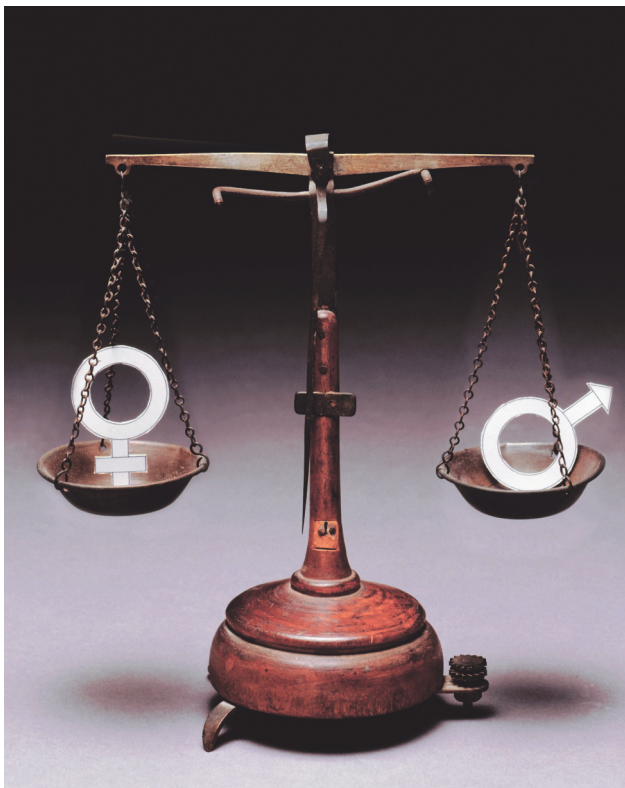


**SUOMEN LAKIMIESLIITON
TASA-ARVOSUUNNITELMA JA
TASA-ARVOSELVITYS**





SUOMEN LAKIMIESLIITON TASA-ARVOSUUNNITELMA

Suomen Lakimiesliiton hallitus teki liiton tasa-arvojaoston ehdotuksesta 13.6.2001 päätöksen tasa-arvosuunnitelman laatimisesta naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämiseksi liiton edunvalvontatoiminnassa. Tasa-arvojaosto asetti suunnitelman laatimista varten ohjausryhmän, johon ovat kuuluneet lakimies Jaana Meklin, lakimies Pentti Itkonen, osastopäällikkö Leena Linnainmaa, Suomen Lakimiesliiton järjestösihteeri Olli Niemi sekä toimistosihteeri Salli Gargoulas.

Työ jakautui kahteen vaiheeseen, perusselvitykseen keskeisistä tasa-arvoa koskevista kysymyksistä ja tasa-arvosuunnitelman laatimiseen selvityksen pohjalta. Ohjausryhmän tehtävänä on ollut seurata ja ohjata selvityksen sekä suunnitelman laatimista. Selvityksen ja tasa-arvosuunnitelman on kirjoittanut tasa-arvokonsultti Sinikka Mustakallio.

*Hyväksytty Suomen Lakimiesliiton
hallituksessa 26.3.2002*

SUOMEN LAKIMIESLIITON TASA-ARVOSUUNNITELMAN TAVOITTEET JA TOIMENPITEET

TASA-ARVOINEN JÄRJESTÖKUVA JA TOIMINTAKULTTUURI SUOMEN LAKIMIESLIITOSSA

■ **Tavoite:** Suomen Lakimiesliiton tavoitteena on tasa-arvoinen järjestökuva sekä toimintakulttuuri, jossa naisten ja miesten asiantuntemus ja kokemukset otetaan huomioon tasapuolisesti. Liiton hallintoelinten päätöksenteossa tulee naisilla ja miehillä olla tasapuolinen osuus.

■ **Toimenpiteet:** Lakimiesliiton valmistelu- ja päätöksentekoeleimiin valitaan naisten ja miesten tasapuolinen edustus. Tämän toteuttamiseksi hallitus antaa ohjeet, joiden mukaan jäsenjärjestöjen tulee ehdottaa liiton hallitukseen, valiokuntiin ja jaostoihin jäseniksi sekä naisia että miehiä. Tasapuolisuutta on noudatettava myös vaalivaliokunnan asettamisessa.

SUKUPOOLTEN VÄLISEN TASA-ARVON EDISTÄMINEN OSANA LIITON EDUNVALVONTAA

■ **Tavoite:** Sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen on luonnollinen osa Suomen Lakimiesliiton kaikkea edunvalvontaa ja yhteiskunnallista vaikuttamista.

■ **Toimenpiteet:** Lakimiesliiton toimielimet, erityisesti edunvalvontavaliokunnat ottavat sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisen tietoiseksi osaksi toimintaansa. Oikeuspoliittinen-, järjestö- sekä koulutuspoliittinen valiokunta kiinnittävät huomiota sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseen liiton yhteiskunnallisessa vaikuttamisessa.

Tasa-arvojaosto edustaa liiton sisällä erityisasiantuntemusta tasa-arvopoliittisissa kysymyksissä. Valmisteltaessa lausuntoja ja kannanottoja asioissa, joilla on merkitystä sukupuolten tasa-arvon kannalta, liiton valiokunnat käyttävät valmistelutyössä tasa-arvojaoston asiantuntemusta.

TASA-ARVONORMIEN TEHOKAS TOTEUTTAMINEN SUOMALAISESSA YHTEISKUNNASSA

■ **Tavoite:** Suomen Lakimiesliiton tavoitteena on, että sukupuolten välistä tasa-

arvoa koskevat normit toteutetaan tehokkaasti suomalaisessa yhteiskunnassa sekä erityisesti työelämässä.

■ **Toimenpiteet:** Lakimiesliitto kannustaa jäsenistöään vaikuttamaan aktiivisesti tasa-arvolain mukaisten työpaikkakohtaisten tasa-arvosuunnitelmien laatimiseksi.

Lakimiesliitto seuraa Suomen kansainvälisten tasa-arvovelvoitteiden toteutumista ja vaikuttaa omalta osaltaan niiden toteuttamiseen.

TASA-ARVOINEN ASEMA NAIS- JA MIESJURISTEILLE TYÖELÄMÄSSÄ

■ **Tavoite:** Suomen Lakimiesliiton tavoitteena on turvata nais- ja miesjuristeille tasa-arvoinen asema työelämässä. Tavoite kattaa tasa-arvoisen urakehityksen, palkkauksen ja muut palvelussuhteen ehdot, tasapuolisen sijoittumisen erilaisiin tehtäviin sekä mahdollisuudet työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen.

■ **Toimenpiteet:** Lakimiesliitto tuottaa edelleen tietoa juristikunnan palkkakehityksestä sukupuolittain eriteltynä. Palkkatilastoja ja selvityksiä kehitetään niin, että saadaan enemmän tietoa myös sukupuolten välisten palkkaerojen syistä sekä urakehityksen eroista ja niihin vaikuttavista tekijöistä.

Lakimiesliitto vaikuttaa lainsäädännön uudistamiseen sekä työyhteisöjen ilmiin kehittämiseen niin, että työn ja perheen yhteensovittaminen helpottuu sekä naisille että miehille.

Lakimiesliitto kiinnittää huomiota perhevapaiden tasapuoliseen käyttöön naisten ja miesten kesken sekä perhevapaista johtuvien kustannusten jakoon tasa-
puolisemmin eri työnantajatahojen kesken.

VASTUU TASA-ARVOSUUNNITELMAN TOTEUT- TAMISESTA SEKÄ SEURANTA

■ **Vastuu:** Lakimiesliiton hallitus vastaa tasa-arvosuunnitelman toteuttamisesta.

■ **Seuranta:** Lakimiesliiton toimintakertomukseen otetaan vuosittain selvitys siitä, mitä toimenpiteitä tasa-arvosuunnitelma on aiheuttanut vuoden aikana sekä min-käläinen kehitys on ollut tasa-arvosuunnitelmassa käsitelyjen tavoitteiden osalta. Tasa-arvosuunnitelman toteutumista seurataan vuosittain ja tarvittaessa suunnitelmaa päivitetään liiton tasa-arvojoaston tekemien ehdotusten pohjalta.

TASA-ARVOSUUNNITELMAN PERUSSELVITYS

I. ESIPUHE

Juristeista on tänään kolmannes ja oikeustieteen opiskelijoista yli puolet naisia. Suomen Lakimiesliiton jäsenistössä on naisten osuus 40 %. Naisten osuus juristikunnassa on kasvanut voimakkaasti viime vuosikymmenten aikana ja kasvaa edelleen tulevaisuudessa. Naisten ja miesten tasa-arvoisen aseman, oikeuksien ja etujen turvaaminen työelämässä on yhä tärkeämpi tavoite Suomen Lakimiesliiton edunvalvonnalle. Naisten aseman kehitys työmarkkinoilla on keskeinen edunvalvontakysymys kasvavalle osalle jäsenkuntaa. Sukupuolten tasa-arvon toteuttamisessa on kyse myös liiton tulevaisuuden turvaamisesta.

Suomen Lakimiesliiton järjestötutkimuksen mukaan jäsenistön enemmistö toivoo liiton edunvalvonnalta naisten ja miesten tasa-arvon edistämistä työmarkkinoilla. Erityisesti liitolta toivotaan naisten ja miesten palkkaerojen poistamista. Jäsenten odotuksiin vastaaminen on keskeistä liiton uskottavuuden ja toimintakyvyn kehittämiseksi.

Suomen Lakimiesliiton Lakimiehen eettisten ohjeiden mukaan lakimiesten tulee toimia oikeudenmukaisesti ja tavoitella oikeudenmukaista lopputulosta. Lakimiesten tulee kehittää jatkuvasti ammattitaitoaan ja pyrkiä vaikuttamaan yhteiskunnan kehittymiseen oikeudenmukaisuuden edistämiseksi. Sukupuolten tasa-arvon toteuttaminen on yhteiskunnallisen oikeudenmukaisuuden edistämistä. Oikeudellisella sääntelyllä ja ratkaisuilla voi olla erilainen merkitys ja vaikutus naisten ja miesten kannalta. Tämän tiedostaminen ja oikeudenmukainen huomiointi juristin työssä voidaan nähdä uutena haasteena ammattitaidon kehittämiseksi.

SISÄLTÖ

- | | |
|--|--|
| 1. Esipuhe | 4.3. Lakimiesliiton toiminnan arviointi |
| 2. Historiallista taustaa naisten asemalle juristikunnassa | 4.4. Lakimiesliitto edunvalvojana |
| 2.1. Naisten juristikoulutus laajenee | 4.5. Suhtautuminen Lakimiesliittoa koskeviin uudistusehdotuksiin |
| 2.2. Naisjuristien työmahdollisuudet laajenevat | 4.6. Sukupuolten välinen tasa-arvo ja Lakimiesliitto |
| 3. Tasa-arvon käsitteestä ja normiperustasta | 5. Nais- ja miesjuristit työmarkkinoilla |
| 3.1. Yhdenvertaisuusperiaate | 5.1. Ikäjakautuma |
| 3.2. Tasa-arvo ja syrjinnän kielto kansainvälisessä oikeudessa | 5.2. Nais- ja miesjuristit eri toimialoilla |
| 3.3. Suomen tasa-arvolaki | 5.3. Asema työssä |
| 4. Naisten ja miesten arvioita Suomen Lakimiesliiton toiminnasta | 5.4. Työllisyys |
| 4.1. Jäsenten suhde ja kontaktit Lakimiesliittoon | 5.5. Palkkaus |
| 4.2. Lakimiesliiton järjestöprofiili | 5.6. Palkkadiskriminaatio |
| | 6. Johtopäätöksiä selvityksestä |
| | 7. Lähteet |

Sukupuolten tasa-arvon edistäminen on luonnollinen osa liiton edunvalvontaa jäsenten työmarkkina-aseman ja työsuhteen ehtojen kehittämisenä. Se on tavoite myös liiton yhteiskunnallisessa ja oikeuspoliittisessa vaikuttamisessa. On luontevaa, että Suomen Lakimiesliitto kiinnittää erityisesti huomiota siihen, että kansalliset ja Suomea kansainvälisyydellisesti sitovat normit sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi tiedostetaan ja toteutetaan tehokkaasti suomalaisessa yhteiskunnassa.

2. HISTORIALLISTA TAUSTAA NAISTEN ASEMALLE JURISTIKUNNASSA

Juristin ammatin alkupisteenä Suomessa voidaan pitää vuotta 1640, jolloin Turun Akatemiassa käynnistettiin systemaattinen lakimieskoulutus.¹ Naiset ovat tulleet juristin ammattiin myöhemmin kuin miehet. Lakimiehet olivat 1900-luvun alkuun asti miehiä. Muutos alkoi, kun juristikoulutus 1900-luvun alussa avautui myös naisille.

2.1. Naisten juristikoulutus laajenee

Suomalaiset naiset saivat oikeuden yliopisto-opiskeluun vuonna 1901. Erivapaudella oli 733 naista aloittanut opintonsa yliopistossa jo tätä aikaisemmin. Heistä muutama oli opiskellut 1890-luvulla oikeustiedettä. Vuonna 1906 nainen suoritti ensimmäisen kerran oikeustieteellisen loppututkimuksen. Vuonna 1913 ylemmän oikeustutkimuksen suorittaneita naisia oli kaksi.

Lainopilliseen tiedekuntaan kirjoittautuneet naiset suorittivat alkuajoina etupäässä alemmaa hallintotutkintoa. Vuoteen 1921 alemman hallintotutkimuksen suoritti 194 naista ja vuosina 1922-37 alemman oikeustutkimuksen 369 naista. Oikeustutkimuksen suoritti vuoteen 1921 vain 50 naista ja ylemmän hallintotutkimuksen 12 naista.

Naisten lukumäärä oikeustieteen opiskelijoina kasvoi vähitellen 1900-luvun alkupuolella. Vuosina 1899-1933 oikeustieteen opiskelijoita oli yhteensä 5996 ja heistä 20 % oli naisia, valtaosan naisista kuitenkin opiskellessa alempia tutkintoja. Selvempi nousu naisten osuudessa tapahtui 1930-luvun vaihteessa. Vuosina 1929-33 tiedekuntaan kirjoittautuneista oli jo 29 % naisia. Naiset kuitenkin suorittivat edelleen pääasiassa tutkintoja, jotka antoivat pätevyuden valtion alempiin virkoihin. Ylempiin virkoihin vaadittavan oikeustieteen kandidaatin tutkimuksen suorittaneista oli vuonna 1930 vain 1 % naisia. Vuonna 1970 naisten osuus OTK-tutkimuksen suorittaneista oli noin 10 %.

Naisten osuus suoritetuista oikeustieteellisistä tutkinnoista nousi 40 %:iin 1980-luvun lopulla ja samanaikaisesti naisten osuus uusista opiskelijoista ylitti jo 50 %. Naisten osuus kaikista OTK-tutkimuksen suorittaneista nousi neljännekseen. Vi-

meisen kymmenen vuoden aikana vuoteen 2000 naisjuristien osuus on noussut jo kolmannekseen. Naisten osuus juristikunnassa on siis kasvanut merkittävästi ja nopeasti 1980- ja 1990- luvuilla. Kun opintonsa aloittavista on edelleen enemmistö naisia, tulee naisten osuus juristikunnassa kasvamaan tulevaisuudessakin.

2.2. Naisjuristien työmahdollisuudet laajenevat

Tyypillinen lakimies oli 1800-luvulla virkamies ja ammatilla oli korkea yhteiskunnallinen status. Kun vuosisadan alussa luoduista virkatutkinnoista tuli luonteeltaan juridisia, liittyivät lakimiehen ja virkamiehen ammatit kiinteästi toisiinsa. Pääosa lakimiehistä sijoittui valtionhallintoon. Päätoimisia asianajajia oli vähän, samoin kuin liike-elämän piirissä työskenteleviä lakimiehiä. Virkamiehistö oli autonomisen Suomen johtava yhteiskunnallinen ryhmä ja lakimiehillä oli vahva asema ylimmässä virkamiehistöissä. Keskeisen valtioelimen senaatin jäsenistä ja virkamiehistä oli selvä enemmistö lakimiehiä.

Kysymys pääsystä valtionvirkoihin oli 1900-luvun alussa keskeinen ensimmäisten naisjuristien työmahdollisuuksien kannalta. Yliopisto-opiskelu avautui suomalaisille naisille kansainvälisesti verrattuna varhain ja olisi ollut luontevaa olettaa, että koulutus olisi avannut tien suhteellisen varhain myös virkoihin, mutta näin ei käynyt. Päinvastoin naisten pääsy virkoihin ja varsinkin korkeimmille virkapaikeille on toteutunut Suomessa kansainvälisesti verrattuna myöhään. Kansalaisuutta osaltaan lykkäsi lainsäädännön muuttamista virkojen avaamiseksi naisille.

Miehinen virkamonomoli murtui vasta 1920-luvun puolessavälissä. Naisten toimiminen valtion viroissa oli tähän asti mahdollista vain alemmissa viroissa ja erillisasetusten tai erivapausmenettelyn kautta. Ylempiin, päätöksentekovaltaa sisältäviin virkoihin naisia ei voitu nimittää.

Naisten yleisestä oikeudesta kaikkiin valtion virkoihin säädettiin vuonna 1926 lailla naisen kelpoisuudesta valtion virkoihin. Lailla säädettiin naisille oikeus valtion virkoihin miesten kanssa yhtäläisin ehdoin. Lakia säädettäessä herätti eniten keskustelua naisten sopivuus tuomarin virkoihin. Yleistä oikeutta virkoihin rajoitettiin asetuksella, jossa lueteltiin ne poikkeusvirat, joihin naisia ei edelleenkään voitu valita. Näitä virkoja olivat mm. ulkoasiainhallinnon ylimmät virat sekä yleisten alioikeuksien ja maanjako-oikeuden puheenjohtajan tehtävät. Asetuksen lueteloa naisilta suljetuista viroista supistettiin vuosien mittaan ja vuonna 1975 kumottiin laki naisen kelpoisuudesta valtion virkaan kokonaan. Naisia jäivät koskemaan samat hallitusmuodon säännökset kuin miehiäkin.

Lakimiesten työmarkkinat ovat laajentuneet 1900-luvun kuluessa, mutta valtionhallinnon ylimpien virkojen lakimiesvaltaisuus on säilynyt näihin päiviin. Valtionhallinto on tarjonnut miesjuristeille etenemismahdollisuuksia ja johtotehtäviä. Naisten eteneminen ylimpiin virkoihin on kuitenkin ollut hyvin hidasta. Esimerkiksi ministeriöiden osastopäälliköt ovat olleet lähes poikkeuksetta miehiä,

useimmiten miesjuristeja. Vuoteen 1990 mennessä ministeriöissä oli toiminut viisi naisosastopäällikköä, kun osastopäälliköitä oli yhteensä ollut itsenäisyyden aikana noin 450. Heidän joukossaan ei ollut yhtään naisjuristia. Edelleenkin on naisten määrä yleensä ja myös naisjuristien osuus hallinnon ylimmissä tehtävissä hyvin alhainen.

Naisten työskentely juristitehtävissä on pitkään painottunut julkiselle sektorille, mutta ero miehiin nähden on tässä suhteessa tasoittumassa ja naisjuristienkin työmarkkinat monipuolistumassa.

Juristiammatin pitkä miehinen historia näkyy edelleen useina mies-loppuisina ammattinimikkeinä: oikeusasiamies, oikeusneuvosmies, nimismies, lakimies.

3. TASA-ARVON KÄSITTEESTÄ JA NORMIPERUSTASTA

3.1. Yhdenvertaisuusperiaate

Yhdenvertaisuus on nykyään oikeuden keskeisiä periaatteita. Yhdenvertaisuusperiaate on ydinasioita oikeudenmukaisuutta koskevassa ajattelussa sekä Suomen voimassaolevan oikeuden että kansainvälisen oikeuden mukaan. Suomen perustuslakiin ja Suomea velvoittaviin kansainvälisoikeudellisiin asiakirjoihin sisältyvät yhdenvertaisuusperiaate ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kieltö. Yksityiskohtaisemmat säännökset sukupuolisyryjinnän kiellosta ovat tasa-arvolaisia. Lisäksi sekä kansainväliset asiakirjat että tasa-arvolaki sisältävät positiivisia toimintavelvoitteita sukupuolten välisen tasa-arvon aktiiviseen edistämiseen.²

Yhdenvertaisuusperiaate on alettu ymmärtää 1960-luvulta lähtien uudella tavalla. Muutos liittyy pyrkimykseen toteuttaa muodollisen yhdenvertaisuuden sijasta tosiasiallista yhdenvertaisuutta. Kysymys on myös siitä, että yhdenvertaisen kohtelun arvioinnin lähtökohdaksi on alettu ottaa kahden yksilön sijasta ryhmien erilainen kohtelu. Samalla on alettu kiinnittää huomiota tahallisen mielivallan sijasta tai lisäksi tiedostamattomiin motiiveihin tai käytäntöihin, joita ei arkiajattelussa pidetä syrjivinä. Välillisen syrjinnän käsitteen avulla pyritään estämään myös sellaisia syrjinnän muotoja, joissa syrjintä liittyy enemmän naisille ominaiseen elämäntapaan kuin naisena olemiseen sinänsä. Voi kuitenkin arvioida, että usko Suomessa jo toteutuneesta sukupuolten tasa-arvosta on heikentänyt meillä sen muutoksen tiedostamista, joka on tapahtunut tavassa ymmärtää yhdenvertaisuuden käsite.

3.2. Tasa-arvo ja syrjinnän kieltö kansainvälisessä oikeudessa

Syrjinnän käsite on tullut kansainväliseen oikeuteen ihmisoikeussopimusten myötä. Tasa-arvon ja syrjintäkiellon periaatteet on kirjattu kaikkiin kansainvälisiin ihmisoikeusasiakirjoihin ihmisoikeuksien toteuttamista määrittelevinä perusperiaatteina.³ Tasa-arvon ja syrjintäkiellon periaatteet edellyttävät, että ihmis- ja pe-

rusoikeudet on taattava tasa-arvoisesti kaikille ihmisille ilman henkilökohtaisiin ominaisuuksiin perustuvaa syrjintää. Suomea sitovien kansainvälisten asiakirjojen luettelot kielletyistä syrjintäperusteista vaihtelevat hiukan, mutta syrjintäkielto sukupuolen perusteella on listattu niihin kaikkiin. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän moitittavuutta korostaa lisäksi se, että naisten ja miesten tasa-arvoisia oikeuksia nauttia ihmisoikeuksista ja perusvapauksista on painotettu erikseen kansainvälisissä asiakirjoissa (esim. KP- ja TSS-sopimusten 3 artiklat, YK:n kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus, Wienin ihmisoikeuskonferenssin loppuasiakirja 1993, Pekingin julistus ja toimintaohjelma 1995).

Yleensä kansainvälisissä asiakirjoissa ei määritellä tarkemmin, mitä syrjinnällä tarkoitetaan. Euroopan ihmisoikeussopimuksen tulkintakäytännön pohjalta syrjintä on luonnehdittu samankaltaisten tapausten erilaiseksi kohteluksi ilman objektiivista ja järkevää perustetta. KP-sopimuksen täytäntöönpanon valvontaa varten perustettu YK:n ihmisoikeuskomitea on määritellyt syrjinnän yleiskommentissaan no. 18. vuodelta 1989. Ihmisoikeuskomitea totesi syrjinnän tarkoittavan erottelua, poissulkemista, rajoittamista tai suosimista, joka perustuu mihin tahansa perusteeseen kuten rotuun, väriin, sukupuoleen, kieleen, uskontoon, poliittiseen tai muuhun mielipiteeseen, kansalliseen tai yhteiskunnalliseen alkuperään, omaisuuteen, syntymään tai muuhun statukseen, ja jonka tarkoituksena tai seurauksena on oikeuksien ja vapauksien tunnustamisen, nauttimisen tai harjoittamisen kieltäminen tai heikentäminen yhdenvertaisesti muiden kanssa.

Yleisissä ihmisoikeussopimuksissa syrjintä ymmärretään syrjimättömyydeksi henkilökohtaisella tasolla. Naiset ja miehet katsotaan toisistaan biologisesti erottuviksi ryhmiksi, ja naisten kohtelu tulee saattaa samalle tasolle kuin miesten. Sen sijaan nämä asiakirjat eivät tuo esiin ongelmaa, että sukupuolittain eriytynyt elämäntapa saattaa vaikeuttaa oikeuksien tasavertaista toteutumista. Ne eivät käsittele naisiin kohdistuvan syrjinnän kannalta keskeisiä kysymyksiä, kuten työn ja perheen keskinäissuhdetta.

YK:n yleissopimus kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamisesta vuodelta 1979 (YK:n naisten oikeuksien sopimus, CEDAW-sopimus) käsittelee naisiin kohdistuvaa syrjintää uudesta näkökulmasta. Sopimus pyrkii käsittelemään niitä nimenomaisia ongelmia, jotka estävät naisten tasa-arvon tosiasiallista toteutumista. Tässä sopimuksessa syrjintäkielto ilmaistaan uudella tavalla, joka tekee mahdolliseksi puuttua syrjiviin tapoihin ja käytäntöihin. Syrjinnän määritelmässä ilmenee siirtymä rakenteellisen syrjinnän estämiseen. Huomio kohdistuu naisille ominaiseen elämäntapaan liittyviin epäedullisen kohtelun muotoihin. Syrjintänä pidetään myös sellaisia erottelevia käytäntöjä, joiden vaikutuksesta oikeudet heikentyvät, riippumatta käytäntöjen tarkoituksesta. Sopimus kattaa siis sekä välittömän että välillisen syrjinnän. Juuri välillisen syrjinnän käsite siirtää huomion naisille haitallisiin sosiaalisiin käytäntöihin.

Sukupuoleen perustuva syrjintä on siis alettu ymmärtää kansainvälisessä oikeudessa uudella tavalla, joka pyrkii vaikuttamaan syrjiviin yhteiskunnallisiin rakenteisiin ja käytäntöihin. Syrjinnän käsite on muuttunut rakenteellisen syrjinnän suuntaan. Sosiaalisia käytäntöjä ja kulttuurisia perinteitä noudatetaan usein tiedostamatta. Naiset ja miehet päätyvät eriarvoiseen asemaan usein sellaisten käytäntöjen tuloksena, joihin osallistuvat eivät itse miellä tekevänsä syrjiviä päätöksiä tai kohtelevansa jotain ihmisryhmää syrjivästi. Sen vuoksi syrjinnän käsite ei edellytä nimenomaista syrjinnän tarkoitusta. Välillistä syrjintää kuitenkin tunnustetaan Suomessa heikosti ja tämä on yksi keskeinen ongelma sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi.

Suomi allekirjoitti YK:n naisten oikeuksien sopimuksen vuonna 1980 ja ratifioi sen vuonna 1986. Suomen hallituksen 3. ja 4. määräaikaisraportti sopimuksen toteuttamisesta käsiteltiin CEDAW-komiteassa tammikuussa 2001. Hallituksen määräaikaisraportin valmistelun yhteydessä kuultiin kansalaisjärjestöjä ja suomalaiset kansalaisjärjestöt toimittivat komitealle ensimmäisen kerran oman varjoraporttinsa sopimuksen toteuttamisesta. CEDAW-komitean suosituksissa Suomelle kiinnitettiin huomiota mm. naisten vähäiseen määrään julkisen hallinnon johtavissa viroissa.

3.3. Suomen tasa-arvolaki

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (tasa-arvolaki) säädettiin Suomessa vuonna 1986 YK:n naisten oikeuksien sopimuksen pohjalta. Lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain soveltamisala on yleinen. Laki kieltää syrjinnän sukupuolen perusteella sekä velvoittaa viranomaisia, oppilaitoksia ja työnantajia edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa. Työnantajien, joiden henkilöstön määrä on vähintään 30, tulee sisällyttää toimenpiteet sukupuolten tasa-arvon toteutumisen jouduttamiseksi työpaikalla vuosittain laadittavaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan. Tasa-arvovaltuutetun ohjeiden mukaan tämä velvoite voidaan täyttää myös laati-
malla erillinen tasa-arvosuunnitelma. Tasa-arvosuunnitelmia ei ole kuitenkaan laadittu kattavasti yksityisellä ja julkisella sektorilla. Tasa-arvolaki ei edellytä edunvalvontaa koskevan suunnitelman laatimista.

4. NAISTEN JA MIESTEN ARVIOITA SUOMEN LAKIMIESLIITON TOIMINNASTA

Suomen Lakimiesliiton järjestötutkimus 2000 selvitti Lakimiesliiton sisäistä järjestökuvausta, ts. miten jäsenet kokevat liiton toiminnan. Tutkimuksessa Lakimiesliiton profiilia hahmotettiin järjestön toteutunutta toimintaa koskevana luonnehdintoina, tyytyväisyysarvioina sekä tulevaa toimintaa koskevana odotuksina. Tutkimus antaa ver-

tailutietoa myös siitä, miten liiton mies- ja naisjäsenet kokevat liiton toiminnan.

4.1. Jäsenten suhde ja kontaktit Lakimiesliittoon

Kun tutkimuksessa kysyttiin, miten hyvin vastaajat katsovat tuntevansa Lakimiesliiton toimintaa, oli mies- ja naisvastaajien välillä jonkin verran eroa. Miehet arvioivat tuntevansa Lakimiesliiton toimintaa paremmin.

Järjestöä kohtaan koetun kiinnostuksen ja osallistumisen kohdalla tulee esiin kiintoisia miesten ja naisten välisiä eroja. Naiset nimittäin osallistuvat liiton toimintaan jonkin verran vähemmän kuin miehet (naisista 21 % ja miehistä 26 %), mutta naisjäsenet ilmaisevat kuitenkin hiukan suurempaa kiinnostusta liiton toimintaa kohtaan. Liittoa koskevista asioista on kiinnostunut 94 % naisista ja 89 % miehistä.

Naisten kriittisyys tiedon saantiin liiton toiminnasta ja päätöksistä on havaittavasti suurempaa kuin miesten. Naisista 14 % ja miehistä 20 % kokee saavansa riittävästi tietoa liiton toiminnasta ja päätöksistä. Puutteellisesti tietoa kokee saavansa 44 % naisista ja 30 % miehistä.

Tutkimuksen mukaan miehillä on jonkin verran vahvempi jäsenidentiteetti kuin naisilla, ts. he samaistuvat naisjäseniä voimakkaammin Lakimiesliittoon.

4.2. Lakimiesliiton järjestöprofiili

Lakimiesliiton yleiskuva jäsenistön piirissä on positiivinen. Järjestö koetaan enemmänkin professionaaliseksi asiantuntijayhteisöksi kuin perinteiseksi etujärjestöksi. Liitto nähdään maltilliseksi, asiantuntevaksi, kohtuullisia vaatimuksia esittäväksi, yhtä lailla yhteiskunnallisesti vastuuntuntoiseksi kuin jäsentensä etuja ajattelevaksi, yhteistoimintakykyiseksi sekä demokraattiseksi. Toisaalta enemmistö vastaajista näkee liiton myös vanhakantaiseksi ja toiminnan tehokkuutta ja vaikutusvoimaisuutta epäillään.

Naisten ja miesten yleiskuva järjestöstä on huomattavan samankaltainen. Kuitenkin eri ominaisuuksien arvioinneissa on jonkin verran eroakin. Miehet näkevät yleensä ottaen liiton hiukan positiivisemmassa valossa kuin naiset. Kuitenkin miehiltä tulee enemmän kritiikkiä toiminnan painottumisesta julkiseen sektoriin.

Miehet pitävät liittoa vanhakantaisempänä ja näkevät sen vastuuntuntoisempänä kuin naiset.

Naisista hieman useampi kokee liiton olevan toiminnassaan tehokas ja tulevaisuuteen suuntautuva. Toisaalta naiset ovat antaneet kriittisempiä lausuntoja liiton byrokraattisuudesta ja salailevasta tiedottamisesta.

4.3. Lakimiesliiton toiminnan arviointi

Jäsenten tyytyväisyyttä liiton toimintaan selvitettiin eri tehtäviä koskevilla kysymyksillä.

Yleisessä näkemyksessä liiton kyvystä toimia jäsenten tavoitteiden suuntaisesti ei

tullut esiin eroa naisten ja miesten välillä.

Lakimiesliiton organisaation toimivuuteen on tyytyväinen suurempi osa miehistä kuin naisista.

Kysyttäessä tehtäväkohtaisesti tyytyväisyyttä liiton toimintaan eivät naisten ja miesten näkemuserot muodostu kovin suuriksi. Selvin ero paikantuu sukupuolten tasa-arvon kehittämiseen, minkä suhteen naiset ovat liiton toimintaa kohtaan miehiä kriittisempiä. Tämä koskee sekä sukupuolten tasa-arvon kehittämistä liittoa koskevissa asioissa että sukupuolten tasa-arvon huomioonottamista liiton edunvalvonnassa.

Kokonaisuutena tehtäväkohtainen tarkastelu osoittaa, että miehet ovat hieman naisia tyytyväisempiä Lakimiesliiton toimintaan.

4.4. Lakimiesliitto edunvalvojana

Lakimiesliiton vahvuus edunvalvojana sekä liitto- että keskusjärjestötasolla koetaan heikoksi. Usko liiton vaikutusvoimaan on vähentynyt aikavälillä 1991-2000. Tulos on hyvin samankaltainen naisten ja miesten kohdalla. Kuitenkin naisten keskuudessa epätietoisten osuus on hiukan suurempi ja miehet näkevät liiton edunvalvojana hieman vahvempana.

Arvioitaessa Lakimiesliiton vaikutusvallan kehitystä tulevaisuudessa enemmistö sekä naisista että miehistä arvelee yhdensuuntaisesti sen pysyvän ennallaan, mutta miesten keskuudessa useampi (miehistä 24 % ja naisista 15 %) uskoo vaikutusvallan vähenevän.

4.5. Suhtautuminen Lakimiesliittoa koskeviin uudistusehdotuksiin

Suurin Lakimiesliiton toiminnan muuttamiseen tai uudelleensuuntaamiseen kohdistuva yksimielisyys kohdistuu selväsanaiseen tasa-arvoargumenttiin. Sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen koetaan selkeäksi kehittämiskohteeksi. Selvä enemmistö (60 %) katsoo, että Lakimiesliiton tulisi panostaa tulevaisuudessa erityisesti naisten ja miesten palkkaerojen poistamiseen juristiammateissa.

Väite tasa-arvoasiat ovat liian vähän esillä liiton edunvalvonnassa jakoi mielipiteet lähes tasan puolesta ja vastaan.

Kysymys neuvottelutoiminnan siirtämisestä paikalliseen suuntaan jakaa julkisella ja yksityisellä sektorilla toimivat juristit. Yksityisellä sektorilla työskentelevistä huomattavasti useampi kuin julkisen sektorin palveluksessa olevista pitää omalta kannaltaan hyvänä, jos edunvalvonta siirtyisi enemmän keskustasolta paikallistasolle. Kysyttäessä kantaa paikallisen neuvottelu- ja sopimusvalmiuden lisäämisestä nykyisestäään, miehet halusivat tätä vahvemmin yksityisellä sektorilla ja naiset taas julkisella sektorilla.

4.6. Sukupuolten välinen tasa-arvo ja Lakimiesliitto

Kysymyksistä neljä koski suoraan sukupuolten välisen tasa-arvon huomioonottamista Lakimiesliiton toiminnassa. Nämä kysymykset tuovat esiin kiinnostavia eroja mies- ja naisjäsenten välillä.

Enemmistö (60 %) miehistä on tyytyväinen Lakimiesliiton toimintaan tasa-arvon huomioonottamiseksi liiton edunvalvonnassa ja vain 10 % tyytymättömiä siihen. Naisjäsenistä alle puolet (44 %) on tyytyväisiä ja 40 % tyytymättömiä sukupuolten tasa-arvon huomioon ottamiseen edunvalvonnassa.

Naisista yli puolet (58 %) katsoo, että tasa-arvoasiat ovat liian vähän esillä liiton edunvalvonnassa, kun miehistä näin ajattelee vain harva (14 %). Miehistä 46 % on eri mieltä tämän väitteen kanssa (eli ilmeisesti tyytyväisiä tilanteeseen), kun naisista eri mieltä väitteen kanssa (eli tyytyväisiä) on huomattavasti vähemmän (19 %).

Sukupuolten tasa-arvon huomioonottamiseen edunvalvonnassa ollaan tyytyväisempiä kuin tasa-arvon kehittämiseen Lakimiesliittoa koskevissa asioissa. Tämä koskee sekä naisia että miehiä. Miehistä enemmistö (60 %) oli tyytyväinen tasa-arvon huomioonottamiseen edunvalvonnassa, mutta tyytyväisten osuus liittoa koskien alle puoleen (47 %). Naisista 44 % on tyytyväisiä tasa-arvon huomioonottamiseen edunvalvonnassa, mutta tyytyväisiä tasa-arvoon liittoa koskien on noin kolmannes (34 %).

Naisten tyytyväisyys tasa-arvoon liittoa koskien on miehiä vähäisempää, sillä naisista noin kolmannes (34 %) on tyytyväinen tasa-arvon kehittämiseen liittoa koskien (miehistä 47 %). Selvä ero naisten ja miesten välillä tulee esiin tyytymättömyydessä tasa-arvon kehittämiseen liittoa koskien, sillä naisista tyytymättömiä on 40 % ja miehistä vain 7 %.

Naisten tyytymättömyys ilmenee selvimmin, kun kysytään neuvoa liiton tulevan toiminnan suuntaamiseen. Naisista 84 % katsoo, että Lakimiesliiton tulisi panostaa tulevaisuudessa erityisesti naisten ja miesten palkkaerojen poistamiseksi juristiammateissa. Miehistä näin ajattelee 43 %. Kokonaisuutena tämä on vastaajien enemmistön (60 %) vaatimus liiton toiminnalle. Tämä vaatimus oli myös liittoa koskevista uudistusehdotuksista yksimielisimmin kannatettu.

5. NAIS- JA MIESJURISTIT TYÖMARKKINOILLA

Suomalaisia juristeja on tällä hetkellä noin 15700. Heistä kaksi kolmannesta on miehiä ja kolmannes naisia. Noin puolet juristeista työskentelee pääkaupunkiseudulla. Miesjuristien mediaani-ikä on 50 vuotta ja naisjuristien mediaani-ikä 42 vuotta. Naisten osuus juristikunnasta kasvaa tulevaisuudessa, sillä naiset ovat suorittaneet 1990-luvulla oikeustieteellisiä perustutkintoja enemmän kuin miehet.⁴

5.1. Ikäjakautuma

Suomen Lakimiesliittoon juristeista kuuluu noin 10900 ja jäsenistä on 57 % miehiä ja 43 % naisia.⁵ Naisten osuus Lakimiesliiton jäsenistöstä on siis suurempi kuin heidän osuutensa koko juristikunnasta. Naisjuristit ovat järjestäytyneet Lakimiesliittoon miesjuristeja jonkin verran aktiivisemmin. Jäsenkunnan nuorimmassa osassa (ikäryhmässä 22 – 29 -vuotiaat) naisia on jo enemmistö (62 %). Jäsenistön sukupuolijakautumassa on 35

vuotta taitekohta, johon asti jokaisessa ikäluokassa on naisia jonkin verran enemmän kuin miehiä ja tämä jäsenistön ryhmä (2749 jäsentä) muodostaa noin neljäsosan jäsenistöstä.

5.2. Nais- ja miesjuristit eri toimialoilla

Juristeista enemmistö työskentelee julkisella sektorilla, mutta yksityisen sektorin osuus juristien työllistäjänä kasvaa jatkuvasti. Lakimiesliiton jäsenrekisteri ei anna kattavia tietoja jäsenten sijoittumisesta eri toimialoille, mutta rekisterissä olevien toimialatietojen voi arvioida kuvaavan tilanteen pääpiirteissään oikein. Näiden tietojen mukaan jäsenistä työskentelee 59 % julkisella sektorilla ja 41 % yksityisellä sektorilla. Naisista työskentelee julkisella sektorilla 64 % ja yksityisellä sektorilla 36 %, miehistä julkisella sektorilla 54 % ja yksityisellä sektorilla 46 %.

Naisjuristeja työllistävissä toimialoissa painottuvat yksityisen sektorin lisäksi oikeuslaitos ja valtionhallinto. Miehillä painottuu valtionhallinnon sijasta yksityinen sektori.

5.3. Asema työssä

Nais- ja miesjuristien asemasta työssään Lakimiesliiton jäsenrekisteri antaa vain viitteellistä tietoa. Tiedoista voi päätellä, että miehillä on vahvempi asema johtotehtävissä.

Johtotehtävien miesvaltaisuus vastaa muualta saatavissa olevaa tietoa. Esimerkiksi valtion keskus-

Suomen Lakimiesliiton jäsenistö ikäryhmittäin sukupuolen mukaan

<u>Ikäryhmä</u>	<u>Yhteensä</u>	<u>Naisia</u>	<u>Miehiä</u>
22-29	959	62 %	38 %
30-39	2995	52 %	48 %
40-49	2946	45 %	55 %
50-59	2644	36 %	64 %
60-65	519	22 %	78 %
65-99	835	16 %	84 %

Lähde: Lakimiesliiton jäsenrekisteri 2001.

Lakimiesliiton jäsenten sijoittuminen eri toimialoille jäsenrekisterin mukaan

<u>Toimiala</u>	<u>Kaikki</u>	<u>Naiset</u>	<u>Miehet</u>
Kunnallishallinto	4 %	4 %	4 %
Julkiset liikelaitokset	2 %	2 %	2 %
Muu julkinen hallinto	2 %	3 %	1 %
Oikeuslaitos	29 %	29 %	28 %
Valtionhallinto	22 %	26 %	19 %
Yksityinen toimiala	41 %	36 %	46 %

Lähde: Lakimiesliiton jäsenrekisteri 2001.

Naisten asema oikeuslaitoksen viroissa

	Yht.	Naiset	Miehet
	lkm	%	%
Ylimmät lainvalvojat	6	17	83
Korkein oikeus	21	29	71
Korkein hallinto-oikeus	24	29	71
Hovioikeudet	157	31	69
Käräjäoikeudet	388	38	62
Hallinto-oikeudet	137	41	59

Lähde: Tilastokeskus: Naiset ja miehet vallankahvassa. Päätöksentekokoindikaattoreita eri hallinnon aloilta ja organisaatioista, s. 21. Sukupuolten tasa-arvo 2000:003.

hallinnon ylimmissä viroissa on naisten osuus Suomessa EU-maiden alhaisin. Ministeriöiden kansliapäälliköistä on 85 % ja alivaltiosuhteereista 86 % miehiä sekä osastopäälliköistä ja ylijohtajista 97 % miehiä.⁶

5.4. Työllisyys

Lakimiesliiton jäsenrekisteristä saatavien tietojen mukaan noin 28 % jäsenistä työskentelee määräaikaisissa työsuhteissa. Heistä noin

57 % on naisia ja 43 % miehiä. Selvitysten mukaan määräaikaisuudesta yleensä on tullut viime vuosina erityisesti nuorten akateemisesti koulutettujen naisten ongelma. Lakimiesliiton vastavalmistuneiden sijoittumistutkimuksen mukaan 48 % vastavalmistuneista sijoittui määräaikaiseen työsuhteeseen, valtiolla työskentelevistä määräaikaisessa työsuhteessa oli 84 % ja määräaikaisuus kosketti enemmän naisia kuin miehiä.

Lakimiesliiton jäsenrekisterin mukaan oli jäsenistä lokakuussa 2001 työttömänä 1,3 % (142 henkilöä), heistä 44 % naisia ja 56 % miehiä. Lakimiesten työttömyyskassasta sai työttömyyden vuoksi tukea vastaavana aikana 1,5 % työttömyyskassan jäsenistä (155 henkilöä), joista naisia 53 % ja miehiä 47 %.

5.5. Palkkaus

Lakimieskunnan palkkatutkimuksen 2000 mukaan juristien keskimääräinen kokonaispalkka vuonna 2000 oli 22 670 markkaa (3 813 euroa). Kaikkien juristien mediaani kokonaispalkka oli 20 640 markkaa (3 471 euroa). Yksi kymmenestä ansaitsi alle 14 000 (2 355 euroa) ja yksi kymmenestä yli 33 090 markkaa (5 565 euroa).

Naisten keskimääräinen kokonaispalkka oli 19 650 markkaa (3 305 euroa) ja miesten 25 070 markkaa (4 216 euroa) eli naisten keskimääräinen kokonaispalkka oli 78 % miesten palkasta. Keskimääräinen ero oli sama kuin vuonna 1998. Valtiolla ja kunnissa palkkaus oli suunnilleen samantasoista, mutta yksityisellä sektorilla palkkataso oli selvästi parempi. Kuitenkin yksityisen sektorin naisten ja julkisen sektorin miesten palkkajakaumat olivat lähes identtiset.

Valtiosektorin keskipalkka oli 20 020 markkaa (3 367 euroa). Miesten keskipalkka 21 560 markkaa (3 626 euroa) ja naisten 18 210 markkaa (3 063 euroa).

Nais- ja miesjuristien palkkaeroja euroina v. 2000

	<u>Naiset</u>	<u>Miehet</u>	<u>Naisten palkka miesten palkasta</u>
Keskimääräinen palkka	3305	4216	78 %
Valtio	3063	3626	84 %
Kunnat	3081	3754	82 %
Yksityinen sektori	3793	5106	74 %
Teollisuus	3793	6088	62 %
Kauppa	3959	6788	58 %
Alemmat johtotehtävät	4447	5686	78 %
Ylemmät johtotehtävät	5189	7124	72 %

Lähde: Lakimieskunnan palkkatutkimus 2000.

Kuntasektorilla keskipalkka oli 20 750 markkaa (3 490 euroa). Miesten keskipalkka 22 320 markkaa (3 754 euroa) ja naisten 18 320 markkaa (3 081 euroa).

Yksityisen sektorin palkkataso oli julkista sektoria korkeampi ja palkkakuilu on edelleen kasva-

nut. Vuonna 1998 valtiosektorin keskimääräinen kuukausipalkka oli 77 % yksityisen sektorin keskipalkasta ja vuonna 2000 tämä osuus oli 74 %. Keskipalkkojen ero yksityisellä ja julkisella sektorilla on 6000 – 7000 markkaa.

Keskipalkka yksityisellä sektorilla oli 27 130 markkaa (4 563 euroa). Miesten keskipalkka oli 30 360 markkaa (5 106 euroa) ja naisten 22 550 markkaa (3 793 euroa). Sukupuolten palkkaero on siis suurin yksityisellä sektorilla.

Erityisesti palkkaero tulee esiin teollisuuden ja kaupan juristitehtävissä sekä johtotehtävissä. Teollisuudessa juristimiesten keskipalkka oli 36 200 markkaa (6 088 euroa) ja naisten 22 980 markkaa (3 793 euroa). Kaupan alalla miesten keskipalkka oli 40 360 markkaa (6 788 euroa) ja naisten 23 540 markkaa (3 959 euroa). Ylemissä johtotehtävissä miesten keskipalkka oli 42 360 markkaa (7 124 euroa) ja naisten 30 850 markkaa (5 189 euroa) Alemmissä johtotehtävissä miesten keskipalkka oli 33 810 markkaa (5 686 euroa) ja naisten 26 440 markkaa (4 447 euroa).

Uusimman yksityissektorin lakimiehiä koskevan palkkatutkimuksen mukaan oli lokakuussa 2001 yksityissektorin naisjuristien keskimääräinen palkka 4 001 euroa ja miesten 5 228 euroa, jolloin naisten keskipalkka oli 76,5 % miesten keskipalkasta.

5.6. Palkkadiskriminaatio

Nais- ja miesjuristien keskipalkkoissa on siis eroa kaikilla työnantajasektoreilla ja palkkaero on suurin yksityisellä sektorilla. Näihin keskipalkkojen eroihin voivat johtaa osaltaan naisten ja miesten erilainen urakehitys ja asema työorganisaatioissa. Ne eivät kerro suoraan naisten mahdollisesti kokemasta palkkadiskriminaa-

tiosta. Pekka Immeli määrittelee tutkimuksessaan ”Palkkadiskriminaatio yksityisen sektorin lakimiehillä lokakuussa 1995” palkkadiskriminaation tilanteeksi, jossa samoin ominaisuuksin varustetut naiset ja miehet saavat samasta työstä eri suuruista palkkaa. Saman työtehtävän sisälläkin sukupuolten välinen palkkaero voi olla perusteltu, jos miesten ja naisten osaaminen tai muut ominaisuudet poikkeavat toisistaan. Vasta kun tällaiset ominaisuudet vakioidaan, voidaan saada esiin mahdollinen sukupuoleen perustuva palkkadiskriminaatio.

Vuoden 1995 tutkimuksen mukaan nais- ja miesjuristien keskipalkkojen ero selittyi valtaosaltaan eroilla työkokemuksessa (miesten pidempi työkokemus) ja toimiasemassa (miehet sijoittuivat korkeampiin tehtäviin). Sukupuolesta johtuvan palkkadiskriminaation keskimääräiseksi osuudeksi jäi 8,3 %. Lisäksi palkkadiskriminaatio vaihteli toimiaseman mukaan niin, että diskriminaatioprosentti oli korkein, noin 20 % ylemmissä johtotehtävissä.

Vuoden 1997 yksityisen sektorin lakimiesten palkkatutkimuksen mukaan oli sukupuolesta johtuva palkkadiskriminaatio vuonna 1997 keskimäärin 7,5 %. Edelleen palkkadiskriminaatioprosentti oli korkein ylemmissä toimiasemissa. Toimintajohtajatehtävissä ero oli 25,1 % ja avustavan lakimiehen tehtävissä 3,5 %.

Lakimiesliiton palkkatutkimusten tulokset ovat samansuuntaisia kuin viimeisimmän koko työmarkkinakenttää koskevan palkkaerotutkimuksen tulokset. Juhana Vartiaisen tutkimuksen mukaan suomalaisten naisten ja miesten palkkojen ero on keskimäärin 20 %. Tästä erosta puolet selittyy naisten ja miesten tehtävien eroilla. Keskimäärin 10 % on se palkkaero, joka jää samanikäisten, samalla tavalla koulutettujen, samoilla toimialoilla ja samoissa ammattinimikkeissä toimivien naisten ja miesten välille. Vartiaisen mukaan selittymätön ero miesten palkkoihin nähden kasvaa tulotason myötä ja on suurin korkeammin koulutetuilla ja keskimääräistä paremmin ansaitsevilla naisilla.

6. JOHTOPÄÄTÖKSIÄ SELVITYKSESTÄ

6.1. Sukupuolten tasa-arvon edistäminen edunvalvontana

- Suomen Lakimiesliiton tulevaisuuden näkökulmasta sukupuolten tasa-arvon edistäminen on liitolle keskeinen edunvalvontakysymys.

6.2. Historiallista taustaa naisten asemalle juristikunnassa

- Juristin ammatin pitkä miehinen historia voi heijastua edelleen juristivaltaisten työyhteisöjen sekä Lakimiesliiton toimintakulttuuriin ja merkitä näkymättömiä esteitä naisten tasavertaiselle asemalle ja kohtelulle.

6.3. Tasa-arvon käsitteestä ja normiperustasta

- Lakimiesliiton tasa-arvosuunnitelmassa on keskeistä tuoda esiin nais- ja miesju-

ristien asemaa ryhminä erityisesti välillisen ja rakenteellisen syrjinnän näkökulmasta sekä esittää toimenpiteitä, joilla vaikutetaan niihin työelämän rakenteisiin ja sosiaalisiin käytäntöihin, jotka tuottavat nais- ja miesjuristeille tosiasiallisesti eriarvoista kohtelua ja asemaa työelämässä.

- Lakimiesliitolle luontevaa on kiinnittää huomiota Suomen kansainvälisten tasa-arvovelvoitteiden sekä kansallisten tasa-arvonormien tehokkaaseen toteuttamiseen.
- Työpaikkakohtaisia tasa-arvosuunnitelmia ei ole laadittu tasa-arvolain edellyttämällä tavalla kattavasti.

6.4. Naisten ja miesten arvioita Suomen Lakimiesliiton toiminnasta

- Naisten osuus juristikunnasta kasvaa. Naisten aktiivinen osallistuminen Lakimiesliiton toimintaan on ratkaisevaa liiton tulevan jäsenpohjan, aseman ja vaikutusvallan kannalta. Naisjuristeilla on Lakimiesliiton toimintaa kohtaan kiinnostusta, joka ei kanavoidu aktiiviseksi osallistumiseksi, koska naisten on vaikeaa samaistua liittoon sen miehisen imagon ja toimintakulttuurin vuoksi. Liiton ulkoisen kuvan ja toimintakulttuurin muuttaminen on tärkeää, jotta naisia saadaan osallistumaan aktiivisemmin.
- Tasa-arvon parempi huomioonottaminen liiton edunvalvonnassa vaatii, että naiset ovat paremmin mukana liiton päätöksentekokelemissä ja vaikuttamassa liiton toimintaan omalla asiantuntemuksellaan ja kokemuksellaan. Tasa-arvo liiton omassa organisaatiossa ja edunvalvonnassa liittyvät kiinteästi yhteen. Naisten suurempi osuus liiton päätöksenteossa myös edistää ulkoisen kuvan ja toimintakulttuurin muuttamista naisia houkuttelevammiksi.

6.5. Nais- ja miesjuristit työmarkkinoilla

- Nuorten naisjuristien työmarkkina-aseman ja urakehityksen turvaaminen on Lakimiesliiton tulevaisuuden kannalta avainkysymyksiä. Nuorten naisten määräaikaisten työsuhteiden yleisyys on tästä näkökulmasta huolestuttava asia. Se heikentää naisten ura- ja palkkakehitystä ja aiheuttaa pitkävaikutteista eroa nais- ja miesjuristien asemaan työelämässä.
- Naisten ja miesten erilainen urakehitys aiheuttaa osaltaan sukupuolenmukaista eroa juristien palkkoihin.
- Naisten ja miesten palkkaerojen poistaminen koetaan Lakimiesliiton jäsenistön piirissä keskeiseksi tasa-arvokysymykseksi.
- Perhevapaiden tasapuolinen jakautuminen naisten ja miesten kesken on keskeinen edellytys tasa-arvon toteutumiseksi työelämässä.

7. LÄHTEET

- Akavan tasa-arvosuunnitelma 2001.
- Akavan työmarkkinatutkimus 2000. Helsinki 2001.
- Herrlin, Monica (toim.): Naisten ihmisoikeuksien käsikirja. Kauppakaari Oyj. Lakimiesliiton Kustannus. Helsinki 1998.
- Huhtanen, Raija: Naisen virkakelpoisuuden historiallista tarkastelua. Oikeus 1983:2.
- Hänninen-Salmelin, Eva: Naisjuristit muuttuvassa työympäristössä. Suomen Lakimiesliitto. Jyväskylä 1991.
- Immeli, Pekka: Lakimieskunnan palkkatutkimus 2000. Helsinki 2001.
- Immeli, Pekka: Palkkadiskriminaatio yksityisen sektorin lakimiehillä lokakuussa 1995. Suomen Lakimiesliitto. Helsinki 1996.
- Immeli, Pekka: Yksityisen sektorin palkkatutkimus 1997/10. Helsinki 1998.
- Immeli, Pekka: Yksityisen sektorin palkkatutkimus 2000/10. Helsinki 2001.
- Immeli, Pekka: Yksityisen sektorin palkkatutkimus 2001/10. Helsinki 2002.
- Immeli, Pekka: Yksityisen sektorin varanotaarit. Lokakuu 2000. Helsinki 2001.
- Kesseli, Helena: Naisten tulo lakimieskuntaan. Tutkimus vuosina 1899-1933 lainopilliseen tiedekuntaan kirjoittautuneiden naisten valintojen taustoista. Oikeushistoriallinen tutkielma, Helsingin yliopisto 1988. Julkaisematon.
- Konttinen, Esa: Perinteisesti moderniin. Profiisoiden yhteiskunnallinen synty Suomessa. Tampere 1991.
- Lakimieskalenteri 2002.
- Lakimiesuutiset 11/2001.
- Naisten syrjinnän poistamista käsittelevä komitea 24. istunto 15.1.-2.2.2001. Sopimusvaltioiden raporttien käsittely, Suomi 3. ja 4. määräaikaisraportti. CEDAW/C/2001/1/CRP.3
- Nousiainen, Kevät – Pylkkänen, Anu: Sukupuoli ja oikeuden yhdenvertaisuus. Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisut. Helsinki 2001.
- Pajuoja, Jussi – Ervasti, Kaijus: Suomen Lakimiesliiton historia. Lakimiesliiton Kustannus. Jyväskylä 1994.
- Pulkkinen, Pia: Naiset ja miehet vallankahvassa. Päätöksentekoindikaattoreita eri hallinnonaloilta ja organisaatioista. Sukupuolten tasa-arvo 2000:003. Tilastokeskus. Helsinki 2000.
- Suomen Lakimiesliiton järjestötutkimus 2000. Suomen Gallup Oy.
- Suomen Lakimiesliiton jäsenrekisteri.
- Tiuhonen, Seppo: Hallitusvalta. Hallintohistoriakomitea. Helsinki 1990.
- Vartiainen, Juhana: Sukupuolten palkkaeron tilastointi ja analyysi. Tasa-arvojulkaissuja 2001:7. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki 2001.
- Vastavalmistuneiden sijoittumistutkimus 2001. Suomen Lakimiesliitto 2001.
- Winter-Mäkinen, Anneli: Naisjuristien 1. vuosisata. Poimintoja naisjuristien historiasta. Lakimiesliiton Kustannus. Helsinki 1995.
- 1 Pajuoja, Jussi ja Ervasti, Kaijus: Suomen Lakimiesliiton historia, 1991, s. 9.
- 2 Jaksot 3.1. ja 3.2. perustuvat keskeisesti Kevät Nousiaisen esitykseen teoksessa Nousiainen, Kevät ja Pylkkänen, Anu: Sukupuoli ja oikeuden yhdenvertaisuus, 2001, s. 7-62 ja 223-265.
- 3 YK:n peruskirja 1(3) artikla, Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus 2 artikla, KP-sopimus 2 (1) ja 26 artiklat, TSS-sopimus 2 (2) artikla, Euroopan ihmisoikeussopimus 14 artikla.
- 4 Lakimiesuutiset 11/2001
- 5 Lakimiesliiton jäsenrekisteri 25.10.2001.
- 6 Tilastokeskus: Naiset ja miehet vallankahvassa. Päätöksentekoindikaattoreita eri hallinnonaloilta ja organisaatioista.
- Sukupuolten tasa-arvo 2000:003.



**SUOMEN LAKIMIESLIITTO -
FINLANDS JURISTFÖRBUND ry**

Uudenmaankatu 4-6 B 10, 00120 Helsinki
Puh. (09) 8561 0300, faksi (09) 8561 0306