toiminta, virastojen koko sekä niiden toimintaan vaikuttavat toimintaympäristöjen alueelliset erot.
---	---

4.2. Henkilöstöpoliittinen yhdenvertaisuussuunnitelma

Kehittämistoimet on valittu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyiden tulosten pohjalta. Vuoden 2024 tuloksia verrattiin edellisiin, vuoden 2020 kyselyn tuloksiin. Vertailun perusteella kehittämiskohteiksi osoittautuivat epäkohtiin puuttuminen ja työyhteisön toimintakulttuuri, jotka vaativat vielä huomiota ja pitkäjänteistä kehittämistä.

Lisäksi tietoisuuden kasvattaminen ja koulutukset tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen vaikuttavista tekijöistä ovat keskeisiä kehittämistoimenpiteitä sekä johdolle että henkilöstölle, ja ne palvelevat myös toiminnallisen suunnitelman toteutumista. Palkkausjärjestelmän läpinäkyvyyttä voidaan myös lisätä tarjoamalla tietoa ja koulutusta sen rakenteesta ja soveltamisperiaatteista.

Alla olevassa taulukossa on havainnollistettu näitä henkilöstöpoliittisia kehittämiskohteita ja toimenpiteitä tarkemmin.

Taulukko 2. Henkilöstöpoliittiset kehittämistoimenpiteet

Mitä	Kehittämistoimenpide
Työyhteisön toimintakulttuurin kehittäminen	Kiinnitämme huomiota arvostavaan kohteluun kaikissa tilanteissa. Kannustamme kaikkia ottamaan puheeksi epäkohdat ja selvitämme ne. Kertaamme keinot hankalien tilanteiden ottamisesta puheeksi. Kannustamme kaikkia puhumaan yhteisissä tilaisuuksissa.
Tietoisuuden lisääminen yhdenvertaisuudesta	Keskustemme aiheesta säännöllisemmin, järjestämme henkilöstölle ja johdolle koulutusta.
Palkkausjärjestelmä tutuksi	Lisäämme ymmärrettävyyttä ja tietoisuutta palkkausjärjestelmästä, mm. koulutukset henkilöstölle ja esihenkilöille; käsikirja

Tuomioistuinviraston tavoitteena on olla edelläkävijä. Se onnistuu kasvattamalla tietoisuutta ja tekemällä siihen pohjautuvia perusteltuja valintoja viraston toiminnassa. Keskeistä suunnitelman toimenpiteiden toteuttamisessa on yhteinen tahtotila ja jokaisen panos käytännön työssä.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus huomioidaan virastossa jo nyt monin tavoin. Tämän suunnitelman valmistelun keskeisenä tehtävänä on ollut paitsi vahvuuksien huomaaminen myös kehittämiskohteiden tarkentaminen. Tuomioistuinviraston tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämässä oleellista on suunnitelmallisempi ja tavoitteellisempi ote, jotta jatkossa ne huomioidaan laajasti kaikissa viraston toiminnassa kiinteänä osana työskentelykulttuuria. Kehittämistoimien dokumentointi auttaa myös edistymisen seurannassa. Suunnitelman toimeenpanoa varten laaditaan erillinen seurantadokumentti, joka käsitellään viraston johtoryhmässä vuosittain.

Suunnitelma on käsitelty Tuomioistuinviraston yt-toimikunnassa (23.9.2024) ja työsuojelutoimikunnassa (7.10.2024).

Tuomioistuinviraston johtoryhmä on käsitellyt suunnitelman 17.10.2024.

Allekirjoituksen jälkeen suunnitelma on kaikkien saatavilla intrassa.

Vantaalla 22.1.2025

Ylijohtaja

Pasi Kumpula

Liitteet

- 1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tulosten yhteenveto
- 2 Lähtötilanne
- 3 Palkkavertailu

Liite 1: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tulosten yhteenveto

Kysely tehtiin tammikuussa 2024 Tuomioistuinviraston henkilöstölle. Edellisen kerran kysely on tehty vuonna 2020 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa laadittaessa vuosille 2021–2023.

Kyselyn tuloksia tarkasteltaessa on hyvä huomata, että virastossa on tapahtunut muutoksia ja henkilöstömäärä on kasvanut. Virasto on vielä verrattain nuori, toiminta alkoi vuoden 2020 alussa ja alkuajat olivat haasteellisia koronan vuoksi.

Yhteenveto vuoden 2024 kyselyn tuloksista

Vastaajien kokonaismäärä oli 53 ja vastausprosentti 77. Vastaavasti vuonna 2020 kyselyyn vastasi 37 vastaajaa ja vastausprosentti oli 65. Kyselyssä kysymyksiä oli yhteensä 14, joista 3 oli avointa kysymystä.

Kysymyksen ”tukeeko työyhteisösi ilmapiiri sitä, että työntekijät voivat halutessaan yhdenvertaisesti ilmaista kuulumistaan seksuaalivähemmistöön, uskonnolliseen tai uskonnottomaan ryhmään, eri kielelliseen ryhmään, etniseen vähemmistöön, ammattiyhdistysliikkeeseen, poliittiseen puolueeseen tai sukupuolivähemmistöön?” vastausten keskiarvo vaihteli välillä 3,8–4,2 viisiportaisella asteikolla; 1= erittäin heikosti/5=erittäin hyvin. Vuoden 2020 kyselyssä vastausten keskiarvo kussakin ryhmässä vaihteli 4,11–4,54 välillä.

Toisessa kysymyksessä kysyttiin omaa kokemusta parhaiten kuvaavaa vaihtoehtoa viisiportaisella asteikolla (1=täysin eri mieltä/ 5=täysin samaa mieltä) yhdenvertaisuudesta Tuomioistuinvirastossa seuraavissa väittämistä: ”naisten ja miesten palkkaus on oikeudenmukainen”, ”naisiin ja miehiin kohdistuu erilaisia odotuksia”, ”vähemmistöryhmien yhdenvertaisuuden toteutuu työpaikallani hyvin” ja ”yhdenvertaisuus toteutuu työpaikallani hyvin (esim. eri-ikäiset, vammaiset)”. Vuonna 2024 kaikkien vastausten keskiarvo väitelauseisiin vaihteli välillä 3,0–3,6. Keskiarvo oli pienin väitteen ”naisiin ja miehiin kohdistuu erilaisia odotuksia” kohdalla. Väitteen keskiarvo vuoden 2020 kyselyssä oli 2,24 ja muiden vaihtoehtojen keskiarvot vaihtelivat 3,5–3,9 välillä.

Kysymykseen ”Oletko mahdollisesti kokenut syrjintää työyhteisössäsi viimeisen vuoden aikana?” vastaajista 75,5 % (vuonna 2020 84 %) ilmoitti ettei ollut kokenut syrjintää. Syrjinnän kokemukset vuoden 2024 kyselyn tulosten perusteella koskivat ikää, kieltä, mielipidettä, ammattiyhdistystoimintaa, perhesuhteita, terveydentilaa, sukupuolta tai jotain muuta henkilöön liittyvää. Vuoden 2020 kyselyn tulosten perusteella kokemukset koskivat korkeaa ikää, mielipidettä, ammattiyhdistystoimintaa, koulutustaustaa, perhesuhteita ja muuta henkilöön liittyvää. Vuoden 2024 kyselyn vastaajista 22,6 % kertoi, että syrjintään ei ole puututtu ja 1,9 % ei osannut sanoa onko havaitsemaansa syrjintään puututtu. Vuonna 2020 13,5 % vastaajista ilmoitti, että syrjintään ei ole puututtu tai ei ollut tiedossa onko puututtu.

Lähes 74 prosentilla vastaajista (2020, 92 %) ei ollut havaintoja työyhteisössä mahdollisesti johonkuhun muuhun kuin itseensä kohdistuvasta syrjivästä menettelystä viimeisen vuoden aikana. Vastausten mukaan useimmat havainnot mahdollisesta syrjivästä menettelystä koskivat mielipidettä. Vuoden 2020 kyselyn vastausten perusteella havaintoja oli korkeaan ikään, mielipiteeseen, ammattiyhdistystoimintaan, koulutustaustaan ja perhesuhteisiin liittyen. Kysyttäessä onko tiedossa, että havaitsemaasi mahdolliseen syrjintään on puututtu vastaajista yhteensä 28 % ilmoitti, että ei ole puututtu tai ei osaa sanoa onko puututtu. Vuoden 2020 vastaajista 11 % ei osannut sanoa onko havaitsemaansa syrjintään puututtu ja 89 % ilmoitti, että ei ole havainnut syrjintää viimeisen vuoden aikana. Muuta epäasiallista toimintaa, kuten mm. puheet, epäasiallisia huomautuksia tai käyttäytymistä koskevan kysymyksen vastausten keskiarvo oli 1,9 (asteikolla: kyllä=1/ei=2). Vuonna 2020 keskiarvo oli kaksi. Vastaajista n. 70 % (vuonna 2020 97 %) ei ollut kokenut muuta epäasiallista kohtelua. Kysymykseen ”Onko koettuun mahdolliseen häirintään tai epäasialliseen kohteluun puututtu?” vastaajista 72 % (vuonna 2020 92 %) ilmoitti, että ei ole havainnut häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua nykyisessä työpaikassaan. Osa vastaajista puolestaan koki, että asiaan ei ole puututtu tai puuttuminen on ollut riittämätöntä tai, että ei osaa sanoa onko asiaan puututtu.

Kysymykseen ”Miten tarpeelliseksi koet eri yhdenvertaisuus/tasa-arvoalueiden kehittämisen työyhteisössä” eri osa-alueiden (14 kpl) vastausten keskiarvo vaihteli 2,8–3,3 välillä (vuonna 2020 vaihteluväli oli 2,59–3,16), vastausten mediaanin ollessa 3. Vastauksista voidaan todeta, että eri osa-alueiden kehittämistä ei koettu tarpeelliseksi, mutta ei tarpeettomaksikaan.

Avoimissa kysymyksissä kysyttiin, millä toimenpiteillä yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa voitaisi edistää, missä on onnistuttu sekä mitä yhdenvertaisuuskysymyksiä tulisi ottaa huomioon. Viraston toivottiin

kiinnittävän edelleen huomiota avoimen ja kunnioittavan ilmapiirin kehittämiseen, toivottiin koulutusta ja tietoisuuden lisäämistä näistä asioista sekä niiden näkyväksi tekemistä. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus eivät toteudu itsestään, vaan ne vaativat kaikkein huomiota ja reagointia.

Liite 2: Lähtötilanne

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma: lähtötilanne

Mikä velvoittaa?

- **Laki**
 - Mm. perustuslaki, tasa-arvolaki, yhdenvertaisuuslaki
- **Tuomioistuinlaitoksen toiminta- ja taloussuunnitelma 2025–2028**
 - Tavoite: Edistetään yhdenvertaisuutta
- **Valtion henkilöstöstrategia**
 - **YK:n kestävä kehityksen ohjelma**
 - Vastuullisuuden tavoitteet
 - 16 Rauha, oikeudenmukaisuus ja hyvä hallinto
 - 5 sukupuolten tasa-arvo
 - 10 Eriarvoisuuden vähentäminen

Mitä tiedämme?

1. Henkilöstökyselyt

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyt: 2020 ja 2024

- Epäkohtiin puuttuminen
- Epäkohtien esille nostaminen esihenkilöille
- Puuttumisen varmistaminen henkilölle, joka syrjintää/ häirintää/ epäkohtia on kokenut
- Palkka-avoimuus
- Viestintä ja yleisesti avoimempi kulttuuri
- Asiallinen ja ystävällinen kohtelu

VMBaro 2023:

Palkkaukseni on oikeudenmukainen: 3,16

Henkilöstöryhmien välillä 2,5–3,86

Työtoverini kohtelevat minua oikeudenmukaisesti: 3,9

Henkilöstöryhmien välillä: 2,83–4,71

Sukupuolten tasa-arvo toteutuu työssäni: 3,95

Henkilöstöryhmien välillä: 2,83–4,71

Ihmisten yhdenvertaisuus toteutuu työyhteisössäni: 3,67

2. Palkkakartoitus

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma: toimintaympäristö

Ketä palvelemme?

- Tuomioistuimet
- Ministeriö(t)
- Työnhakijat (myös potentiaaliset)
- Viestinnän kautta laaja yleisö
(TIV=tuomioistuinlaitoksen äänitorvi)

Miten palvelemme?

- Koulutukset
 - Hallinnollinen tuki
 - Henkilöstöprosessit, VES
 - Tietosuoja ja -turva
 - Riskien hallinta
 - Tietojärjestelmät
 - Neuvottelut
 - Toiminnan suunnittelu
 - Taloushallinto
 - Toimintalahallinto
 - Tulosohjaus
 - Tulosten seuranta
 - Viestintä
- Verkostotyö

Tuomioistuinviraston strategia 2021–2025

Tarkoitus

Tuomioistuimia varten – laadukkaan lainkäytön mahdollistaja

Tavoitteet

- Tuomioistuinten asema, riippumattomuus ja toimintaedellytykset on pysyvästi turvattu.
- Tuomioistuinvirasto on luotettu hallinto- ja kehittämisspalveluiden tuottaja tuomioistuimille.
- Tuomioistuinvirasto on yhteiskunnassa tunnettu ja arvostettu oikeudenhoidon toimija.

Teemat

- Tuomioistuinlaitoksen osaamisen ja toiminnan kehittäminen ja laadun parantaminen
- Riittävien ja laadukkaiden resurssien turvaaminen
- Vaikuttava viestintä
- Tuloksellinen verkostotoiminta
- Hallintopalveluiden tuottaminen ja kehittäminen
- Oman henkilöstön osaaminen ja hyvinvointi

Tuomioistuinlaitoksen vastuullisuusraportti 2023

Sukupuolten tasa-arvo

Koko tuomioistuinlaitosta koskee tavoite taata naisille täysivaltainen ja tehokas osallistuminen sekä yhtäläiset johtamismahdollisuudet kaikilla päätöksenteon tasoilla politiikassa, taloudessa ja julkisessa elämässä toteutumiseen.

Yhdenvertaisuus

Tuomioistuinlaitos edistää yhdenvertaisuuden toteutumista. Eryyisinä tavoitteina on varmistaa yhtäläiset mahdollisuudet ja vähentää eriarvoista kohtelua muun muassa poistamalla syrjinnän mahdollistavat lajit, politiikat ja käytännöt sekä edistämällä asianmukaista lainsäädäntöä, politiikkoja ja toimenpiteitä.

Liite 3: Palkkavertailu

Palkkavertailusta

- Tarkasteltu toukokuun 2024 tilannetta.
- Palkkausjärjestelmä otettu käyttöön 2022. Viraston henkilöstömäärä on sen verran pieni, että yhdenkin henkilön vaihtuminen vaikuttaa tilastoihin merkittävästi.
- TIV on naisvaltainen virasto, naisia reilusti yli 70 % henkilöstöstä.
- Naisia sijoittuu lähes kaikille vaativuustasoille (VT 2-VT14), kun taas miehistä useimmat sijoittuvat vaativuustasoille VT4-VT12.
- Kevästä 2023 lähtien henkilöstömäärä on kasvanut, uusia virkoja on perustettu ja useat niistä sijoittuvat erityisasiantuntijatasolle. Uuden henkilön aloittaessa suoriutuvuus voidaan tarvittaessa arvioida alemmalle tasolle.

Henkilöstö ikärakenteen ja nimikkeen mukaan toukokuussa 2024

Ikärakenne	Henkilömäärä
alle 30	8
30-39	13
40-49	17
50-59	25
yli 60 vuotta	6
Yht.	69

Nimike	Henkilömäärä
Johtajat ja päälliköt	5
Eriyisasiantuntijat	35
Asiantuntijat	12
Assistentit	10
Virastomestari, korkeakouluharjoittelijat	7
Yht.	69

Palkat nimikkeittäin toukokuussa 2024

Nimike	Sukupuoli	Henkilömäärä	Palkkojen summa	Palkkojen ka	Palkkojen keskihajonta
Erityisasiantuntija		35	205 405,10	6041,33	772,49
Erityisasiantuntija	Mies	10	59 209,93	5920,99	678,34
Erityisasiantuntija	Nainen	25	146 195,17	6091,47	803,19
Asiantuntija		12	44 834,98	4075,91	625,24
Asiantuntija	Mies	5	20 650,33	4130,07	476,85
Asiantuntija	Nainen	7	24 184,65	4030,78	722,99
Assistentti		11	36 275,25	3 297,75	516,92
Assistentti	Nainen	11	36 275,25	3 297,75	516,92
Johtajat ja päälliköt		5	46 051,89	9210,38	1 087,79
Johtajat ja päälliköt	Mies	*	*	*	*
Johtajat ja päälliköt	Nainen	*	*	*	*
Korkeakouluharjoittelija		6	10 200,00	1 700,00	140,19
Korkeakouluharjoittelija.	Nainen	6	10 200,00	1 700,00	140,19
		69	342 767,22	5115,93	1 987,93

(*) Alle viisi henkilöä

Keskimääräinen heko% ja sen kehitys 05/2022–05/2024

Keskimääräinen heko-prosentti sukupuolittain

Sukupuoli	Heko%
Mies	25,7 %
Nainen	26,2 %
Yhteensä	26,1 %

Keskimääräisen heko-prosentin kehitys, sukupuolittain

Vuosi ja kuukausi	Mies	Nainen	Yhteensä
2022/Toukokuu	28,1 %	28,7 %	28,5 %
2022/Marraskuu	28,2 %	28,6 %	28,5 %
2023/Toukokuu	28,5 %	27,4 %	27,6 %
2023/Marraskuu	27,1 %	26,8 %	26,8 %
2024/Toukokuu	25,7 %	26,2 %	26,1 %

Tuomioistuinvirasto
Domstolsverket

