

Raskaussyrjintä Suomessa

Vuoden 2024 väestötutkimuksen tuloksia



Sosiaali- ja
terveysministeriö

Sosiaali- ja terveysministeriön
RAPORTEJA JA MUISTIOITA | 2024:20

Raskaussyrjintä Suomessa

Vuoden 2024 väestötutkimuksen tuloksia

Henna Attila, Tarja Baumgartner, Aku von Bell, Sara Koivuranta,
Marjut Pietiläinen

Julkaisujen jakelu

Distribution av publikationer

**Valtioneuvoston
julkaisuarkisto Valto**

Publikations-
arkivet Valto

julkaisut.valtioneuvosto.fi

Sosiaali- ja terveysministeriö
CC BY-NC-ND 4.0

ISBN pdf: 978-952-00-8426-4
ISSN pdf: 2242-0037

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2024

Raskaussyrjintä Suomessa Vuoden 2024 väestötutkimuksen tuloksia

Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2024:20

Julkaisija

Sosiaali- ja terveysministeriö

Tekijä/t

Henna Attila, Tarja Baumgartner, Aku von Bell, Sara Koivuranta, Marjut Pietiläinen

Toimittaja/t

Henna Attila, Sara Koivuranta

Yhteisötekijä

Tilastokeskus

Kieli

suomi

Sivumäärä

83

Tiivistelmä

Tämä raportti kokoaa yksiin kansiin raskaussyrjinnästä kertynyttä tietoa viimeisen 10 vuoden ajalta. Raportti sisältää katsauksen Suomessa tapahtuvaa raskaussyrjintää koskeviin tuoreisiin aineistoihin ja keväällä 2024 toteutetun väestötutkimuksen tulokset.

Väestötutkimusta edeltävien aineistojen perusteella tiedetään, että viranomaisten tietoon päätyy varsin vähän raskaussyrjintätapauksia. Ammattiliittojen tietoon tulee niiden jäsenistöä koskevia tapauksia, mutta niistä ei voi vetää yleistäviä johtopäätöksiä.

Raporttia varten toteutetun väestötutkimuksen tulosten perusteella raskaussyrjintää kokee Suomessa joka neljäs raskaana oleva. Yleisin syrjinnän muoto on määräaikaisen työsuhteen jatkamatta jättäminen. Miltei puolet raskaana olevista kokee työelämässä raskauden tai perhevapaan vuoksi syrjintää, pelkoa oman aseman vaarantumisesta tai jotain muuta kielteistä.

Koetusta raskaussyrjinnästä kerrotaan useimmiten lähipiirille tai työkavereille. Viidesosa ilmoittaa työpaikan viralliselle taholle tai viranomaisille. Noin kolmasosa tehdyistä ilmoituksista johtaa toimenpiteisiin, joista valtaosa tuo syrjintää kokeneen mielestä ainakin osittain oikeudenmukaisen ratkaisun.

Tietoisuus raskaussyrjinnän ilmoituskanavista on lisääntynyt, mutta usko omiin vaikutusmahdollisuuksiin heikentynyt ja seurausten pelko voimistunut. Raskaussyrjinnästä koetut kielteiset seuraukset ovat myös yleistyneet.

Asiasanat

raskaus, syrjintä, työsyryntä, sukupuolisyryntä, tasa-arvo, sukupuoli

ISBN PDF

978-952-00-8426-4

ISSN PDF

2242-0037

Julkaisun osoite

<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8426-4>

Graviditetsdiskriminering i Finland En statistisk utredning

Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2024:20

Utgivare Social- och hälsovårdsministeriet

Författare Henna Attila, Tarja Baumgartner, Aku von Bell, Sara Koivuranta, Marjut Pietiläinen

Redigerare Henna Attila, Sara Koivuranta

Utarbetad av Statistikcentralen

Språk finska

Sidantal 83

Referat

Denna rapport samlar information om graviditetsdiskriminering från de senaste tio åren på ett och samma ställe. Rapporten innehåller en översikt över den nya informationen om graviditetsdiskriminering i Finland och resultaten av en befolkningsundersökning som genomfördes våren 2024.

Utifrån den information som fanns före befolkningsundersökningen vet man att rätt få fall av graviditetsdiskriminering kommer till myndigheternas kännedom. Fackförbunden får kännedom om fall som gäller deras medlemmar, men av dem kan man inte dra generaliserade slutsatser.

Enligt den befolkningsundersökning som genomfördes för rapporten utsätts var fjärde gravida person i Finland för graviditetsdiskriminering. Den vanligaste formen av diskriminering är att man låter bli att förnya ett anställningsförhållande för viss tid. Nästan hälften av dem som är gravida upplever diskriminering i arbetslivet, rädsla för att den egna ställningen äventyras eller något annat negativt på grund av graviditeten eller familjeledigheten.

De som blivit utsatta för graviditetsdiskriminering berättar oftast om detta för den närmaste kretsen eller för arbetskamraterna. En femtedel gör en officiell anmälan på arbetsplatsen eller anmäler saken till en myndighet. Ungefär en tredjedel av anmälningarna leder till åtgärder, av vilka merparten ger upphov till en lösning som den som blivit utsatt för diskriminering upplever att åtminstone delvis är rättvis.

Medvetenheten om rapporteringskanalerna för graviditetsdiskriminering har ökat, men tron på de egna möjligheterna att påverka har minskat och rädslan för konsekvenser har ökat. Negativa konsekvenser till följd av graviditetsdiskriminering har också blivit vanligare.

Nyckelord jämställdhet, könsdiskriminering, diskriminering i arbetslivet, graviditet, statistik, kön

ISBN PDF 978-952-00-8426-4

ISSN PDF 2242-0037

URN-adress <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8426-4>

Pregnancy discrimination in Finland

Statistical survey

Reports and Memorandums of the Ministry of Social Affairs and Health 2024:20

Publisher Ministry of Social Affairs and Health

Author(s) Henna Attila, Tarja Baumgartner, Aku von Bell, Sara Koivuranta, Marjut Pietiläinen
Editor(s) Henna Attila, Sara Koivuranta
Group author Statistics Finland
Language Finnish

Pages 83

Abstract

This report brings together information on pregnancy discrimination, gathered over the past ten years, into a single document. The report includes an overview of recent data on pregnancy discrimination in Finland and the results of the population survey carried out in spring 2024.

Based on data gathered prior to the population survey, it is known that very few cases of pregnancy discrimination come to the attention of the authorities. Trade unions receive reports of cases concerning their members, but no general conclusions can be drawn from them.

According to the population survey conducted for the report, one out of four of those who are pregnant experience discrimination on grounds of pregnancy in Finland. Not continuing a fixed-term employment relationship is the most common form of discrimination. Nearly half of those who are pregnant experience discrimination in working life, fear their position might be jeopardised or experience something similar of negative nature because of their pregnancy or family leave.

Those who are pregnant usually tell their family, friends or colleagues about discrimination experienced on grounds of pregnancy. One fifth of them report discrimination to the official body at their workplace or to the authorities. About one third of the reported cases of discrimination lead to measures, and according to those who have experienced discrimination, most of these measures help, at least partly, to solve cases in a fair manner.

Awareness of the channels for reporting pregnancy discrimination has increased, but faith in one's own opportunities to exercise influence has decreased and the fear of consequences has become stronger. The negative consequences resulting from pregnancy discrimination have also become more common.

Keywords equality, gender discrimination, discrimination at work, pregnancy, statistics, gender

ISBN PDF 978-952-00-8426-4

ISSN PDF 2242-0037

URN address <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8426-4>

Sisältö

Lukijalle	7
1 Johdanto	8
2 Taustaselvitys: eri toimijoiden raskausyrjintäaineistot	14
2.1 Taustaselvityksen lähteet.....	15
2.2 Tasa-arvovaltuutetun oikeustapausselvitykset.....	16
2.3 Mothers in Business (MiB): Perhevapaat tasan -hanke 2023	17
2.4 Ylemmät toimihenkilöt (YTN): YTN-data 2023.....	18
2.5 Muut ammattiliittojen ja keskusjärjestöjen selvitykset	23
2.5.1 Palvelualojen ammattiliitto PAM: jäsenkysely 2021	23
2.5.2 Toimihenkilökeskusjärjestö STTK: Raskaus- ja perhevapaasyrjintäkysely 2024	23
3 Raskausyrjinnän yleisyys ja muodot	26
3.1 Raskausyrjintäkokemusten yleisyys väestössä.....	28
3.2 Raskausyrjinnän muodot	33
3.3 Raskausyrjintäkokemusten yleisyys työnhaussa ja työpaikoilla	35
4 Raskausyrjinnästä tehdyt ilmoitukset ja toimenpiteet	44
4.1 Raskausyrjintäkokemuksista kertominen eri tahoille	44
4.2 Virallisille tahoille tehdyistä ilmoituksista seuranneet toimenpiteet.....	48
4.3 Syyt raskausyrjinnästä kertomatta jättämiseen	50
5 Raskausyrjinnän seuraukset	54
5.1 Raskausyrjintäkokemusten seuraukset	55
5.2 Ammatilliset seuraukset	56
5.3 Muut kuin ammatilliset seuraukset	64
5.4 Pelot raskauden vaikutuksista työelämässä ja epäasiallinen käytös.....	66
6 Johtopäätökset	68
Liitteet	71
Liite 1. Raskausyrjintätutkimuksen otanta ja painotus.....	71
Liite 2. Raskausyrjintätutkimuksen kyselylomake.....	74
Lähteet	82

LUKIJALLE

Raskaussyrjintä on pitkään jatkunut työelämän tasa-arvo-ongelma. Sitä esiintyy alasta riippumatta, ja ongelma heijastuu laajemminkin naisten työelämääsemaan. Syrjintä raskauden tai perhevapaan perusteella on laissa kielletty, mutta siitä huolimatta sitä tapahtuu edelleen liian usein.

Raskaussyrjintä tulee näkyviin esimerkiksi tasa-arvoaltuutetun saamissa työelämää koskevissa yhteydenotoissa, joista yli puolet koskee syrjintää raskauden tai perhevapaan perusteella. Yhteydenotot ovat vain jäävuoren huippu, eikä kattavia, väestötasoisia tilastoja ole tähän mennessä ollut saatavilla. Tiedon lisäämiseksi sosiaali- ja terveysministeriö käynnisti Tilastokeskuksen toteuttamana selvityksen raskaus- ja perhevapaasyrjinnän määrästä.

Käsillä oleva selvitys antaa tärkeää tietoa koetusta raskaussyrjinnästä sekä sen seurauksista. Tilanne näyttää huolestuttavalta. Selvityksen perusteella raskauteen liittyvää syrjintää on kokenut joka neljäs raskaana oleva. Kaikkein yleisin syrjinnän muoto on raskaudesta johtuva määräaikaisen työsuhteen jatkamatta jättäminen.

Selvitys valaisee myös sitä, miten syrjintäepäilyistä ilmoitetaan eteenpäin. Näyttää siltä, että merkittävä osa syrjinnästä jää ilmoittamatta, ja syyksi kerrotaan useimmiten se, ettei ilmoituksella uskota olevan vaikutusta. Ilmoitetuista tapauksista vain yksittäisiä päätyy lopulta tuomioistumiin asti.

Raskaussyrjinnän estämiseksi on tehtävä enemmän, ja tämän selvityksen tuloksia tullaan hyödyntämään syrjinnän poistamiseen liittyvässä työssä. Kiitos tutkimuskyselyyn vastanneille kokemusten kertomisesta sekä selvityksen tekijöille Henna Attilalle, Tarja Baumgartnerille, Aku von Bellille, Sara Koivurannalle ja Marjut Pietiläille analyysien tekemisestä ja raportin kokoamisesta.

1 Johdanto

Marjut Pietiläinen & Henna Attila

"Kiitos, kun kartoitatte raskaussyrjinnän yleisyyttä. Tasa-arvon aikana sitä ei pitäisi olla, mutta oman kokemukseni perusteella näin kuitenkin on!"

"On todella surullista, että raskaussyrjintä on niin yleistä vielä 2020-luvun Suomessa. Tiedän monia ystäviäni, jotka ovat joutuneet kokemaan syrjintää raskauden takia: he eivät esimerkiksi pääse mukaan työprojektiin, koska 'lähdet kuitenkin puolen vuoden päästä'. Kuka tahansa voi irtisanoutua lyhyemmällä varoitusajalla, joten en ymmärrä, miksi raskaus on niin iso tabu monelle. Aivan kuin ura pysähtyisi samaan aikaan, kun ilmoitat olevasi raskaana."

Yllä olevat sitaattit ovat peräisin raskaussyrjintäkokemusten yleisyyttä kartoittaneen väestökyselyn vastaajilta vuoden 2024 alusta. Tämä raportti esittelee Raskaussyrjintätutkimus-nimellä toteutetun kyselyn keskeiset tulokset raskaussyrjinnästä Suomessa sekä kokoaa eri tahojen tuottamaa tutkimusta ja tietoa aiheesta.

Tutkimuksen ja raportin on toteuttanut Tilastokeskus sosiaali- ja terveysministeriön toimeksiannosta. Raportin tarkoitus on tuottaa tutkittua tietoa raskaussyrjinnän yleisyydestä ja muodoista, syrjinnästä kertomisesta ja syrjinnän seurauksista sekä pelosta tulla syrjityksi raskauden tai perhevapaan vuoksi. Raportti tarjoaa ensi kertaa väestötasolta ja kattavaa tietoa raskaussyrjinnän vastaisten politiikkatoimien ja päätöksenteon tueksi. Samalla se pyrkii lisäämään aiheesta koskevaa tietoisuutta.

Raskaussyrjinnän kieltä määritellään laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta eli niin sanotussa tasa-arvolaissa (609/1986), jossa kielletään eri asemaan asettaminen raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä sekä eri asemaan asettaminen vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Tasa-arvovaltuutetun selvityksen perusteella erityisen alttiita raskaussyrjinnälle ovat epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevät naiset, kuten määräaikaisina, osa-aikaisina tai nollatuntisopimuksella työskentelevät. Tyypillisesti raskaussyrjintä liittyy määräaikaisen työsuhteen jatkamiseen, työnhakuun, perhevapaalta palaamiseen tai raskauden tai perhevapaan ajan palkkaan ja työsuhde-etuihin (Tasa-arvovaltuutetun kertomus eduskunnalle 2022).

Vaikka raskaussyrjintä on kielletty lainsäädännössä, se on edelleen valitettavan yleistä. Tasa-arvovaltuutetulle tulee eniten työelämää koskevia syrjintäepäilyjä juuri raskaus- ja perhevapaasyrjintään liittyen. Vuonna 2023 tasa-arvovaltuutetulle tuli yhteensä 117 raskaus- ja perhevapaasyrjintää koskevaa yhteydenottoa, mikä on selvästi enemmän kuin vuonna 2022, jolloin yhteydenottoja tuli yhteensä 66. Suurin osa yhteydenotoista tulee naisilta, mutta miesten yhteydenotot ovat viime vuosina lisääntyneet. Myös ammattijärjestöille tulee vuosittain runsaasti raskaussyrjintään liittyviä yhteydenottoja.

Raskaussyrjintäkokemukset kuitenkin päätyvät harvoin viranomaisten tietoon, joltavat rikosilmoituksiin tai etenevät tuomioihin asti. Raskaussyrjintä ei juuri näy rikosilmoituksia koskevissa tilastoissa, sillä syrjintäperusteena raskautta ei saada eriteltä muuta työsyрjintää koskevista rikosilmoituksista. Kaikkiaan vuosina 2006–2023 tehtiin 204 työsyрjintää¹ koskevaa rikosilmoitusta. (Tilastokeskus, Rikos- ja pakkokeinotilasto.) Tuomioihin asti tapaukset etenevät hyvin harvoin. Tasa-arvovaltuutetun selvityksen perusteella vuosina 2019–2022 käräjäoikeuksissa käsiteltiin kolmea raskaus- ja perhevapaasyrjintätapausta. Hovioikeuden ratkaisuissa perhevapaa näkyi syrjintäperusteena viidessä tapauksessa, raskaus neljässä.

Koska syrjintää kokeneet jättävät usein ilmoittamatta kokemastaan syrjinnästä, päätyy viranomaisten tietoon vain osa syrjintätapauksista, ja suuri osa raskaussyrjintäkokemuksista jää piiloon. Tähän on useita syitä, kuten se, etteivät kaikki tunnista kokemaansa syrjintää tai tiedä oikeuksiaan. Myös pelko uralle koituvista vaikutuksista tai epäily prosessin hyödyistä vaikuttavat siihen, ettei tapauksista haluta raportoida viranomaisille. Prosessi koetaan myös raskaaksi, eikä siihen välttämättä haluta siksi ryhtyä. Tämän takia viranomaisaineistojen rinnalle tarvitaankin kyselytutkimuksia selvittämään syrjintäkokemusten yleisyyttä. Eri aineistoja hyödyntämällä voidaan luoda kattava kokonaiskuva ilmiöstä.

Tilastokeskuksen vuoden 2018 työolotutkimuksen mukaan palkansaajien havainnot perheellisyyteen tai raskauteen perustuvasta syrjinnästä vähenivät 1990-luvun lopulta (7 %) vuoteen 2018 (4 %). Naiset raportoivat syrjintähavaintoja (6 %) miehiä (2 %) yleisemmin ja alle 45-vuotiaat useammin kuin sitä vanhemmat. Perheellisyyteen ja raskauteen perustuvaa syrjintää oli havaittu muita sektoreita yleisemmin naisennemmistöisellä, henkilöstörakenteeltaan ikääntyneellä ja määräaikaisia

1 Työnantaja tai tämän edustaja työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä oli asettanut työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan perusteella.

työsuhteita käyttävällä kuntasektorilla. Myös palkansaajanaisten omakohtaiset kokemukset raskauden tai perheellisuuden perusteella koetusta syrjinnästä vähenivät 1990-luvun lopulta (3,5 %) noin puoleentoista prosenttiin vuonna 2018. Miehillä omakohtaiset kokemukset olivat harvinaisia, eikä vaihtelua pitkällä aikavälillä juurikaan ole. (Sutela ym. 2019.)

Vuoden 2017 Tasa-arvobarometrin mukaan palkansaajien arviot perhevapaille jäämisen vaikeudesta tai helppoudesta muuttuivat myönteisempään suuntaan vuodesta 2001 lähtien. Eniten on kasvanut miesten perhevapaille jäämistä helppona pitävien osuus. Palkansaajien arvioiden mukaan naisten perhevapaille jääminen oli kuitenkin helpompaa kuin miesten perhevapaille jääminen. Naiset arvioivat pitkille perhevapaille jäämisen helpommaksi kuin miehet. Naiset myös arvioivat miesten vanhempainvapaalle ja hoitovapaalle jäämisen helpommaksi kuin miehet itse. Julkisella sektorilla työskentelevät kokivat perhevapaille jäämisen usein helpommaksi kuin yksityisellä sektorilla työskentelevät: vaikeimmaksi sen kokivat yksityisellä sektorilla työskentelevät miehet. (Attila ym. 2018.)

Tasa-arvobarometrin mukaan palkansaajanaisista 56 prosenttia ja miehistä 25 prosenttia oli kokenut työssä haittaa sukupuolestaan. Joka viides palkansaajanainen oli kokenut paljon tai jonkin verran haittaa sukupuolestaan työn ja perheen yhteensovittamisessa, palkansaajamiehistä joka kymmenes. (Attila ym. 2018.)

Raskaussyrjintä aiheuttaa syrjintää kokeneille monenlaisia seurauksia. Perheelisyyteen ja raskauteen perustuvat syrjintäkokemukset vaikuttavat kielteisesti myöhempään työhönsä ja ovat yhteydessä työkuukausien määrään kolmen vuoden rekisteriseurannassa (Pietiläinen ym. 2018). Syrjintää kokeneilla on enemmän työttömyyskuukausia ja työmarkkinoilta poissaolokuukausia kuin syrjintää kokenemattomilla. Syrjintäkokemusten ulottuminen työelämän ulkopuolelle voi puolestaan asettaa raskaussyrjintää kokeneen entistä haavoittuvampaan asemaan.

Raskaussyrjinnän seurauksia myös pelätään. Esimerkiksi Tekniikan akateemisten (TEK) tekemän selvityksen mukaan joka neljäs alle 4-vuotiaan vanhempi pelkää perhevapaan vaikuttavan urakehitykseen (TEKin työmarkkinatutkimus 2023). On mahdollista, että pelon takia lapsen hankintaa lykätään tai lapsihaaveesta luovutaan kokonaan, mikä ei ole suotuisaa kehitystä Suomen 2010-luvulta alkaen ennestään madaltuneen syntyvyyden näkökulmasta.

Vuonna 2018 tehdyn työvoimatutkimuksen työn ja perheen yhteensovittamista koskevan alle 15-vuotiaiden lasten vanhemmille suunnatun lisätutkimuksen mukaan suurin osa naisista (77 %) oli jatkanut viimeisimmän perhevapaansa jälkeen samassa työpaikassa, vajaa viidennes (18 %) oli vaihtanut työpaikkaa ja viisi prosenttia ei ollut palannut työhön. Miehet olivat selvästi naisia useammin jatkaneet

viimeisimmän perhevapaan jälkeen samassa työpaikassa (93 %) ja vain kuusi prosenttia miehistä kertoi vaihtaneensa työpaikkaa. Samassa työpaikassa jatkaneista naisista 86 prosenttia kertoi jatkaneensa myös samassa tehtävässä, miehistä 96 prosenttia. Neljäsosa tehtävää vaihtaneista äideistä kertoi, etteivät muutokset olleet tapahtuneet omasta halusta. Kaikkiaan noin 17 000 äitiä kertoi vaihtaneensa työpaikkaa tai työtehtävää, koska työhön palatessa työtehtävät olivat muuttuneet tai hävinneet tai tilalle oli palkattu toinen henkilö. Suurin osa (75–86 %) äideistä kuitenkin koki, ettei viimeisimmällä perhevapaalla ollut vaikutusta työuraan. Vaikutuksia raportoineet kokivat perhevapaan vaikuttaneen kielteisesti palkkakehitykseen (10 %), uramahdollisuuksiin (7 %), ammattitaitoon (6 %), asemaan työpaikalla tai muuhun osaamiseen (5 %). (Tilastokeskus, Työvoimatutkimus, Työn ja perheen yhteensovittaminen 2018; Keyriläinen, M. 2019.)

Vastikään julkaistun Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen ja Kelan Perhevapaakysely 2022 -tutkimuksen tulosten mukaan 1–2-vuotiaiden lasten äidit kokevat kielteisiä seurauksia työpaikoilla aiempaa harvemmin. Äideistä kuusi prosenttia kertoi, ettei heidän määräaikaista työsuhdettaan ollut jatkettu ja neljä prosenttia kertoi puolestaan heikentyneestä asemastaan työpaikalla. Työsuhteen irtisanomisesta perhevapaan seurauksena kertoi alle prosentti äideistä. Miehillä kielteisten seurausten kokemukset olivat harvinaisempia kuin naisilla. (Kinnunen ym. 2024.) Tässä on kuitenkin syytä huomioda, että äitien prosenttiosuudet on laskettu yhteensä 1 824:stä kyselyyn vastanneesta naisesta, ja tällainen suhteellisen pieni vastaajajoukko voi heikentää tulosten yleistettävyyttä.

On selvää, että raskaus- ja perhevapaasyrjintä on moniulotteista, eivätkä kaikki kokemukset rajoitu yksinomaan raskauteen ja koske ainoastaan perinteisiä ydinperheitä. Raskaus- ja perhevapaasyrjintää koetaan myös monimuotoisissa perheissä, kuten adoptioperheissä, tahattomasti lapsettomien perheissä ja esimerkiksi lapsettomuushoitoja saavissa perheissä. Kaikkea ei kuitenkaan voida tutkia kerralla, joten tätä raporttia varten toteutettu väestötutkimus päätettiin rajata koskemaan nimenomaan synnyttäneiden naisten kokemaa raskaus- ja perhevapaasyrjintää. Muita teemoja, kuten miesten kohtaaman perhevapaasyrjinnän yleisyyttä väestötasolla, on syytä selvittää mahdollisissa jatkotutkimushankkeissa.

Tämän raportin luvut 3–5 perustuvat Raskaussyrjintätutkimus-nimiseen tiedonkeruuseen, jossa 15 835 Suomessa asuvan henkilön otoksella selvitettiin raskaussyrjintäkokemusten yleisyyttä Suomessa. Otos rajattiin 25–45-vuotiaisiin naisiin, jotka ovat synnyttäneet vähintään yhden lapsen. Kyselyssä kartoitettiin heidän kaikki vuosien 2012–2023 aikana alkaneet raskautensa ja keskityttiin niiden yhteydessä mahdollisesti koettuun raskaussyrjintään. Kyselylomakkeella kysyttiin myös

alkuvuodesta 2024 raskaana olleiden raskaussyrjintäkokemuksista, mutta koska tiedonkeruu toteutettiin alkuvuodesta 2024, vastauksia kertyi tältä vuodelta niin vähän, että niitä ei pääsääntöisesti voitu hyödyntää tuloksissa.

Raskaussyrjintää voi kokea missä vaiheessa raskautta tai perhevapaata hyvänsä, minkä lisäksi sama henkilö voi olla raskaana useita kertoja ja kokea syrjintää esimerkiksi ensimmäisen mutta ei toisen raskauden yhteydessä. Lisäksi raskauksien välillä saataan vaihtaa kotimaata, työnantajaa tai alaa tai joutua työttömäksi. Tämän vuoksi tutkimuksessa päätettiin keskittyä kartoittamaan Suomessa asuessa tai työskennellessä koettua raskaussyrjintää kaikkien alkaneiden raskauksien osalta. Alkaneista raskauksista ei ole olemassa rekisteritietoa, joten ainoaksi vaihtoehdoksi jäi kysyä vastaajilta, minä vuosina he ovat havainneet olevansa raskaana ja ovatko he asuneet tai työskennelleet silloin pääasiallisesti Suomessa, ja kysyä sitten näihin raskauksiin liittyvistä kokemuksista ja silloisesta työmarkkina-asemasta yksi raskaus kerrallaan.

Käytetty lähestymistapa mahdollistaa analyysien tekemisen sekä henkilö- että raskaustasolla, eli syrjinnän yleisyyttä pystytään tässä tutkimuksessa mittaamaan sekä osuutena vuosina 2012–2023 raskaana olleista naisista että osuutena kaikista vuosien 2012–2023 raskauksista. Tulosten käsittelyn yhteydessä tuodaan aina esiin, koskeeko tarkastelu raskaana olleita henkilöitä vai kaikkia raskauksia.

Raskaussyrjintä määriteltiin tutkimuksessa tarkasti tietyiksi teoiksi, joiden kokemisesta kunkin raskauden yhteydessä vastaajilta kysyttiin – nämä teot on kuvattu luvussa 3. Raskaussyrjintätilanteet voivat olla tulkinnanvaraisia, joten usein hankalan tai mahdottoman todistamisen sijaan vastaajia kehoitettiin raportoimaan tilanteista oman kokemuksensa mukaan. Annetut vastaukset kuvaavat näin raskaana olleiden kokemuksia ja tulkintoja – raskauden aikaisella työnantajalla tai rekrytoivalla organisaatiolla saattaa siis hyvinkin olla erilainen näkemys siitä, onko esimerkiksi määräaikaisen työsuhteen jatkamatta jättäminen johtunut työntekijän raskaudesta vai jostain muusta asiasta. Tämä kannattaa pitää mielessä tutkimuksen tuloksia tulkitessa.

Tutkimuksessa suurimpana kiinnostuksenkohteena olivat raskauden tai perhevapaan aikana palkansaajana olleet vastaajat, sillä heillä on suurin riski kokea raskaussyrjinnän eri muotoja – muissa työmarkkina-asemissa olevia voidaan syrjiä raskauden tai perhevapaan vuoksi lähinnä rekrytointitilanteissa. Kyselyssä huomioitiin myös se, että raskaana olleiden pääasiallinen toiminta ja työpaikka saattoi vaihdella raskauden ja perhevapaan aikana.

Väestötutkimuksen aineisto kerättiin suomen-, ruotsin- ja englanninkielisellä verkkolomakkeella alkuvuodesta 2024. Tutkimuksen vastausprosentti oli verkko-tiedonkeruulle verraten hyvä 43 prosenttia – suuri osallistuneiden osuus kertonee

ennen kaikkea siitä, että vastaaminen aihepiiriin kyselyyn koettiin tärkeäksi. Tiedonkeruuseen vastasi keruuajana kaikkiaan 6 991 naista, jotka raportoivat yhteensä 12 034 erillistä raskautta.

Tutkimuksessa tarkastelujen ulkopuolelle rajattiin raskaudet, jotka ajoittuivat vuoteen 2011 tai sitä aiempaan ajankohtaan. Näiden noin 2 400 raskauden osalta kysyttiin kuitenkin joitakin perustietoja ja raskaussyrjintään liittyviä kokemuksia avovastauksen muodossa. Tarkastelujen ulkopuolelle jätettiin myös raskaudet, joiden yhteydessä asuttiin tai työskenneltiin pääasiassa ulkomailla, eikä näin oltu raskauden tai perhevapaan aikana Suomen lainsäädännön piirissä. Suomen ulkopuolella oli asunut tai työskennellyt ainakin yhden raskautensa yhteydessä päätoimisesti kaikkiaan noin kuusi prosenttia vastanneista eli 319 henkilöä, jotka raportoivat yhteensä 720 ulkomailla koettua raskautta ja perhevapaata.

Vaikka tässä tutkimuksessa Suomen ulkopuolella koetut asiat oli mielekästä rajata tarkastelun ulkopuolelle, on tärkeää huomioida, että osa Suomessa asuvista raskaana olleista naisista on voinut kohdata raskaussyrjintää asuessaan tai työskennellessään ulkomailla, ja myös näillä kokemuksilla voi olla ammatillisia, terveydellisiä tai syntyvyyteen vaikuttavia seurauksia heidän palatessaan tai asettuessaan Suomeen.

Tutkimusaineistoon sisällytettiin tarkistus- ja käsittelyvaiheessa yhteensä 66 osittaista vastausta, joissa vastaaja ei ollut vastannut kysymyksiin kaikkien ilmoittamiensa vuosien 2012–2023 raskauksien osalta, mutta oli täyttänyt tiedot kokonaan vähintään yhdestä raskaudesta.

Edellä kuvattujen rajausten jälkeen vuosia 2012–2023 koskevissa tarkasteluissa on mukana yhteensä 5 451 raskaana ollutta henkilöä ja 8 923 raskautta. Vastauskadon aiheuttama vinouma korjattiin painotuksella niin, että tulokset ovat yleistettävissä kuvaamaan kaikkia vuosina 2012–2023 raskaana olleita ja heidän kokemuksiaan raskauksiensa aikana. Tarkempi kuvaus otospoiminnasta ja painotuksesta löytyy tämän raportin liitteistä.

Raportti koostuu kuudesta luvusta, joista ensimmäinen on johdanto. Toisessa luvussa esitellään muiden toimijoiden tuottamaa tietoa raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä. Luvut kolmesta viiteen keskittyvät Raskaussyrjintätutkimus-kyselyn tuloksiin, joissa kyse on vastaajien omakohtaisista raskaussyrjintäkokemuksista: 3. luvussa tarkastellaan raskaussyrjintäkokemusten yleisyyttä ja muotoja, 4. luvussa kuvataan raskaussyrjintäkokemuksista kertomista ja kertomisen johtamista toimenpiteisiin ja 5. luvussa tarkastellaan raskaussyrjinnästä koettuja ammatillisia ja muita seurauksia ja vaikutuksia. Lopuksi luvussa 6 esitetään johtopäätökset.

2 Taustaselvitys: eri toimijoiden raskaussyrjintäaineistot

Aku von Bell

Keskeiset havainnot

- Raskaus- ja perhevapaasyrjintää koskevissa aiemmissa tarkasteluissa ei ole käytetty edustavaa otantaa väestöstä, joten johtopäätöksiä ilmiön yleisyydestä ei voi niiden perusteella tehdä.
- Selvitysten määrä ja laatu antavat kuitenkin selvän käsityksen siitä, että ilmiö on havaittu, sitä pidetään ongelmallisena ja sen kartoittamiseksi nähdään paljon vaivaa.
- Taustaselvityksessä läpikäytyjen eri toimijoiden aineistojen perusteella voidaan sanoa, että raskaus- ja perhevapaasyrjintää havaitaan työelämässä, ja siihen liittyy pelkoja ja epätietoisuutta.
- Merkittävä osa koetusta raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä jää ilmoittamatta.
- Syitä ilmoittamatta jättämiselle ovat muun muassa tiedon ja ymmärryksen puute, prosessin kuormittavuus ja työtilanteen muuttuminen.
- Raskaus- ja perhevapaasyrjintä vaikuttaa varsinkin naisten urakehitykseen, ja monet ovat joutuneet vaihtamaan työtehtäviä tai työnantajaa tai jäämään työelämän ulkopuolelle perhevapaan jälkeen.

2.1 Taustaselvityksen lähteet

Seuraavaksi käydään lyhyesti läpi, millaisia tietoja eri toimijoilla on raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä Suomessa viime vuosilta. Raskaus- ja perhevapaasyrjintää on pidetty esillä esimerkiksi mediassa ja varsinkin työntekijäjärjestöt ovat ottaneet kantaa raskaussyrjintään työelämän ongelmana. Raskaus- tai perhevapaasyrjintään liittyviä kokemuksia on yleensä selvitetty rajatumpien kyselyiden avulla tai osana muita aiheita käsitteleviä tutkimuksia, mutta laajoja, koko väestöön yleistettäviä pääasiassa raskaussyrjintää käsitteleviä tutkimuksia ei ole tehty.

Tasa-arvovaltuutetulle tulleita raskaus- ja perhevapaasyrjintää koskevia yhteydenottoja työelämään liittyen oli vuonna 2022 yhteensä 66 ja vuonna 2023 yhteensä 117 kappaletta. Vuoden 2023 tieto ei näy vielä tasa-arvovaltuutetun vuosikertomuksessa, mutta tieto on luovutettu Tilastokeskuksen käyttöön taustaselvitystä varten.

Taustaselvitystä varten valikoitiin esimerkinomaisesti tahoja, jotka ovat selvittäneet raskaus- ja perhevapaasyrjintään liittyviä kokemuksia viime vuosina. Taustaselvitykseen saatiin aineistoa tai tietoa seuraavilta toimijoilta:

- Tasa-arvovaltuutetun toimisto
- Mothers in Business (MiB) -verkosto
- Seuraavat ammattiliitot ja keskusjärjestöt:
 - Ylemmät toimihenkilöt (YTN)
 - Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut (YKA)
 - Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry
 - Palvelualojen ammattiliitto (PAM)

YKA:n kautta saatu aineisto oli osa YTN:n vuonna 2023 keräämää aineistoa.

Lisäksi selvitystä varten oltiin yhteydessä käräjäoikeuksiin, joista kerrottiin, ettei raskaussyrjintä-termillä tai ilmiöön liittyvillä muilla hakusanoilla voi suoraan saada tietoa käräjäoikeuksien käsittelemistä tapauksista, sillä ne ovat oman kategorian sijaan muiden työsuhde-, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustapausten joukossa. Tasa-arvovaltuutetun toimistossa oli kuitenkin tehty sisäisiksi muistioiksi oikeustapausselvityksiä, joissa oli sovellettu tasa-arvolakia vuosilta 2015–2018 ja 2019–2022. Näistä jälkimmäisestä on nostettu tähän selvitykseen keskeiset tiedot oikeudessa käsitellyistä raskaussyrjintätapauksista.

2.2 Tasa-arvovaltuutetun oikeustapausselvitykset

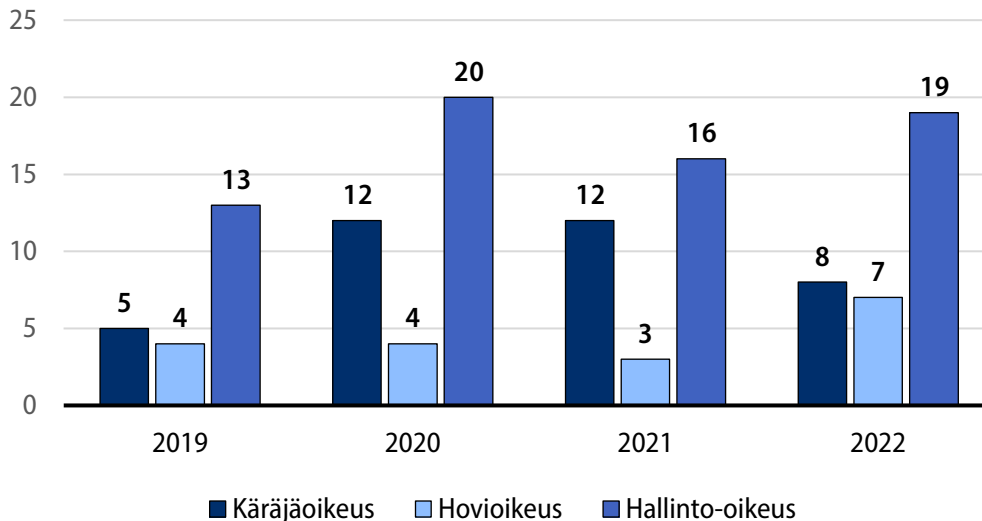
Vuosien 2019–2022 välisenä aikana käräjäoikeuksissa käsiteltiin yhteensä 37 tasa-arvolakiin liittyvää tapausta, joista yli puolet koski työelämää. Lopuista tarkempi aihe ei käynyt ilmi. Kahdeksassa tapauksessa vastaajana oli kaupunki tai kunta, kuudessa tapauksessa sairaanhoitopiiri tai sairaanhoitopiirin kuntayhtymä ja yhdessä perusturvakuntayhtymä. Seitsemässä tapauksessa vastaajana oli valtio. Julkiset toimijat muodostivat 59 prosenttia koko vastaajajoukosta.

Kuudessa tapauksessa käräjäoikeudessa määrättiin maksettavaksi hyvitystä kantajalle, neljässä tapauksessa vahvistettiin sovinto ja 12 kannetta peruutettiin käsittelyn aikana mahdollisesti osapuolten saavuttaman sovinnon perusteella. Maksettujen hyvitysten summat vaihtelivat 5 000 eurosta 36 000 euroon. Kantajana oli nainen 26 tapauksessa. Kahdessa tapauksessa kantajia oli useampi kuin yksi. Mies oli kantajana yhdeksässä tapauksessa.

Hovioikeuksissa käsiteltiin vuosina 2019–2022 yhteensä 18 tasa-arvolakiin liittyvää tapausta, joista kaikki koskivat työelämää. Näistä kolmasosa koski syrjintäepäilyä työhönotossa. Viidessä tapauksessa perhevapaa ja neljässä tapauksessa raskaus oli yksi epäilyistä syrjintäperusteista. (Tasa-arvovaltuutetun toimisto 2024.)

Hallinto-oikeudessa käsiteltiin vuosina 2019–2022 yhteensä 68 tasa-arvolakiin liittyvää tapausta. 82 prosenttia tapauksista koski virkavalintaa. Perhevapaa oli yhtenä epäiltynä syrjintäperusteena kolmessa ja raskaus yhdessä tapauksessa. Kahdessa tapauksessa perusteena oli sekä raskaus että perhevapaa. (Tasa-arvovaltuutetun toimisto 2024.)

Kuvio 2.1. Tasa-arvolakiin liittyvien tapausten määrät eri tuomioistuimissa vuosina 2019–2022. N=123.



Kokonaisuudessaan voi sanoa, että oikeuskäsittelyyn ja langettavaan ratkaisuun näyttää etenevän vain pieni osa epäillyistä raskaus- ja perhevapaasyrjintätapauksista.

2.3 Mothers in Business (MiB): Perhevapaat tasan -hanke 2023

Mothers in Business (MiB) on äideille tarkoitettu verkosto, jonka tavoitteena on auttaa äitejä yhdistämään työ- ja perhe-elämä.

MiB teki osana Sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskuskuksen STEAn rahoittamaa kolmivuotista ”Perhevapaat tasan” -hanketta kyselyn perhevapaiden jakamisesta vanhempien kesken. Verkkokysely lähetettiin sähköpostitse MiB:n jäsenille ja uutiskirjeen tilaajille, minkä lisäksi linkkiä kyselylomakkeelle jaettiin MiBin sosiaalisen median kanavissa, verkkosivuilla sekä Facebookin Miestenhuone-ryhmässä.

Kyselyaineisto kerättiin alkuvuodesta 2023. Aineistoon saatiin 1 709 vastausta, joista noin 70 prosenttia naisilta ja noin 30 prosenttia miehiltä. Vastausten perusteella noin 90 prosentilla vastaajista oli korkeakoulututkinto, yli puolet työskenteli asiantuntijana, noin kymmenen prosenttia johtajana ja viisi prosenttia yrittäjänä. Yli puolet vastaajista asui Uudellamaalla, 15 prosenttia Pirkanmaalla ja 8 prosenttia

Varsinais-Suomessa. Vastaajista yli puolet ilmoitti olevansa pienten, 0–3-vuotiaiden, lasten vanhempia ja noin 90 prosenttia vastaajista eli kahden vanhemman perheessä. (Perhevapaakysely 2023.)

Kyselyn tuloksista selviää, että 12 prosentissa niistä perheistä, joissa ei päädytty jakamaan perhevapaita tasan, syy epätasaiseen jakoon johtui pelosta, että tasaajaossa puoliso menettäisi työpaikkansa tai hänen ura- ja palkkakehityksensä katkeaisi. Kymmenen prosenttia kertoi perhevapaiden epätasaisen jaon johtuvan työpaikan suhtautumisesta ja asenneilmapiiristä. Kysymykseen siitä, mikä kannustaisi jakamaan perhevapaat tasaisemmin, lähes puolet vastaajista mainitsee varmuuden töiden tai urakehityksen jatkumisesta perhevapaista huolimatta sekä työpaikan kannustuksen. (Perhevapaakysely 2023.)

Keruutavasta johtuen aineisto on näyteluontoinen, eli sen tulokset eivät ole yleistettävissä koko väestöön. Ne kuitenkin viittaavat siihen, että varsinkin korkeakoulutettujen keskuudessa perhevapaiden pitämiseen liittyy paljon pelkoa siitä, että perhevapaat vaikuttavat negatiivisesti työntekijän urakehitykseen tai työn jatkuvuuteen.

2.4 Ylemmät toimihenkilöt (YTN): YTN-data 2023

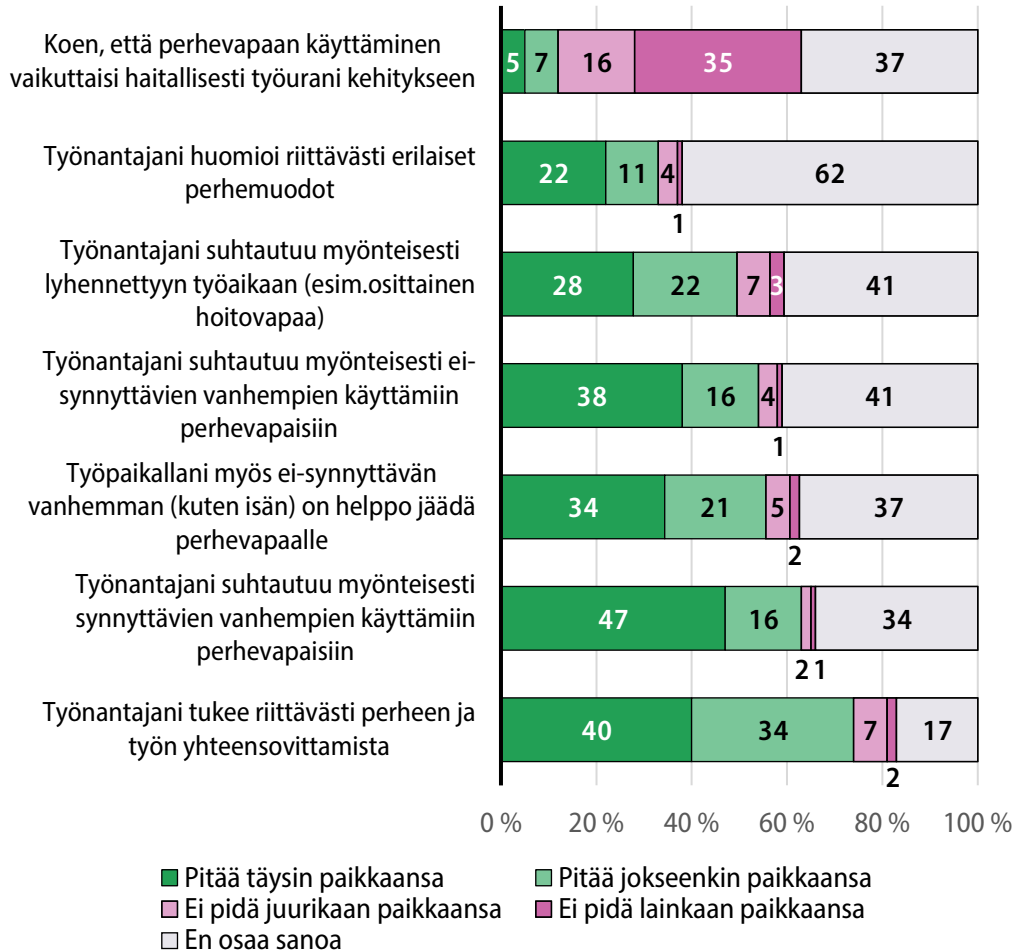
Ylemmät Toimihenkilöt YTN on keskusjärjestö Akavan alainen yksityisen sektorin neuvottelujärjestö, jonka jäsenistöön kuuluu 20 akavalaista liittoa ja joka edustaa lähes 178 000 asiantuntijaa ja esihenkilöä eri toimialoilla.

Tässä taustaselvityksessä käsiteltävä työpaikkojen perhevapaapolitiikkaan liittyviä käsityksiä koskeva aineisto on osa YTN:n laajempaa vuoden 2023 jäsenkyselyaineistoa, ja se saatiin ammattiliitto Yhteiskunta-alan korkeakoulutettujen kautta.

YTN:n aineisto on kerätty kymmenen YTN:n jäsenliiton yksityisellä sektorilla työskenteleviltä jäseniltä. Aineistossa on 29 578 yksityisellä sektorilla työskentelevän asiantuntijan ja esihenkilön kokemuksia työelämästä. Kyselyaineisto on kerätty loppusyksystä 2023. YTN:n jäsenkyselyissä on joka toinen vuosi teema, joka vuonna 2023 oli perhevapaat.

Vaikka aineisto on näyteaineisto, eikä sen tuloksia siis voida yleistää, se täydentää vuoden 2024 Raskaussyrjintätutkimuksen aineistoa erityisesti miesten osalta, jotka eivät olleet väestötutkimuksen kohderyhmässä. YTN:n aineiston vastaajista miehiä oli 62 prosenttia. Vastaajista alle 30-vuotiaita oli noin 13 prosenttia, 30–39-vuotiaita sekä 40–49-vuotiaita oli molempia 29 prosenttia vastaajista, 50–59-vuotiaita 21 prosenttia ja 60-vuotiaita tai vanhempia 8 prosenttia.

Kuvio 2.2. Perhevapaa-asenteet ja perhevapaiden käyttö, %. N=29 578. Lähde: Ylemmät toimihenkilöt – YTN (YTN-data 2023).

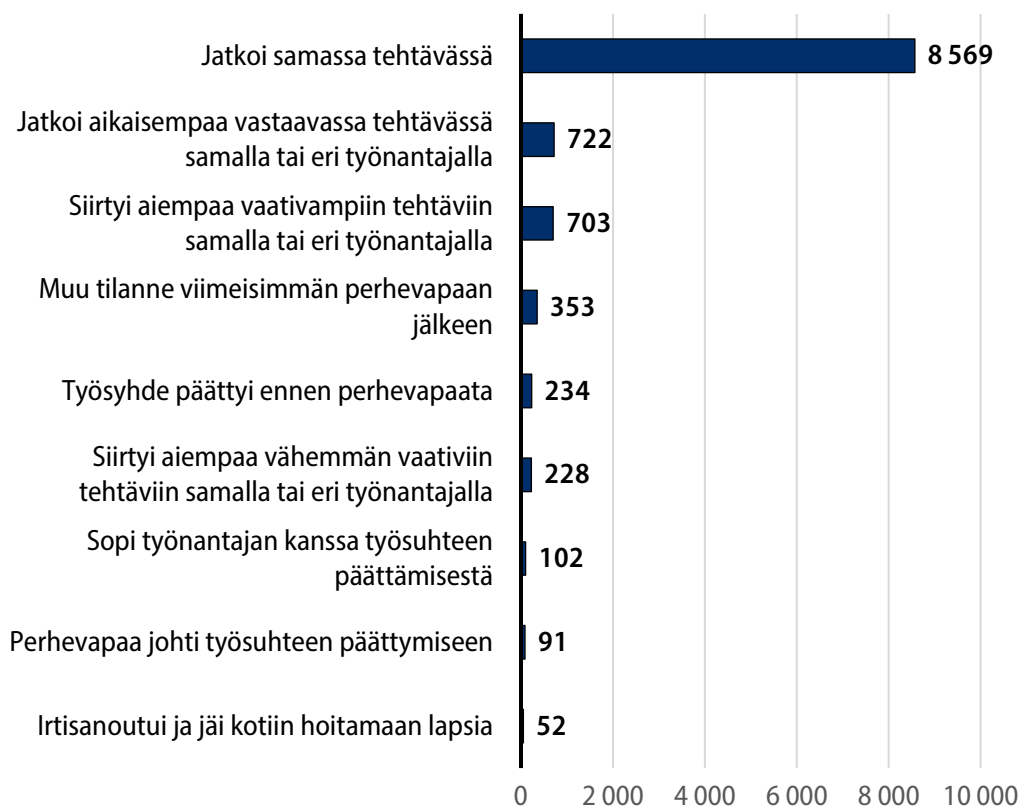


Vastaajien asenteita perhevapaita kohtaan esitetään kuviossa 2.2. Kiinnostavasti En osaa sanoa -vaihtoehdon valinneiden osuus kaikissa väittämässä on varsin suuri. Myös YTN (2023) on huomionnut tämän raportissaan: "Asenneväittämistä voidaan todeta, että Ei osaa sanoa -vastausten osuus oli melko suuri jokaisen väittämän kohdalla. Väittämiin voi olla vaikea ottaa kantaa, jos asia ei ole itselle ajankohtainen. Kuitenkin, vaikka tarkasteluun otettaisiin mukaan vain alle 50-vuotiaat vastaajat tai vastaajat, joilla on alle kouluikäisiä lapsia, olivat Ei osaa sanoa -vastausten osuudet edelleen suuria"

Pyysimme YTN:ää toimittamaan asennekuvaajan siten, että miesten ja naisten vastaukset oli eroteltu toisistaan. Kävi ilmi, että miesten ja naisten asenteiden välillä ei ollut juurikaan eroja, ja erityisesti EOS-vastaajien osuuksissa ei ollut oikeastaan minäkäänlaisia eroja.

Vastaukset eivät anna ymmärtää, että työnantajien asenteissa perhevapaiden pitämiseen olisi mitään huolestuttavaa, mutta EOS-vastanneiden korkea osuus kertoo siitä, ettei vastaajilla ole juuri tietoa työnantajien asenteista perhevapaita kohtaan.

Kuvio 2.3. Työhönpaluu viimeisimmän perhevapaan jälkeen. N=11 054. Lähde: Ylemmät toimihenkilöt – YTN (YTN-data 2023).

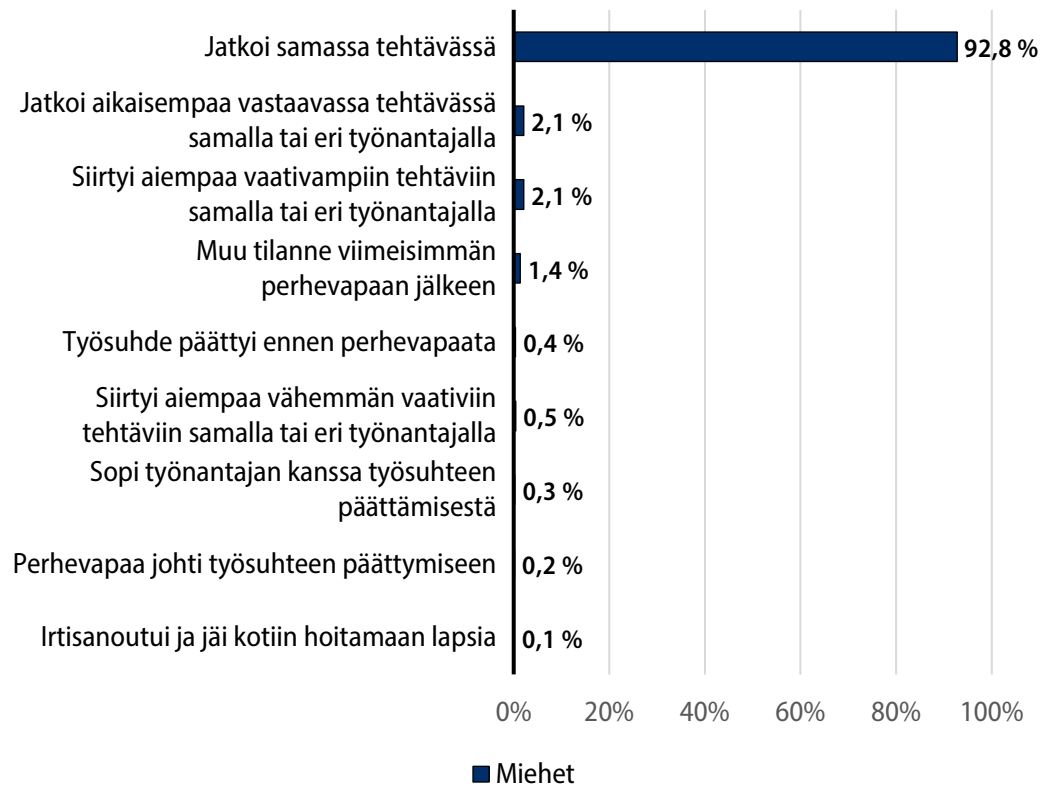


Kuvion 2.3. perusteella näyttää siltä, että suurin osa perhevapaalla olleista vastaajista jatkoi samoissa, vastaavissa tai jopa vaativammissa tehtävissä viimeisimmän perhevapaansa jälkeen.

Koska aineistossa 62 prosenttia vastaajista on miehiä, sama kuvaaja pyydettiin toimittamaan siten, että miesten ja naisten vastaukset oli eroteltu. Nämä jaotellut osuudet ovat näkyvillä kuvioissa 2.4. ja 2.5.

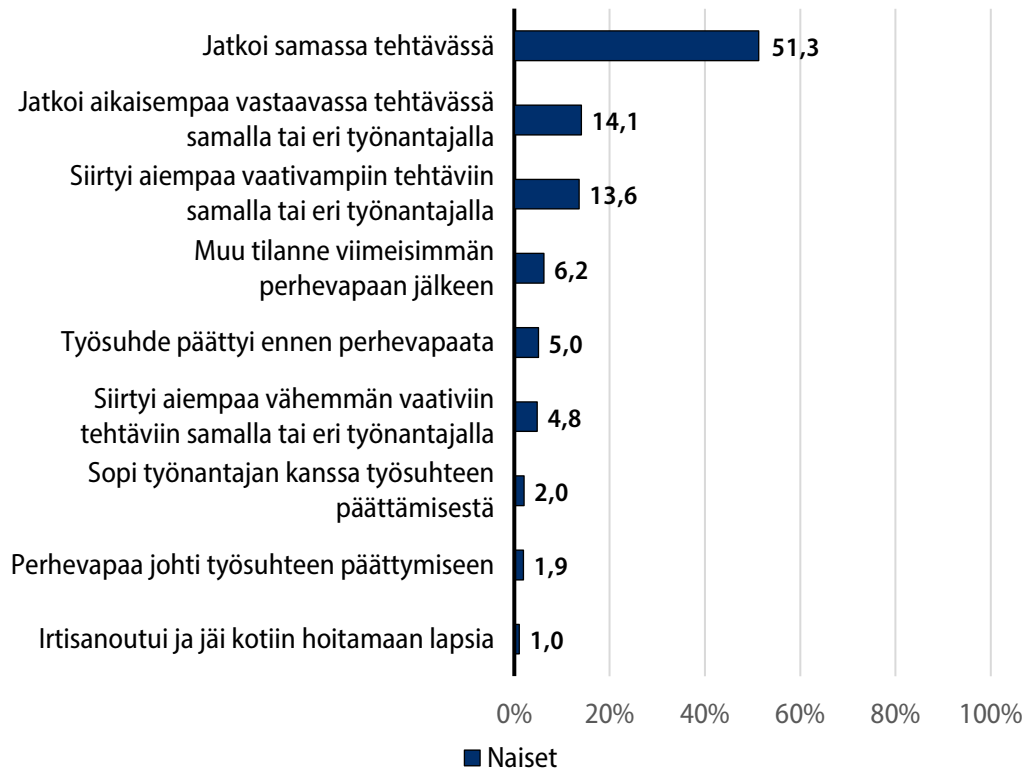
Kuvio 2.4. Miesten työhönpaluu osuudet viimeisimmän perhevapaan jälkeen, %.

N=6 984. Lähde: Ylemmät toimihenkilöt – YTN (YTN-data 2023).



Kuvio 2.5. Naisten työhönpaluun osuudet viimeisimmän perhevapaan jälkeen, %.

N=4 070. Lähde: Ylemmät toimihenkilöt – YTN (YTN-data 2023).



Kun asiaa tarkastellaan sukupuolen mukaan kuvioissa 2.4 ja 2.5, voidaan naisten ja miesten välillä havaita selkeä ero. Siinä missä yli 90 prosenttia miehistä jatkoi samassa tehtävässä, vastaava luku naisilla on vain 51 prosenttia. Tämä kertoo siitä, että naiset vaihtavat miehiä useammin työtehtäviään perhevapaan jälkeen.

Vaikka suurin osa naisista jatkoi aiempaa vastaavissa (14 %) tai jopa vaativammissa (14 %) tehtävissä, esiintyy aineistoissa myös viitteitä mahdollisesta ja todennäköisestä raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä: aineiston perhevapaalla olleista naisista viisi prosenttia raportoi työsuhteen päättyneen ennen viimeisintä perhevapaata, yhtä suuri osuus (5 %) kertoi siirtyneensä perhevapaan jälkeen vähemmän vaativiin tehtäviin ja kaksi prosenttia ilmoitti perhevapaan johtaneen työsuhteen päättymiseen. Tulosten perusteella ei voi myöskään tietää, kuinka suuri osuus vastaavissa työtehtävissä jatkaneista tai vaativampiin työtehtäviin siirtyneistä joutui hakemaan töitä uudelta työnantajalta.

2.5 Muut ammattiliittojen ja keskusjärjestöjen selvitykset

2.5.1 Palvelualojen ammattiliitto PAM: jäsenkysely 2021

Palvelualojen ammattiliitto PAM on ammattiliitto palvelualojen työntekijöille, johon kuuluvat muun muassa tarjoilijat, siistijät, kokit, kiinteistönhoitajat, vartijat, ruokalahetit sekä kaupan alan työntekijät.

PAM ei tilastoi tarkkoja määriä raskaussyrjintään tai perhevapaan pitämiseen liittyvistä yhteydenotoista. Liitto kysyi vuoden 2021 jäsenkyselyssään jäseniltään heidän havaitsemastaan syrjinnästä työpaikoilla kysymyksellä ”Oletko havainnut työpaikallasi syrjintää seuraavien asioiden perusteella?”. Vastaajat valitsivat aiheista ne, joiden perusteella he olivat syrjintää havainneet. Tulosten perusteella osuus havaitusta raskauteen liittyvästä syrjinnästä oli 2–3 prosenttia kaikista havaituista syrjintäaiheista.

Havaintojen pieni osuus tuskin kuvaa ongelman todellista laajuutta. On mahdollista, etteivät työntekijät havaitse tai tunnista raskaussyrjintää tai erottele raskauteen liittyvää syrjintää sukupuolisyrynnästä. Lisäksi tulosta voi osaltaan selittää muiden lähteiden tarjoama tieto siitä, että raskaussyrjinnästä raportoivat muita useammin korkeakoulutetut naiset, jotka tyypillisesti työskentelevät toimihenkilö- tai asiantuntijatehtävissä ja kuuluvat muihin ammattiliittoihin.

2.5.2 Toimihenkilökeskusjärjestö STTK: Raskaus- ja perhevapaasyryjintäkysely 2024

STTK on koulutettujen ammattilaisten keskusjärjestö, johon vuonna 2024 kuuluu 13 jäsenliittoa ja noin 420 000 jäsentä.

STTK keräsi aineistoa raskaus- ja perhevapaasyryjinnästä kyselylomakkeella helmimaaliskuussa 2024. Kyselyyn vastasi 325 henkilöä. Verkossa toteutetun kyselylomakkeen linkkiä jaettiin STTK:n omilla verkkosivuilla, sosiaalisen median kanavissa, jäsenliittojen uutiskirjeissä ja sosiaalisen median kanavissa sekä naisjärjestöjen kanavissa. (STTK, 2024.) Aineisto on siis puhtaasti näyteaineisto, eikä siitä voi tehdä yleistettäviä johtopäätöksiä.

Kyselyyn vastanneista 61 prosenttia oli kokenut raskaus- tai perhevapaasyryjintää. Noin puolet vastaajista ilmaisi, että heidän lähipiirissään on koettu raskaus- ja perhevapaasyryjintää.

Vastaajien raportoimia syrjinnän ilmenemismuotoja olivat:

- Työtehtävien ja aseman muutokset
 - Työtehtävien muuttuminen perhevapaan aikana ilman keskustelua työntekijän kanssa.
 - Työntekijän kokemus siitä, ettei ollut tervetullut takaisin työhönsä perhevapaan jälkeen.
 - Työntekijää perhevapaan aikana sijaistanut henkilö oli tehty niin tarpeelliseksi, että työnantaja päätti pitää sijaisen työntekijän sijaan.
- Työsopimuksen päättyminen ja työttömyys
 - Työsopimuksen lopettaminen äitiysloman alussa ja uuden työntekijän palkkaaminen tilalle.
 - Työntekijän jääminen työttömäksi perhevapaan jälkeen, kun määräaikaista työsopimusta ei jatkettu
- Palkkaan ja etenemiseen liittyvät ongelmat
 - Äitiys- tai vanhempainvapaasijaiselle maksettiin parempaa palkkaa kuin vakituiselle työntekijälle.
 - Kokemukset siitä, että raskaus- tai perhevapaasyrjintä vaikutti negatiivisesti urakehitykseen tai palkkakehitykseen.
- Kielteiset asenteet ja kohtelu
 - Esimiesten ja kollegoiden kielteiset asenteet raskautta tai perhevapaita kohtaan, mukaan lukien toruvat kommentit ja syrjivä kohtelu.
 - Työhaastatteluissa kyselyt perhesuunnitelmista tai oletukset, että raskaana oleva tai perhevapaalta palaava henkilö ei ole yhtä sitoutunut työhönsä.

Syrjintää kokeneista 56 prosenttia kertoi, ettei vienyt asiaa eteenpäin. Asiaa eteenpäin vieneet olivat yleisimmin ottaneet yhteyttä joko omaan liittoon, luottamusmieheen, esihenkilöön tai organisaationsa johtoon.

Yleisimmät syyt olla viemättä asiaa eteenpäin olivat:

- Ei tiedetty omia oikeuksia tai mihin olisi voinut olla yhteydessä
- Tilanne koettiin kuormittavaksi
- Työtilanne oli muuttunut

Vastaajista 76 prosenttia koki, että raskaus- ja perhevapaasyrjintä on Suomessa ongelma. 22 prosenttia vastaajista ei kokenut sitä ongelmaksi. (STTK, 2024.)

3 Raskaussyrjinnän yleisyys ja muodot

Henna Attila

Keskeiset tulokset

- Vuosina 2012–2023 raskaussyrjintää koki ainakin yhden raskautensa aikana joka neljäs raskaana ollut. Pelkoa raskauden vaikutuksesta omaan asemaan työelämässä koki niin ikään joka neljäs. Lisäksi raskauden tai perhevapaan vuoksi jotain muuta kielteistä työelämässä koki 16 prosenttia raskaana olleista. Kaikkiaan jotain edellä mainittua koki 44 prosenttia kaikista raskaana olleista.
- Kokemuksia raskaussyrjinnästä raportoitiin kaikilla koulutustasoilla, työnantajasektoreilla, toimialoilla, työsuhdemuodoissa ja työmarkkina-asemissa. Raskaussyrjinnän kokeminen on kuitenkin yleisintä korkeasti koulutettujen, määräaikaisessa työsuhteessa olevien ja yksityisellä tai valtiosektorilla työskentelevien palkansaaajien keskuudessa. Muuhun väestöön verrattuna raskaussyrjintäkokemuksia on huomattavan paljon myös seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvilla.
- Yleisimmät raskaussyrjinnän muodot ovat määräaikaisen työsuhteen jatkamatta jättäminen ja työuran etenemisen hidastuminen tai pysähtyminen raskauden tai perhevapaan vuoksi.
- Suurin osa raskaussyrjintää kokeneista raportoi syrjinnän liittyneen nimenomaan perhevapaan pitämiseen tai perhevapaalta palaamiseen.

”Henkilökohtaisesti koen painetta, että minun pitäisi tehdä töitä kuin minulla ei olisi lapsia, ja samaan aikaan hoitaa lapsia kotona kuin minulla ei olisi töitä.”

Sosiaali- ja terveysministeriön Tilastokeskukselta keväällä 2024 tilaamassa Raskaus-syrjintätutkimuksessa kartoitettiin 25–45-vuotiaiden vähintään yhden lapsen saaneiden naisten työelämässä vuosina 2012–2023 kokemia raskaudesta tai perhevapaasta johtuvaa syrjintää. Tulokset ovat väestöllisesti edustavia, eli ne kuvaavat luotettavasti Suomessa asuvien vuosina 2012–2023 raskaana olleiden naisten tilannetta.

Tässä luvussa kuvataan raskaussyrjinnän kokemisen yleisyyttä. Raskaussyrjintä määriteltiin tutkimuksessa kyselylomakkeella listattujen tekojen kokemiseksi raskauden tai perhevapaan vuoksi. Vastaajia kehoitettiin raportoimaan tilanteista oman kokemuksensa mukaan, eli syrjinnästä ei pyydetty kirjallisia todisteita, eikä siitä ollut tarvinnut raportoida muille tahoille. Tulokset kuvaavat siis naisten kokemuksia ja täydentävät näin viranomaislähteitä, joissa näkyvät vain viranomaisille raportoidut tapaukset.

Tutkimuksessa selvitettiin raskaussyrjinnän yleisyyttä kysymällä vastaajilta, minä vuosina he ovat olleet raskaana vuosien 2012–2023 välillä, asuivatko tai työskentelivät he silloin pääasiassa Suomessa, ja kysymällä sitten raskaus kerrallaan, kokivatko he seuraavia asioita silloisen raskautensa tai perhevapaansa yhteydessä:

1. Sinut jätettiin palkkaamatta hakemaasi työtehtävään raskauden tai perhevapaan vuoksi.
2. Työsuhteesi purettiin koeajalla raskauden tai perhevapaan vuoksi.
3. Sinut irtisanottiin raskauden tai perhevapaan vuoksi.
4. Määräaikaista työsuhdettasi ei jatkettu tai vakinaistettu raskauden tai perhevapaan vuoksi.
5. Et saanut palata vanhaan työtehtävääsi raskauden tai perhevapaan vuoksi.
6. Sinulle annetut työtunnit vähentyivät tai loppuivat raskauden tai perhevapaan vuoksi.
7. Et enää saanut yhtä vaativia tai kiinnostavia työtehtäviä kuin aiemmin raskauden tai perhevapaan vuoksi.
8. Etenemisesi organisaatiossa hidastui tai pysähtyi raskauden tai perhevapaan vuoksi.

Raskaussyrjinnän kokemisen lisäksi kartoitettiin kunkin raskauden osalta myös syrjinnän kokemiseen liittyvän pelon tai huolen yleisyyttä:

9. Koit pelkoa tai huolta siitä, että raskaus tai perhevapaa voisi vahingoittaa asemaasi työelämässä.

Lisäksi annettiin mahdollisuus kertoa mahdollisista muista kielteisistä kokemuksista, jotka eivät sovi edellä mainittuihin teonkuvauksiin:

10. Koit työelämässä raskauden tai perhevapaan vuoksi jotain muuta kielteistä.

3.1 Raskaussyrjintäkokemusten yleisyys väestössä

”Minulle kerrottiin ensimmäisen raskauden paljastuttua, että minulle oli suunniteltu tiimin esihenkilön tehtävää, mutta koska olen jäämässä perhevapaalle, sitä ei nyt toteuteta. Sanottiin, että katsotaan sitten, kun tulet takaisin. Ei ole katsottu.”

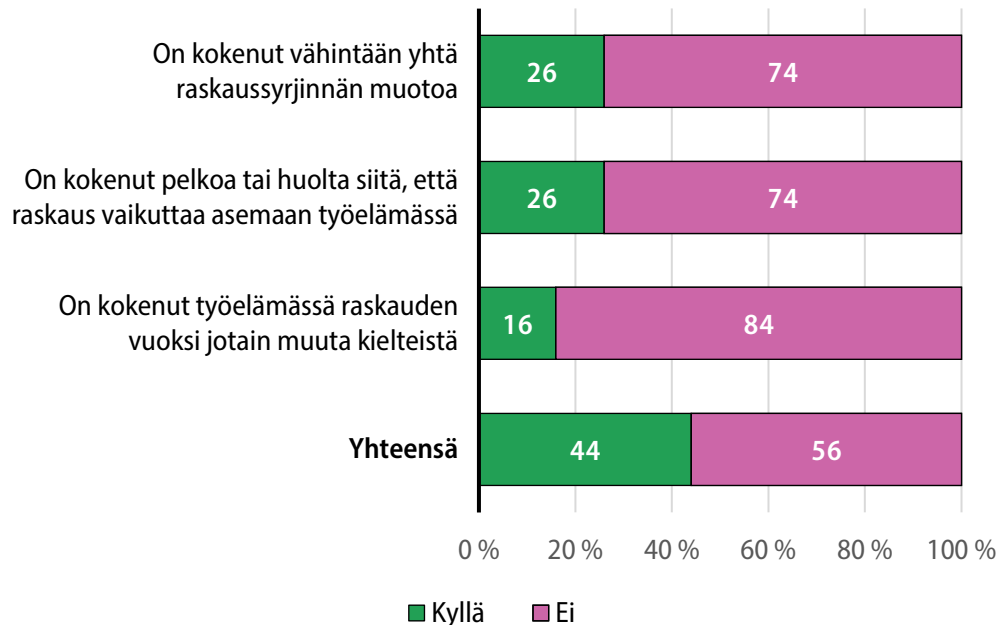
”Hain perhevapaalla uutta työpaikkaa. Miesyrittäjä totesi haastattelussa, että he eivät etsi mitään kahvinkeittäjää. Minulla oli vuosien kokemus johtotehtävistä ja kansainvälisistä tehtävistä.”

”En kokenut syrjintää. Päinvastoin minut vakinaistettiin heti, kun palasin töihin, ja sain toivomani työtehtävät sekä 60-prosenttisen työajan, kun sitä halusin.”

Kuten kuviosta 3.1 nähdään, joka neljäs (26 %) vuosien 2012–2023 aikana raskaana ollut henkilö on kokenut vähintään yhtä raskaussyrjinnän muotoa. Lisäksi yhtä moni (26 %) on kokenut pelkoa tai huolta siitä, että raskaus tai perhevapaa vaikuttaa kielteisesti omaan asemaan työelämässä. Raskauden vuoksi jotain muuta kielteistä työelämässä on kokenut 16 prosenttia raskaana olleista. Kaikkiaan miltei puolet (44 %) kaikista raskaana olleista on kokenut raskauden tai perhevapaan vuoksi syrjintää, pelkoa tai jotain muuta kielteistä työelämässä.

Kyselyn avovastauksissa osa vastaajista raportoi raskauden ja perhevapaan olleen työuran kannalta neutraali tai positiivinen kokemus, johon saattoi sisältyä esimerkiksi uuden työpaikan saaminen tai vakinaistaminen. Yleisemmin kuitenkin ilmaistiin omien kokemusten lisäksi tai sijaan huolta ja havaintoja muiden kokemasta syrjinnästä.

Kuvio 3.1. Raskaussyrjinnän, pelon ja muiden raskauteen liittyvien kielteisten asioiden kokeminen, % vuosina 2012–2023 raskaana olleista. N=5 436.



Kuten kuvioista 3.2 ja 3.3 nähdään, raskaussyrjintää kokevat kaikenlaisista taustoista tulevat, eikä siltä suojaa sen enempää korkea kuin matalakaan koulutus tai vähemmistöön kuuluminen tai kuulumattomuus. Suuri osa raskaussyrjintäkokemuksista keskittyy 26–32-vuotiaille, mutta syrjintää ei koeta tasaisesti kaikissa väestöryhmissä – vaikka kokemukset läpäisevätkin lapsen saaneen naisväestön niin, että niitä ilmenee kaikissa ryhmissä, syrjintäkokemusten yleisyys vaihtelee henkilöiden taustan ja työtilanteen mukaan.

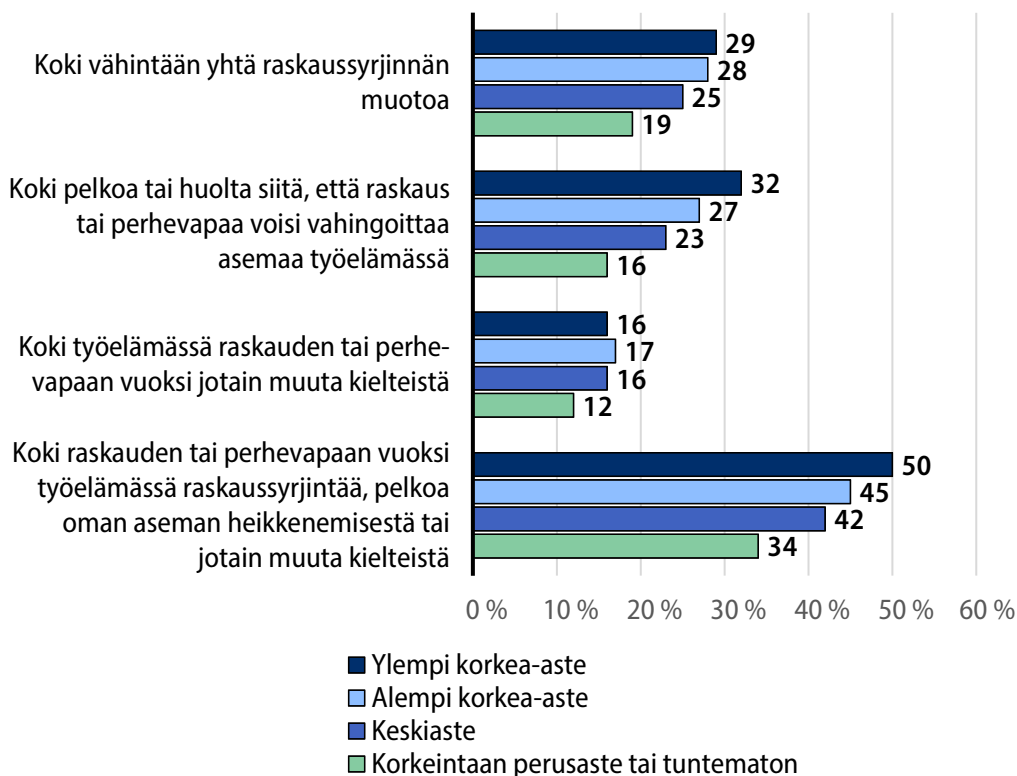
Korkeimman suoritettun koulutustason mukaan tarkasteltaessa havaitaan, että kokemukset raskaussyrjinnästä, pelosta ja huolesta sekä muista kielteisistä raskauteen tai perhevapaisiin liittyvistä asioista työelämässä ovat sitä yleisempiä, mitä korkeammin koulutettu henkilö on. Tämä tukee taustaselvityksessä esiin tulleita havaintoja korkeammin koulutettujen suuremmasta todennäköisyydestä kohdata ja/tai raportoida raskaussyrjinnän eri muotoja.

Eniten syrjintäkokemuksia on vähintään ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneilla: heistä raskaussyrjintää on kokenut miltei joka kolmas (29 %), pelkoa tai huolta raskauden tai perhevapaan vaikutuksesta omaan asemaan työelämässä joka kolmas (32 %) ja muuta kielteistä työelämässä 16 prosenttia. Vähintään yhtä edellä mainituista on kokenut peräti puolet (50 %) korkeimmin koulutetuista. Vähiten kokemuksia puolestaan on matalimmin koulutetuilla eli korkeintaan perusasteen

tutkinnon suorittaneilla. Heistä raskaus syrjintää on kokenut joka viides (19 %), pelkoa tai huolta 16 prosenttia ja muuta kielteistä noin yksi kymmenestä (12 %). Yhteensä kielteisiä kokemuksia on heistäkin kuitenkin joka kolmannella (34 %). (Kuvio 3.2.)

Eri koulutustaustoista tulevien välisiä eroja voivat selittää esimerkiksi ilmiön vaihteleva tunnistaminen, raportointiherkkyys ja luottamus syrjintäepäilyn vastaanottavaan työnantajaan tai viranomaiseen. Toisaalta voi myös olla, että raskaus syrjintää aidosti tapahtuu tyypillisemmin työsuhteissa ja -tilanteissa, joihin päättyy muita useammin korkeasti koulutettuja asiantuntijatyön tekijöitä. Esimerkiksi vanhojen työtehtävien menettäminen, työnkuvan muuttuminen vähemmän vaativaksi tai kiinnostavaksi ja oman etenemisen hidastuminen tai estyminen organisaatiossa eivät koske tasaisesti kaikkia työntekijöitä. Suomessa moni työskentelee tehtävissä, joissa työnkuvan muokkaaminen omien kiinnostuksenkohteiden mukaan tai eteneminen organisaatiossa onnistuu vain rajallisesti jos lainkaan, eikä sellainen kaikkia kiinnostakaan. Silloin näiden syrjintätyyppien kohtaaminen on luonnollisesti myös epätodennäköistä.

Kuvio 3.2. Raskaus syrjinnän, pelon ja muiden raskauteen liittyvien kielteisten asioiden kokeminen raskauden tai perhevapaan yhteydessä, % vuosina 2012–2023 raskaana olleista nykyisen koulutustason mukaan. N=5 436.



Erilaisten yhteiskunnallisten ongelmien laajuutta kartoitettaessa tyypillinen havainto on, että vähemmistöihin kuuluvat henkilöt kokevat kielteisiä ilmiöitä, kuten väkivaltaa, seksuaalista häirintää ja syrjintää, muuta väestöä yleisemmin. Tätä kartoitettiin myös Raskaussyrjintätutkimuksessa kysymällä vastaajilta taustatietona, kokevatko he kuuluvansa Suomessa vähemmistöön ihonvärin, kansallisuuden tai etnisen alkuperän, äidinkielen, sukupuoli-identiteetin tai seksuaalisen suuntautumisen, uskonnon, vakaumuksen tai sairauden tai vamman vuoksi. Noin joka viides ilmoitti kuuluvansa Suomessa vähemmistöön jonkin edellä mainitun ominaisuuden vuoksi.

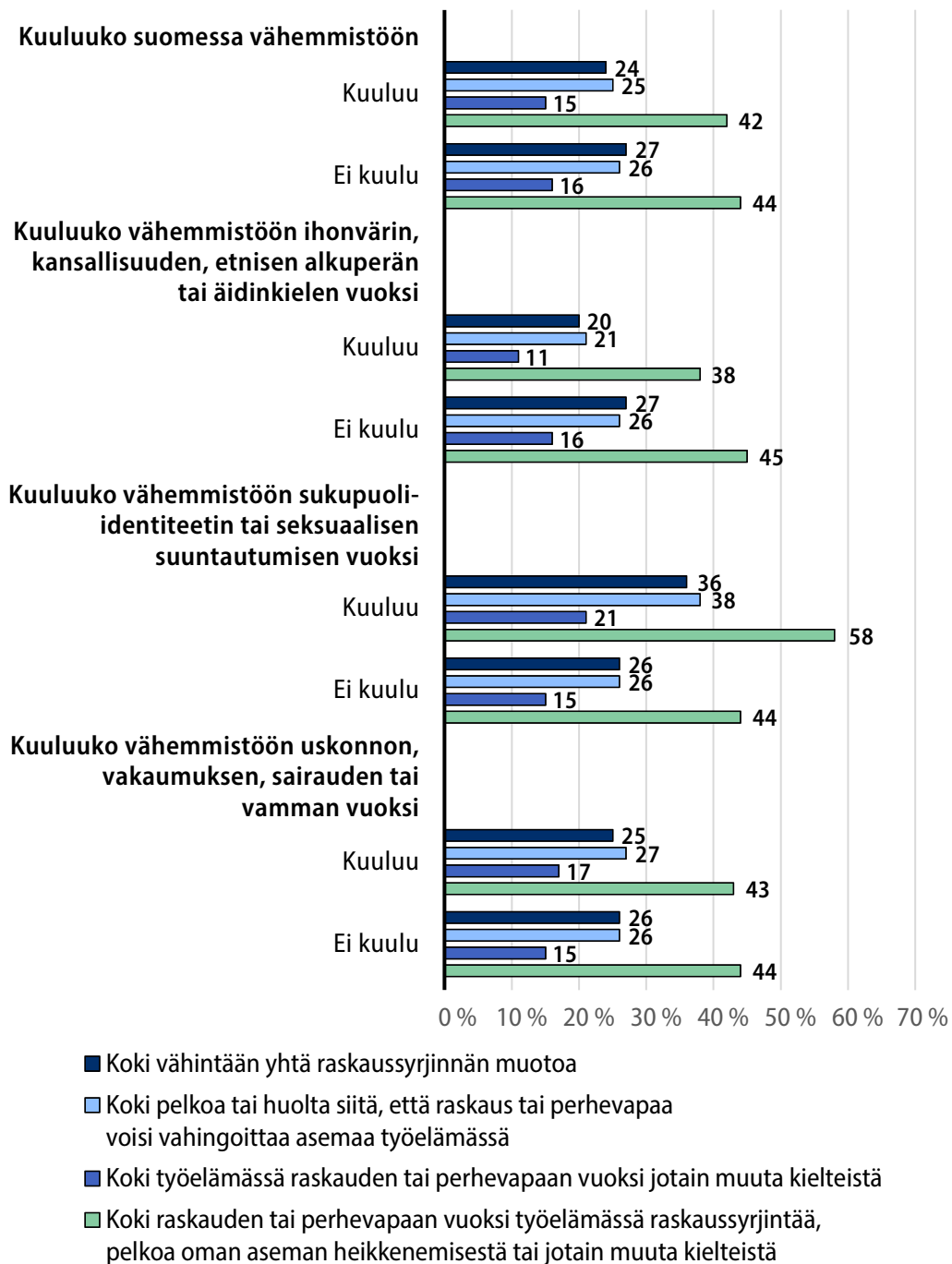
Kuten kuviosta 3.3 nähdään, raskaussyrjinnän tapauksessa vähemmistöön kuulumisen kasvattaa syrjinnän todennäköisyyttä ainoastaan seksuaali- ja sukupuoli-vähemmistöihin kuuluvilla: heistä raskaussyrjintää on vuosina 2012–2023 kokenut useampi kuin joka kolmas (36 %), kun muun väestön keskuudessa kokemuksia on noin joka neljännellä (26 %). Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvista vielä useampi (38 %) on kokenut pelkoa siitä, että raskaus tai perhevapaa vaikuttaisi kielteisesti omaan asemaan työelämässä, kun muussa väestössä osuus on noin joka neljäs (26 %). Jotain muuta kielteistä työelämässä on raskauden tai perhevapaan vuoksi kokenut noin joka viides (21 %) seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluva, kun muulla väestöllä osuus on 15 prosenttia. Kokonaisuudessaan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvista peräti 58 prosenttia on kokenut raskauden vuoksi syrjintää, pelkoa tai muuta kielteistä työelämässä, kun muulla väestölläkin osuus on jo korkea 44 prosenttia. Muihin vähemmistöryhmiin kuuluvat kokivat raskaussyrjintää, pelkoa ja muita kielteisiä asioita työelämässä yhtä usein tai hieman harvemmin kuin muu väestö. (Kuvio 3.3.)

Sekä koulutuksen että vähemmistöön kuulumisen osalta kokemusten yleisyyttä selittää vahvasti asema työmarkkinoilla. Tähän paneudutaan tarkemmin luvussa 3.3. Oma vaikutuksensa voi olla myös sillä, missä määrin raskaussyrjintä tiedostetaan ilmiönä ja kuinka herkästi omista kokemuksista ollaan valmiita raporttoimaan kyselytutkimuksessa. Lisäksi etenkin vähemmistöihin kuuluvien osalta oma tulkinta koetun syrjinnän syistä vaikuttanee osuuksiin suuresti: mikäli raskaana ollut kuuluu vähemmistöön esimerkiksi ihonväriinsä tai etnisen taustansa vuoksi ja on joutunut syrjinnän kohteeksi työelämässä, hän ei välttämättä ajattele sen johtuneen raskaudesta vaan muista tekijöistä. Tämä voi osaltaan selittää, miksi sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjä lukuun ottamatta vähemmistöihin kuuluvat näyttävät kohtaavan raskaussyrjintää yhtä usein tai jopa harvemmin kuin muu väestö.

Vähemmistöihin kuuluvien osalta on myös hyvä huomioida, että sama henkilö voi kuulua useampaan kuin yhteen vähemmistöryhmään, ja listattujen yleisimpien ryhmien lisäksi on olemassa myös muita vähemmistöjä, joihin kuulumisen voi vaikuttaa yksilön elämään paljonkin. Tästä huolimatta tulosten keskeinen anti tässä

tarkastelussa on seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien huomattavan korkea syrjintää, pelkoa ja muuta kielteistä työelämässä raskauden tai perhevapaan vuoksi kokeneiden osuus.

Kuvio 3.3. Raskaussyrjinnän, pelon ja muiden raskauteen liittyvien kielteisten asioiden kokeminen raskauden tai perhevapaan yhteydessä, % vuosina 2012–2023 raskaana olleista vähemmistöön kuulumisen mukaan. N=5 327.



3.2 Raskaussyrjinnän muodot

”Työhaastattelussa pohdittiin, kun olen nuori nainen, että jään kuitenkin kohta raskauden vuoksi pois töistä, että kannattaako palkata. Toisessa haastattelussa pohdittiin, kun lapsi oli jo syntynyt, että olenko paljon kotona lapsen kanssa, jos hän on kipeä.”

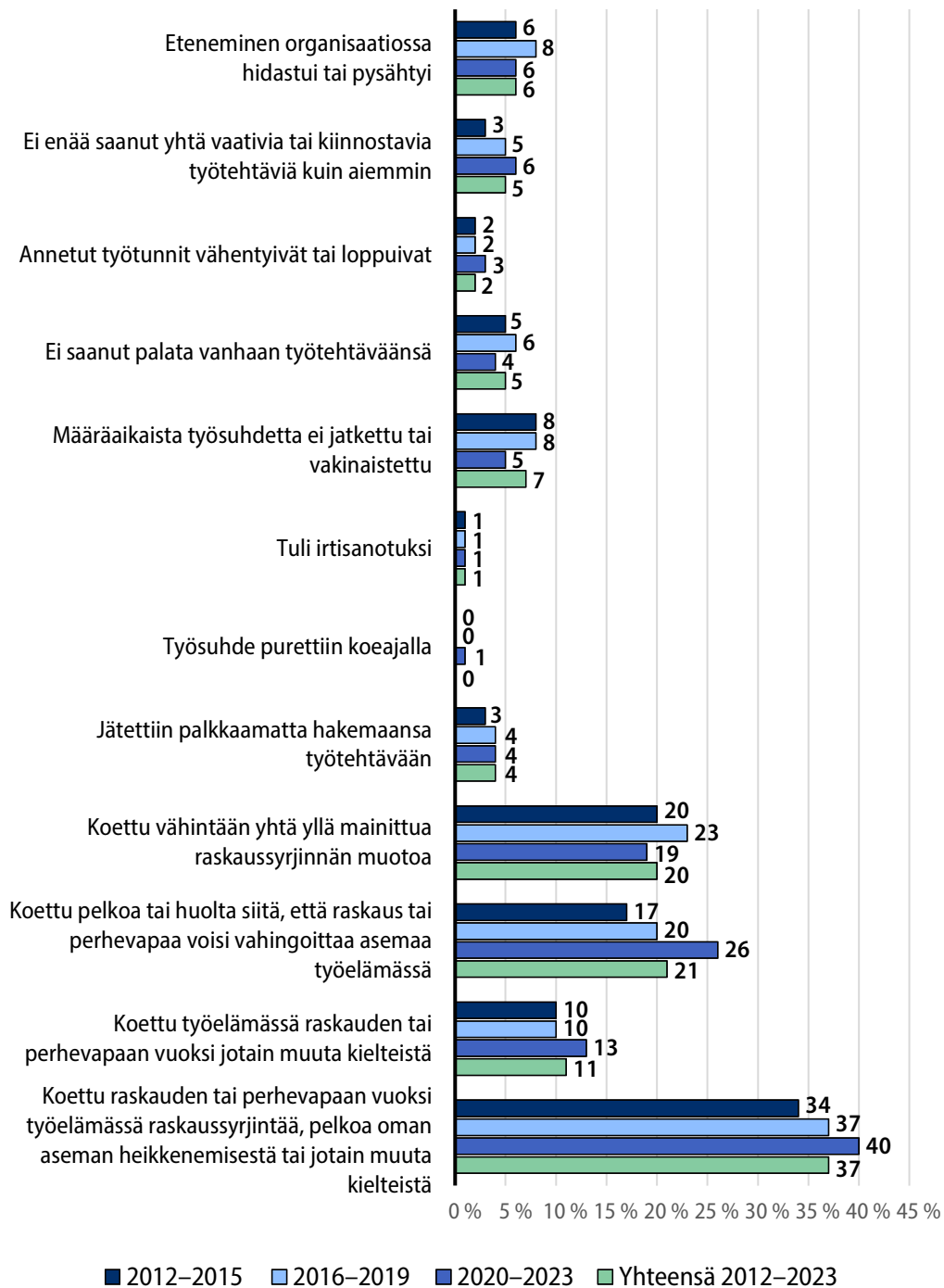
”Nuorinta lasta odottaessa minut siirrettiin varhaiskasvatuksesta kunnan arkistoon siivoamaan ja mapittamaan papereita. Kun siellä homma loppui 2 vk jälkeen, siirrettiin minut palkanlaskentaan skannaamaan posteja palkanlaskijoille. Kaikki tämä vastoin omaa tahtoa. Yleisvointi oli hyvä, eikä ollut mitään raskauden tuomia ongelmia.[...]”

”Kuultuaan raskaudestani työnantajani ei enää antanut minulle samaa työtä mitä olin tehnyt, ja alenin huonompaan tehtävään. Sen jälkeen hän lomautti minut yrittäen ensin laittomasti irtisanoa minut. En silloin kuulunut liittoon, minkä takia asia jäi siihen. Palattuani perhevapaalta alkoi minun savustaminen firmasta ulos. Silloin olin jo liiton jäsen ja otin yhteyttä yrityksen luottamushenkilöön. Hän sanoi, että liitto ajaa asiaani, jos lähdetään taistelemaan, mutta pienen lapsen äitinä minulla ei riittänyt siihen voimavarat vaan otin lopputilin ja vaihdoin työpaikkaa.”

Raskaussyrjintäkokemusten yleisyyttä tarkastellaan tässä raskaana olleiden henkilöiden sijaan raskauksittain. Kokonaisuudessaan joka viidennessä (20 %) vuosien 2012–2023 raskaudessa on koettu vähintään yhtä raskaussyrjinnän muotoa ja yhtä monessa (21 %) pelkoa raskauden tai perhevapaan vaikutuksesta omaan asemaan työelämässä. Jotain muuta kielteistä työelämässä on koettu joka kymmenennen (11 %) raskauden kohdalla. Yleisimmät raskaussyrjinnän muodot ovat raskaudesta tai perhevapaasta johtuva määräaikaisen työsuhteen jatkamatta jättäminen (7 %) sekä etenemisen hidastuminen tai pysähtyminen organisaatiossa raskauden tai perhevapaan vuoksi (6 %). Niitä on kohdattu 6–7 prosentissa kaikista vuosien 2012–2023 aikaisista raskauksista. Harvinaisinta on työsuhteen purku koejalla (<1 %) tai irtisanotuksi tuleminen (1 %). (Kuvio 3.4.)

Itse syrjintäkokemuksissa ei ole havaittavissa suurta vaihtelua vuosien välillä, mutta pelko raskauden vaikutuksesta asemaan työelämässä on selkeästi lisääntynyt etenkin vuosien 2020–2023 aikana, mikä nostaa kielteisten vaikutusten yhteisösuuden vuosina 2012–2023 useampaan kuin joka kolmanteen (37 %) raskauteen. (Kuvio 3.4.)

Kuvio 3.4. Raskaudesta tai perhevapaasta johtuvan syrjinnän, pelon ja muiden raskauteen liittyvien kielteisten asioiden kokeminen työelämässä, % vuosien 2012–2023 raskauksista. N=8 798.



3.3 Raskaus syrjintäkokemusten yleisyys työnhaussa ja työpaikoilla

”Työhaastatteluissa olen aina joutunut perustelemaan, miksi lapseni eivät vaikuta työntekooni, eikä heidän takia tule poissaoloja, koska lasten isä on kotona heitä hoitamassa. Jouduin myös vakuuttamaan, etten ole enää tekemässä lisää lapsia.”

”Minulta on kysytty työhaastatteluissa perhesuunnittelusta, parisuhteesta ja siitä, kuka tukiverkostani hoitaa lasta sairaana. Minulle on sanottu, että palkkaavat mieluummin miehen, joka ei sikiä.”

”Pomoni ovat aina suhtautuneet raskauksiini positiivisesti, mutta kyllähän se edelleen on asia, jonka kertominen jännittää, että miten siihen suhtaudutaan. On pelko siitä, onko toisille kuluerä, haitta ja vaiva.”

”Työelämään palatessa työnantajan puolelta yksi päättävässä asemassa oleva [...] henkilö ei halunnut kunnioittaa päätöstäni osittaisen hoitovapaan oikeudesta vaan painosti palaamaan kokoaikaisena sekä yritti laskea palkkaani alaspäin. Liiton tuen avulla sain pidettyä kiinni omista oikeuksistani.”

Tulosten perusteella raskaus syrjintää ja pelkoa raskauden vaikutuksista omaan asemaan työelämässä sekä muita kielteisiä raskaudesta johtuvia asioita työelämässä koetaan tyypillisimmin palkansaajana (kuvio 3.5), määräaikaisessa työsuhteessa (kuvio 3.6) ja valtio sektorilla tai yksityisellä sektorilla työskennellessä (kuvio 3.7).

Kaikista vuosien 2012–2023 raskauksista suurin osa (71 %) ajoittui niin, että raskaana ollut oli raskauden aikaan pääasiallisesti palkansaaja. Joka kymmenennen (10 %) raskauden aikaan raskaana ollut hoiti kotona lapsia tai toimi omaishoitajana. Huomattavasti harvemmin raskaana ollut oli raskauden aikaan pääasiallisesti yrittäjä (2 % raskauksista), opiskelija (2 % raskauksista), eläkkeellä tai muusta syystä työvoiman ulkopuolella (2 % raskauksista) tai työtön (2 % raskauksista).

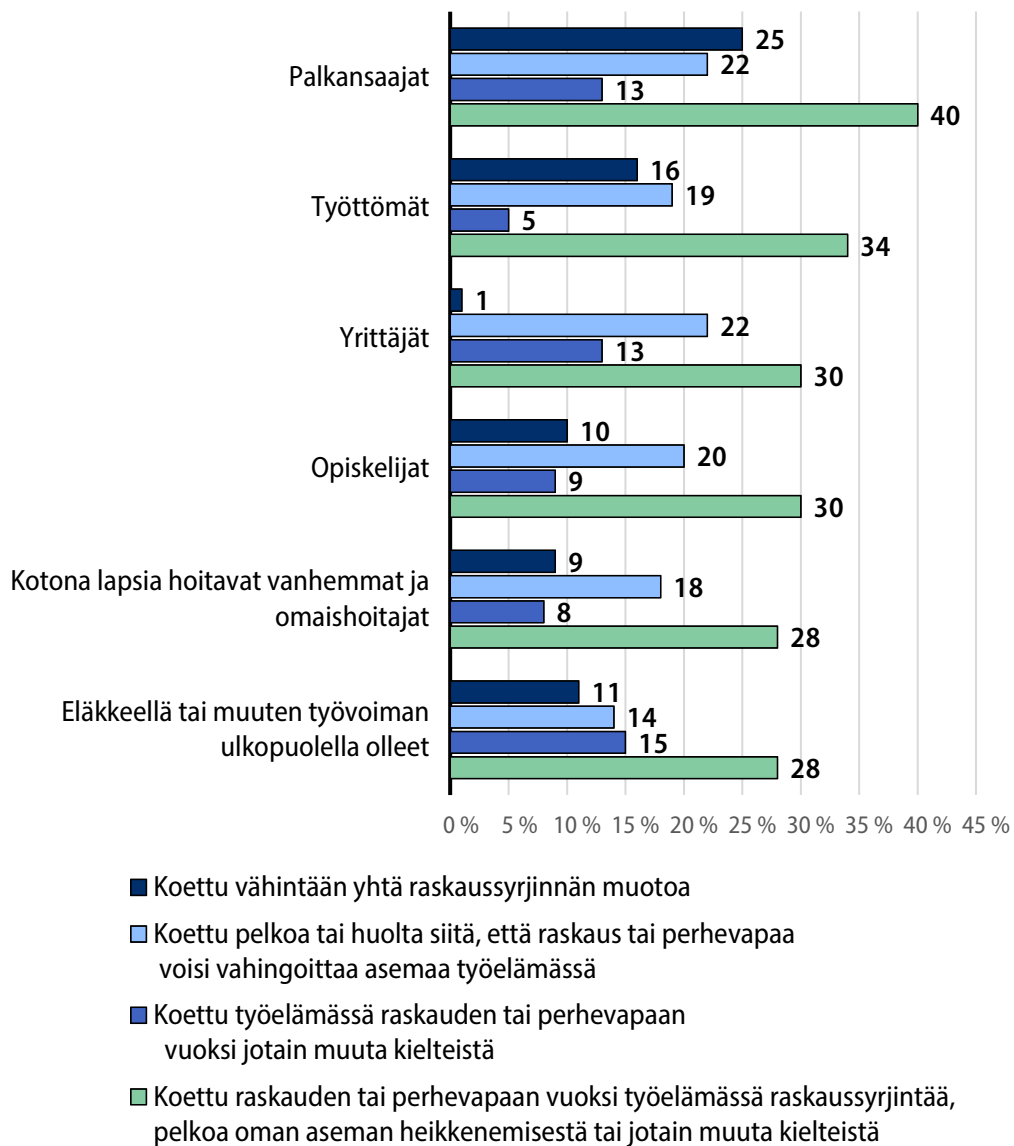
Kuten kuviosta 3.5 nähdään, raskaus syrjinnän, pelon ja muiden raskauteen liittyvien kielteisten asioiden kokeminen työelämässä on odotetusti yleisintä palkansaajien keskuudessa: yhteensä 40 prosenttiin palkansaajien raskauksista vuosina 2012–2023 kuului kokemuksia raskaus syrjinnästä (25 % raskauksista), pelkoa oman aseman heikkenemisestä työelämässä (22 % raskauksista) tai jotain muuta työelämässä raskauden vuoksi kohdattua kielteistä (13 % raskauksista).

Muiden kuin palkansaajien raportoimat kokemukset raskaussyrjinnästä liittyvät raskauden tai perhevapaan aikaisiin työnhakutilanteisiin. Koska raskaussyrjintää kohdataan tyypillisimmin työsuhteessa, raskaussyrjinnän kokeminen on palkansaajia harvinaisempaa raskauden aikaan työttömillä (rekrytointiin liittyviä syrjintäkokemuksia 16 prosentissa raskauksista), eläkeläisillä ja muilla työvoiman ulkopuolisilla (syrjintäkokemuksia 11 prosentissa raskauksista), opiskelijoilla (syrjintäkokemuksia kymmenessä prosentissa raskauksista), kotona lapsia tai omaisia hoitavilla (syrjintäkokemuksia yhdeksässä prosentissa raskauksista) ja yrittäjillä (syrjintäkokemuksia yhdessä prosentissa raskauksista). Pelkoa raskauden vaikutuksesta omaan asemaan työelämässä koettiin kuitenkin näissäkin ryhmissä noin joka viidennen raskauden yhteydessä eli yhtä usein kuin palkansaajat – poikkeuksen muodostavat vain raskauden aikaan eläkkeellä tai muuten työvoiman ulkopuolella olleet, joiden raskauksista pelkoa koettiin 14 prosentissa. (Kuvio 3.5.)

Muiden raskauteen liittyvien kielteisten asioiden kokeminen työelämässä on palkansaajien tapaan harvinaisempaa myös muissa ryhmissä: kokemuksia oli vuosina 2012–2023 noin joka kymmenennen raskauden yhteydessä. Poikkeuksen muodostavat raskauden aikaan työttömät, joiden raskauksista 5 prosentissa koettiin työelämässä jotain muuta kielteistä raskauden vuoksi. (Kuvio 3.5.)

Kokonaisuudessaan voi sanoa, että raskaussyrjinnän, pelon ja muiden kielteisten asioiden kokeminen työelämässä raskauden yhteydessä on yleistä työmarkkina-asetusta riippumatta. Palkansaajien raskauksista jotain tai kaikkia näistä koettiin vuosina 2012–2023 lähestulkoon puolessa (40 %) ja muidenkin ryhmien raskauksista noin joka kolmannessa (työttömät: 34 %; yrittäjät ja opiskelijat 30 %; kotona lapsia tai omaisia hoitavat ja eläkkeellä tai muusta syystä työvoiman ulkopuolella olevat: 28 %). (Kuvio 3.5.)

Kuvio 3.5. Raskaussyrjinnän, pelon ja muiden raskauteen liittyvien kielteisten asioiden kokeminen raskauden tai perhevapaan yhteydessä, % vuosien 2012–2023 raskauksista raskaudenaikaisen pääasiallisen työmarkkina-aseman mukaan. N=8 790.

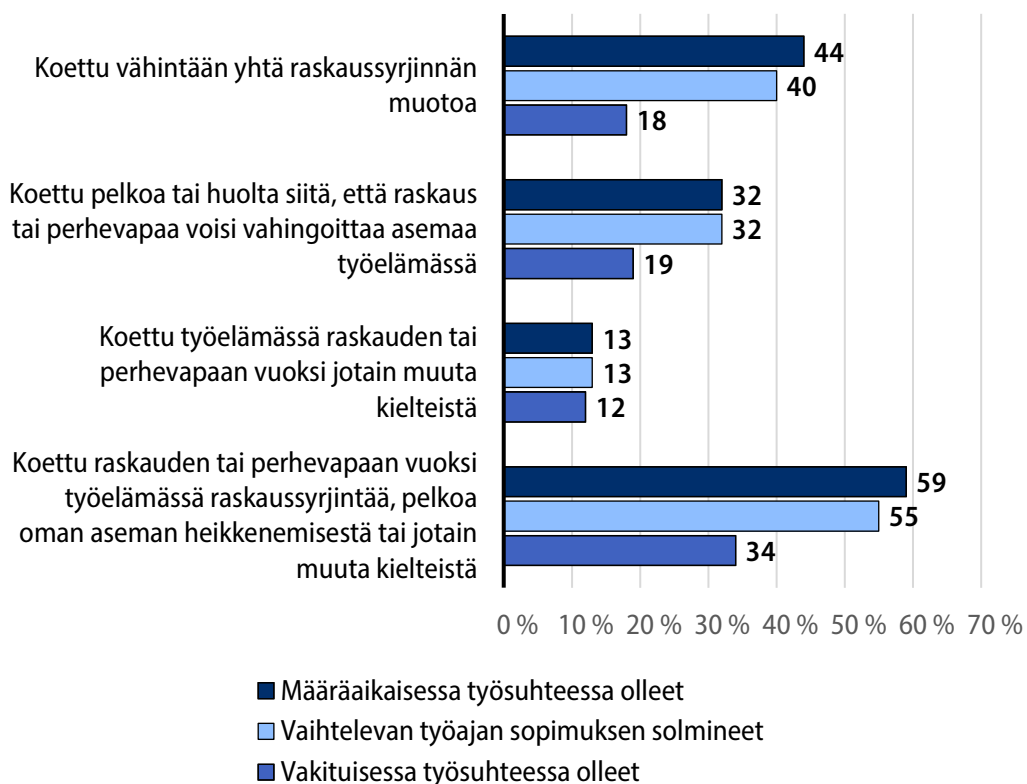


Palkansaajien vuosien 2012–2023 raskauksista kolme neljästä (74 %) ajoittui niin, että raskaana ollut oli silloin vakituudessa työsuhteessa. Noin joka viides (22 %) ajoittui raskaana olleen määräaikaisen työsuhteen yhteyteen ja pieni vähemmistö (4 %) niin, että raskaana olleella oli vaihtelevan työajan sopimus.

Kuten kuviosta 3.6 nähdään, työsuhteen muodon mukaan tarkasteltuna kokemukset ovat selvästi yleisimpiä määräaikaissa työsuhteissa: raskaussyrjintäkokemuksia on miltei puolessa (44 %) määräaikaisten työntekijöiden raskauksista, pelkoa tai huolta raskauden tai perhevapaan vaikutuksesta omaan asemaan työelämässä on koettu joka kolmannessa (32 %) määräaikaisten työntekijän raskaudessa ja muuta kielteistä useammassa kuin joka kymmenennessä (13 %). Harvinaisimpia kokemukset ovat vakituisissa työsuhteissa, joissa raskaussyrjintäkokemuksia (18 %) ja pelkoa (19 %) on koettu noin joka viidennessä ja muuta kielteistä hieman useammassa kuin joka kymmenennessä raskaudessa (12 %).

Kokonaisuudessaan vuosina 2012–2023 koettiin raskauden tai perhevapaan vuoksi syrjintää, pelkoa tai muita kielteisiä asioita työelämässä joka kolmannessa (34 %) vakituisen työntekijän raskaudessa ja reilusti yli puolessa vaihtelevan työajan sopimuksen (55 %) ja määräaikaisten työsuhteen (59 %) raskauksista. (Kuvio 3.6.)

Kuvio 3.6. Raskaussyrjinnän, pelon ja muiden raskauteen liittyvien kielteisten asioiden kokeminen raskauden tai perhevapaan yhteydessä, % vuosien 2012–2023 raskauksista päätoimisten palkansaajien raskaudenaikaisen työsuhtemuodon mukaan. N=6 328.



Palkansaajien vuosien 2012–2023 raskauksista yli puolessa (55 %) raskauden ja perhevapaan aikainen pääasiallinen työnantaja oli yksityinen yritys, järjestö, yhdistys tai säätiö, joka kolmannessa (34 %) kunta, kuntayhtymä, hyvinvointialue tai kunnan omistama yhtiö tai liikelaitos ja alle joka kymmenennessä (7 %) valtio, valtionyhtiö tai valtion liikelaitos. Vielä harvemmassa (4 %) työnantaja oli jokin muu kuin edellä mainittu taho.

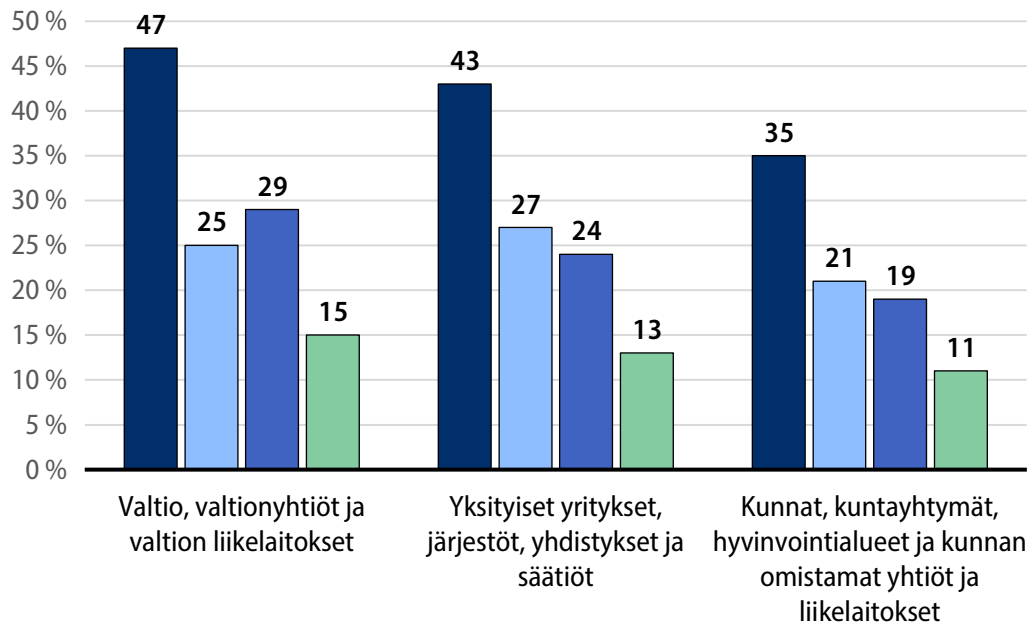
Kuten kuviosta 3.7 nähdään, vuosina 2012–2023 raskauden tai perhevapaan vuoksi koetun syrjinnän, omaan asemaan liittyvän pelon ja muiden kielteisten asioiden kokeminen oli yleisintä valtiosektorilla (kokemuksia 47 prosentissa raskauksista) ja yksityisellä sektorilla (kokemuksia 43 prosentissa raskauksista). Harvinaisinta se oli kuntasektorilla (kokemuksia 35 prosentissa raskauksista).

Raskaussyrjinnän kokemukset olivat vuosina 2012–2023 yleisimpiä yksityisellä sektorilla, jossa niitä raportoitiin hieman useamman kuin joka neljännen (27 %) raskauden yhteydessä (vrt. valtiosektori 25 % ja kuntasektori 21 %). Sitä vastoin pelko raskauden vaikutuksista omaan asemaan työelämässä oli yleisintä valtiosektorilla, jossa sitä koettiin hieman alle kolmasosassa (29 %) raskauksista (vrt. yksityinen sektori 24 % ja kuntasektori 19 %). Muiden kielteisten asioiden kokeminen työelämässä raskauden tai perhevapaan vuoksi oli niin ikään yleisintä valtiosektorilla: siellä kokemuksia oli vuosina 2012–2023 15 prosentissa raskauksista, kun vastaava osuus yksityisellä sektorilla oli 13 prosenttia ja kuntasektorilla 11 prosenttia. (Kuvio 3.7.)

Sektoreiden välisiä eroja ja etenkin valtiosektorin korostumista selittänevät osaltaan erot työntekijöiden keskimääräisessä koulutustasossa, työsuhdemuodoissa, työku-
kuvassa ja raportointiherkkyydessä. Valtiolla suuri osa tehtävistä vaatii korkeakoulututkintoa, ja työkuvaltaan joustavat asiantuntijatehtävät ovat otollista maaperää monille raskaussyrjinnän muodoille, kuten tehtävien muuttumiselle raskauden tai perhevapaan myötä vähemmän vaativiksi tai kiinnostaviksi.

Toisaalta kokemusten yleisyys antaa vahvoja viitteitä siitä, että kaikilla sektoreilla – tulosten perusteella etenkin valtiolla ja yksityisellä – voi olla käytäntöjä, jotka ylläpitävät raskaussyrjintää mahdollistavia rakenteita ja ovat omiaan lisäämään perheellistymiseen liittyviä huolia. Työsuhdemuotoja ajatellen etenkin määräaikaisten työntekijöiden ja vaihtelevan työajan sopimuksen solmineiden asema ja kohtelu raskauden ja perhevapaan yhteydessä ovat asioita, joihin on syytä kiinnittää erityistä huomiota.

Kuvio 3.7. Raskaussyrjinnän, pelon ja muiden raskauteen liittyvien kielteisten asioiden kokeminen raskauden tai perhevapaan yhteydessä, % vuosien 2012–2023 raskauksista päätoimisten palkansaajien raskaudenaikaisen työnantajasektorin mukaan. N=6 303.



- Koettu raskauden tai perhevapaan vuoksi työelämässä raskaussyrjintää, pelkoa oman aseman heikkenemisestä tai jotain muuta kielteistä
- Koettu vähintään yhtä raskaussyrjinnän muotoa
- Koettu pelkoa tai huolta siitä, että raskaus tai perhevapaa voisi vahingoittaa asemaa työelämässä
- Koettu työelämässä raskauden tai perhevapaan vuoksi jotain muuta kielteistä

Kuviossa 3.8 näkyy raskauden tai perhevapaan vuoksi työelämässä koetun syrjinnän, omaan asemaan liittyvän pelon ja muiden kielteisten asioiden kokemisen yleisyys vuosina 2012–2023 sen mukaan, mikä on ollut palkansaajan raskauden aikaisen työnantajan toimiala. Kuten nähdään, toimialoittainen tarkastelu mukailee kuviossa 3.7 kuvattua sektoritarkastelua mutta näyttää myös selkeitä eroja toimialojen välillä.

Syrjinnän, pelon tai muiden kielteisten asioiden kokemisen yleisyydellä mitattuna kärjessä ovat rinta rinnan informaatio- ja viestintäala (kokemuksia yhteensä 48 prosentissa raskauksista) sekä julkinen hallinto ja maanpuolustus (kokemuksia

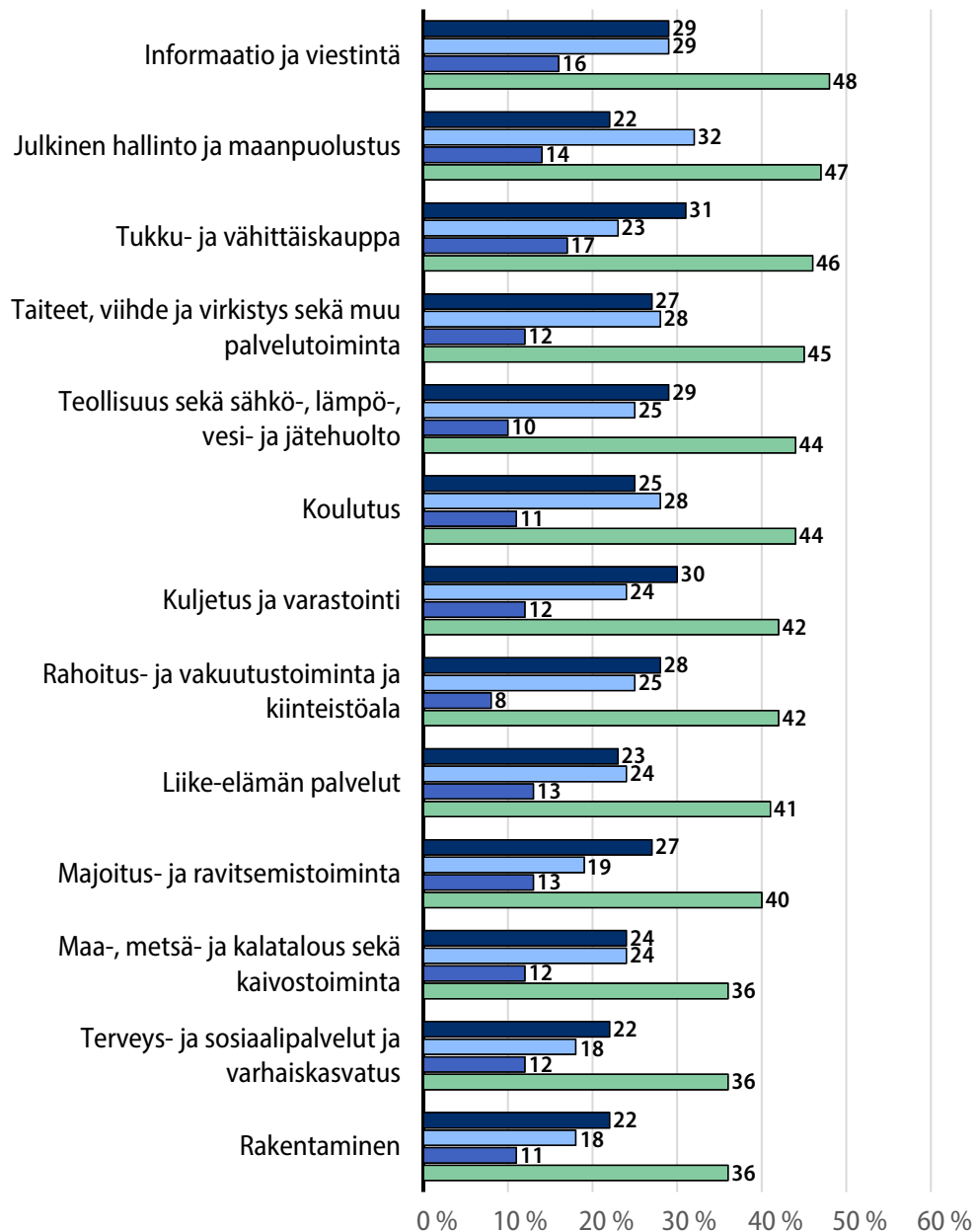
yhteensä 47 prosentissa raskauksista). Niiden kannoilla tulevat tukku- ja vähittäiskauppa-ala (46 %), taide- ja viihdeala (45 %) sekä teollisuus, sähkö-, lämpö-, vesi- ja jätehuolto (44 %) ja koulutus (44 %). (Kuvio 3.8.)

Harvinaisinta syrjinnän, pelon tai muiden kielteisten asioiden kokeminen työelämässä raskauden tai perhevapaan vuoksi on maa-, metsä- ja kalatalouden sekä kaivostoiminnan alalla, terveys- ja sosiaalipalveluissa ja varhaiskasvatuksessa sekä rakentamisessa, joissa kaikissa syrjintää, pelkoa tai muuta kielteistä oli koettu 36 prosentissa raskauksista – on kuitenkin hyvä huomata, että tämä pieninkin osuus tarkoittaa useampaa kuin joka kolmatta raskautta vuosina 2012–2023. (Kuvio 3.8.)

Kokemusmuodoittain tarkasteltuna kuva toimialojen tilanteesta muuttuu hieman. Raskaussyrjinnän kokeminen oli vuosina 2012–2023 yleisintä tukku- ja vähittäiskaupassa (31 % raskauksista), kuljetus- ja varastointialalla (30 % raskauksista), teollisuudessa ja sähkö-, lämpö-, vesi- ja jätehuollossa sekä informaatio- ja viestintäalalla (29 % raskauksista). Harvinaisinta se oli julkisessa hallinnossa ja maanpuolustuksessa, terveys- ja sosiaalipalveluissa ja varhaiskasvatuksessa sekä rakentamisessa, joissa kaikissa osuus oli 22 prosenttia raskauksista. (Kuvio 3.8.)

Pelkoa raskauden tai perhevapaan vaikutuksesta omaan asemaan työelämässä sen sijaan koettiin yleisimmin julkisessa hallinnossa ja maanpuolustuksessa (32 % raskauksista), informaatio- ja viestintäalalla (29 % raskauksista) sekä koulutuksessa ja taide- ja viihdealalla (28 % raskauksista) ja harvimmin puolestaan rakennus- ja maanpuolustusalalla (16 % raskauksista). Muiden kielteisten asioiden kokeminen raskauden tai perhevapaan vuoksi oli yleisintä tukku- ja vähittäiskaupan alalla (17 % raskauksista) sekä informaatio- ja viestintäalalla (16 % raskauksista) ja harvinaisinta rahoitus-, vakuutus- ja kiinteistöalalla (8 % raskauksista). (Kuvio 3.8.)

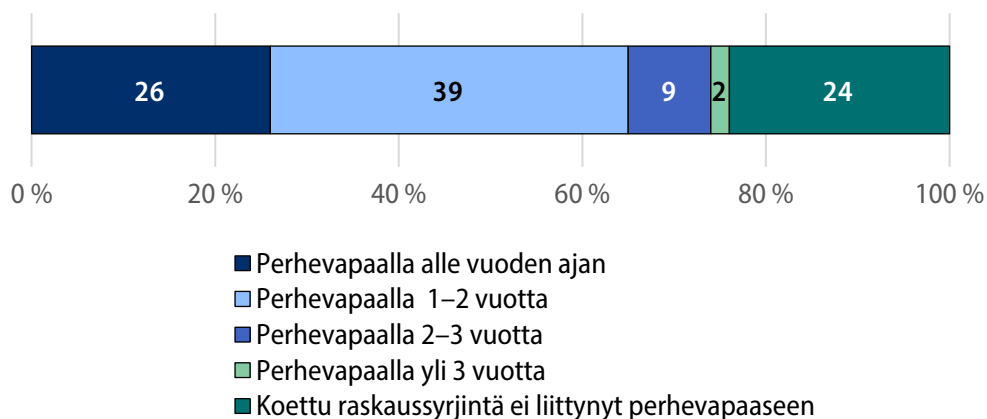
Kuvio 3.8. Raskaussyrjinnän, pelon ja muiden raskauteen liittyvien kielteisten asioiden kokeminen raskauden tai perhevapaan yhteydessä, % vuosien 2012–2023 raskauksista päätoimisten palkansaajien raskaudenaikaisen työnantajan toimialan mukaan. N=6 256.



- Koettu vähintään yhtä raskaussyrjinnän muotoa
- Koettu pelkoa tai huolta siitä, että raskaus tai perhevapaa voisi vahingoittaa asemaa työelämässä
- Koettu työelämässä raskauden tai perhevapaan vuoksi jotain muuta kielteistä
- Koettu raskauden tai perhevapaan vuoksi työelämässä raskaussyrjintää, pelkoa oman aseman heikkenemisestä tai jotain muuta kielteistä

Raskaussyrjinnän kohteeksi voi päätyä monin tavoin, mutta kuten edellä nähdään, riski on suurin korkeasti koulutetuilla, määräaikaissa työsuhteissa työskentelevillä palkansaajilla. Syrjinnän kokemiseen ei välttämättä vaikuta niinkään itse raskaus vaan odotettavissa oleva perhevapaa. Perhevapaan pitämisen ja raskaussyrjinnän kokemisen välistä yhteyttä tarkastellessa havaitaankin, että suurin osa (76 %) raskaussyrjintää kokeneista arvioi nimenomaan perhevapaan pitämisen vaikuttaneen syrjityksi tulemiseen. Useimmilla (39 %) syrjintää kokeneista kyse oli 1–2 vuoden mittaisesta perhevapaasta, toiseksi yleisimpiä (26 %) olivat alle vuoden mittaiset perhevapaat. Perhevapaan vuoksi syrjintää kokeneista joka kymmenes (9 %) oli ollut vapaalla 2–3 vuotta ja hyvin pieni osa (2 %) yli kolme vuotta. (Kuvio 3.9.)

Kuvio 3.9. Raskaudesta tai perhevapaasta johtuvan syrjinnän kokeminen työelämässä perhevapaan pituuden ja vaikutuksen mukaan, % vuosien 2012–2023 raskauksista, joissa koettu raskaussyrjintää. N=1 720.



4 Raskaussyrjinnästä tehtyt ilmoitukset ja toimenpiteet

Sara Koivuranta

Keskeiset tulokset

- Raskaussyrjintäkokemuksista kerrotaan useimmiten lähipiirille tai työkavereille. Noin viidesosa raskaussyrjintää kokeneista kertoo kokemastaan syrjinnästä työpaikan viralliselle taholle, viranomaisille tai ammattiliiton edustajille.
- Yli kolmasosa viranomaisille, ammattiliittoon tai työpaikan virallisille tahoille tehdyistä raskaussyrjintää koskevista ilmoituksista johti toimenpiteisiin. Näistä valtaosa johti raskaussyrjintää kohdanneiden mielestä ainakin osittain oikeudenmukaiseen ratkaisuun.
- Tietoisuus siitä, mihin raskaussyrjinnästä voi ilmoittaa, on lisääntynyt vuosien 2012–2023 aikana. Sen sijaan usko omiin vaikutusmahdollisuuksiin on heikentynyt ja seurausten pelko puolestaan voimistunut ajan myötä.

4.1 Raskaussyrjintäkokemuksista kertominen eri tahoille

”Koin, että tilanne ei ollut reilu ja lain mukainen, mutta jos tappelen asiasta, ei minua palkata enää.”

Vain osa raskaussyrjinnästä tulee viranomaisten tietoon. Raskaussyrjintätutkimuksen kyselyllä pyrittiin selvittämään, kuinka suuri osa raskaussyrjintää kokeneista kertoo kokemuksistaan eteenpäin ja kenelle. Niitä, jotka eivät kertoneet kokemastaan raskaussyrjinnästä kenellekään, kysyttiin puolestaan syitä kertomatta jättämiseen.

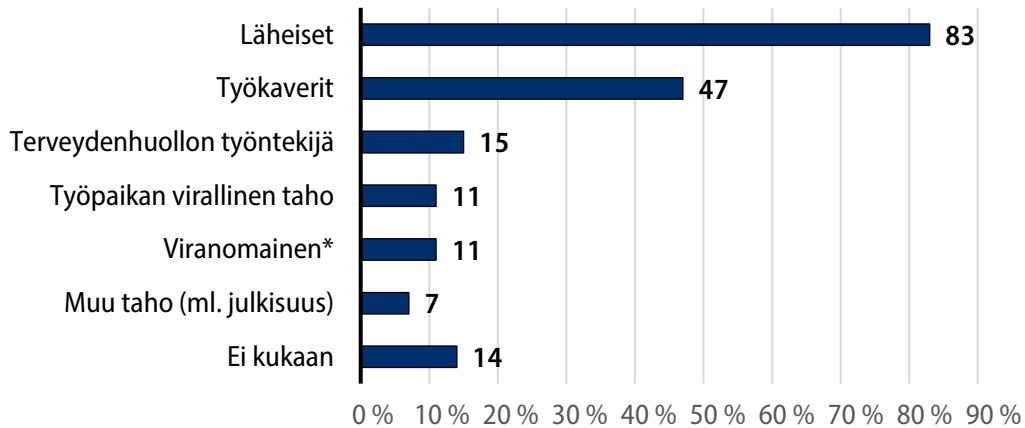
Lisäksi selvitettiin, johtiko syrjintäkokemuksista virallisille tahoille kertominen joihinkin toimenpiteisiin ja kuinka suuri osa toimenpiteistä johti oikeudenmukaiseen ratkaisuun. Virallisia tahoja kyselyssä olivat terveydenhuollon työntekijät, työpaikan viralliset tahot (luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu ja anonyymi ilmoituskanava) sekä viranomaiset (työsuojeluviranomainen, tasa-arvovaltuutettu ja ammattiliitto). Kyselylomakkeella oli yhtenä vaihtoehtona myös poliisi, mutta poliisille ei ollut tehty ilmoituksia.

Kuviossa 4.1 on kuvattu, kuinka suuri osa kaikista vastaajista on kertonut kokemaansa raskaus syrjinnästä muille. Kysymys esitettiin monivalintakysymyksenä eli vastaajilla oli mahdollisuus valita useita vaihtoehtoja. Suurin osa eli yli 80 prosenttia oli kertonut syrjinnästä lähipiirilleen ja lähes puolet työkavereilleen. Myös työpaikan virallisille tahoille, terveydenhuoltoon, viranomaisille ja ammattiliittoon kerrottiin kokemuksista, mutta selvästi harvemmin. Työpaikan anonyymiin ilmoituskanavaan ilmoituksia oli tehty noin prosentin verran. Työpaikan muista virallisista tahoista luottamusmiehelle kerrottiin useammin kuin työsuojeluvaltuutetulle. Ammattiliitolle syrjintäkokemuksista kertoi joka kymmenes, kun taas työsuojeluviranomaiselle tai tasa-arvovaltuutetulle syrjinnästä kerrottiin vain harvoin.

Muille tahoille kertoneita oli raskaus syrjintää kokeneista vastaajista noin seitsemän prosenttia. Avovastauksissa kysyttiin, mille muulle taholle vastaaja oli kertonut syrjinnästä. Esiin nousi lähipiiriin ja tuttavien lisäksi esihenkilö, HR-henkilö sekä työvoimapalvelut. Jonkin verran mainintoja oli myös (työterveys)psykologille, juristille tai asianajajalle kertomisesta.

Raskaus syrjintää kokeneista 27 prosenttia kertoi vähintään yhdelle viralliselle taholle kokemuksistaan. Noin joka viides (18 %) oli kertonut kokemuksistaan työpaikan virallisille tahoille tai viranomaisille ja ammattiliittoon. Lähipiirille, työkavereille tai muille tahoille (kuten julkisuuteen) syrjinnästä oli kertonut 85 prosenttia kaikista raskaus syrjintää kokeneista henkilöistä. Kaikki eivät kuitenkaan olleet kertoneet kokemuksistaan kenellekään. Niiden osuus, jotka eivät kertoneet yhdellekään taholle kokemuksistaan, oli 14 prosenttia.

Kuvio 4.1. Raskaussyrjintäkokemuksesta kertominen eri tahoille (henkilöittäin), % vuosina 2012–2023 raskaussyrjintää kokeneista. N=1 443.



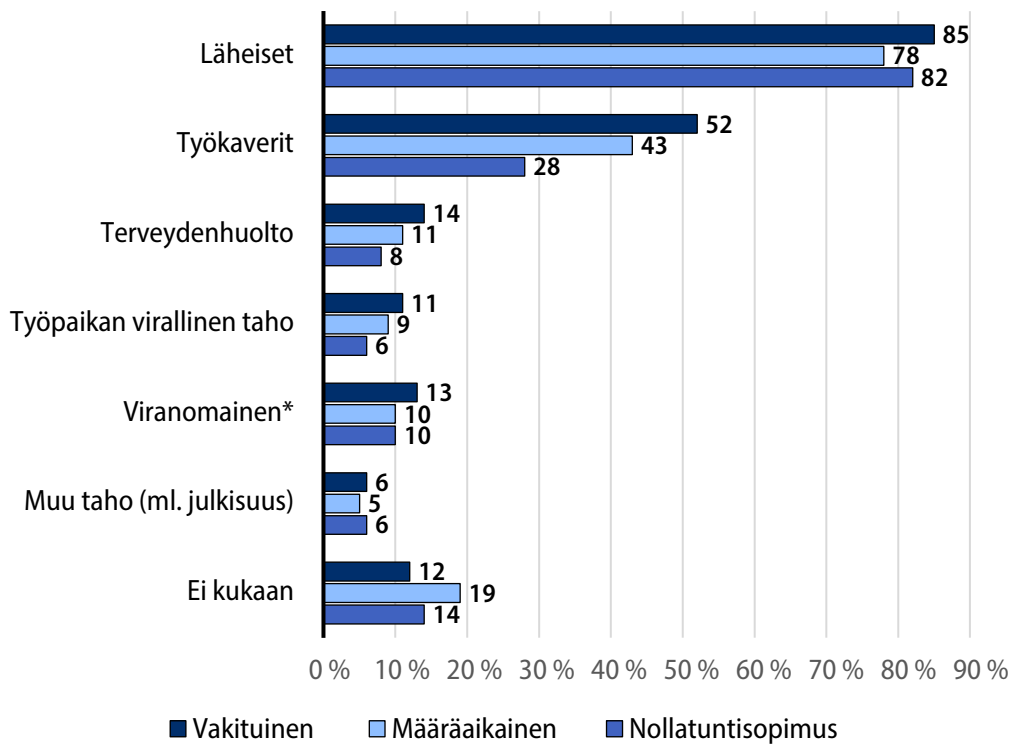
*(työsuojeluviranomainen, tasa-arvovaltuutettu, ammattiliitto)

Kuviossa 4.2 on kuvattu raskaussyrjintäkokemusten kertomista eri tahoille osuuk-
sina raskauksista, eli sama vastaaja on voinut vastata kysymykseen useamman ras-
kauden osalta. Tuloksia on tarkasteltu työsuhteen tyypin mukaan, eli oliko vastaaja
raskauden ja perhevapaan aikana vakituksessa tai määräaikaisessa työsuhteessa tai
nollatuntisopimuksella.

Noin joka viides määräaikaisista työntekijöistä ilmoitti, ettei kertonut raskaus-
syryntäkokemuksesta kenellekään kyseisen raskauden aikana, mikä eroaa selvästi
vakituksessa työsuhteessa olevista työntekijöistä. Vakituksiin työntekijöihin verrat-
tuna määräaikaiset työntekijät kertoivat kokemuksistaan harvemmin myös lähei-
silleen ja työkavereilleen. Nollatuntisopimuksella olevilla esiintyi mahdollisesti
enemmän vaihtelua yhteydenpidossa työkavereihin, mikä voisi selittää eroa siihen,
miksi he kertoivat syrjinnästä muita työsuhtedyypppejä harvemmin työkavereilleen.
(Kuvio 4.2.)

Vakituisten työntekijöiden vakaampaa asemaa työpaikalla kuvaa työpaikan viralli-
selle taholle ja viranomaiselle tai ammattiliittoon kertominen jonkin verran useam-
min verrattuna kahteen muuhun työsuhtedyyppiin. Määräaikaisilla puolestaan
mahdollisuus jatkaa samassa työpaikassa määräaikaisena tai vakituksena työnteki-
jänä saattoi aiheuttaa sen, että riski kertomisesta aiheutuvista seurauksista koettiin
suuremmaksi kuin vakituksessa työsuhteessa olevilla. Taustalla oli todennäköisesti
muitakin syitä, kuten epätietoisuutta. Toisaalta osa saattoi kokea työpaikan väliaikai-
seksi eikä sen vuoksi vienyt asiaa eteenpäin.

Kuvio 4.2. Raskaussyrjintäkokemuksesta kertominen eri tahoille työsuhdetyypin mukaan, % vuosien 2012–2023 raskauksista. N=1 608.



*(työsuojeluviranomainen, tasa-arvovaltuutettu, ammattiliitto)

Kuten luvussa 3 mainittiin, Raskaussyrjintätutkimuksessa vastaajat saivat kertoa, kuuluvatko he johonkin ennalta määritellyyn vähemmistöryhmään. Vähemmistöryhmiin kuuluvat kertoivat raskaussyrjintäkokemuksistaan muille keskimäärin noin neljä prosenttiyksikköä harvemmin kuin ne, jotka eivät kokeneet kuuluvansa vähemmistöön. Tämä ero näkyi kuitenkin vain läheisten ja työkavereiden kohdalla; erityisesti työkavereille kokemuksista kerrottiin selvästi muuta väestöä harvemmin (yli 10 %-yksikköä). Sen sijaan virallisille tahoille ilmoitettiin kokemuksista vähintään yhtä usein kuin vähemmistöön kuulumattomat. Tässä tarkasteltiin kaikkia vähemmistöryhmiä keskimäärin, joten yksittäisten vähemmistöryhmien kohdalla luvuissa saattaa esiintyä vaihtelua.

4.2 Virallisille tahoille tehdyistä ilmoituksista seuranneet toimenpiteet

Virallisille tahoille raskaussyrjinnästä ilmoituksen tehneiltä vastaajilta kysyttiin, johtiko jokin ilmoituksista toimenpiteisiin sekä kokiko vastaaja toimenpiteiden johtaneen oikeudenmukaiseen tai osittain oikeudenmukaiseen ratkaisuun. Kyselylomakkeella ei eritelty jokaista ilmoitusta erikseen, vaan toimenpiteistä ja niiden koetusta oikeudenmukaisuudesta kysyttiin yhteisesti kaikkien virallisten tahojen osalta. Tämän vuoksi on hyvä huomioida, että kuvio 4.3 on arvio virallisille tahoille tehtyjen ilmoitusten osuuksista, jotka johtivat toimenpiteisiin.

Läheskään aina virallisille tahoille tehtyt ilmoitukset eivät johtaneet toimenpiteisiin. Vain noin neljäsosa (24 %) viralliselle taholle ilmoittaneista kertoi ilmoituksen johtaneen joihinkin toimenpiteisiin. Niistä raskaussyrjintää kohdanneista, joiden tekemät ilmoitukset johtivat toimenpiteisiin, 30 prosenttia koki toimenpiteiden johtaneen oikeudenmukaiseen ratkaisuun ja 44 prosenttia osittain oikeudenmukaiseen ratkaisuun. Toisin sanoen noin viidesosa kertoi raskaussyrjinnästä eteenpäin virallisille tahoille ja niistäkin vain osalla ilmoitukset johtivat konkreettisiin toimiin. Mikäli ilmoitukset johtivat toimenpiteisiin, niihin oltiin kuitenkin pääosin tyytyväisiä.

Virallisista tahoista terveydenhuoltoon tai neuvolan työntekijälle syrjinnästä kertominen johti harvemmin toimenpiteisiin. Kun terveydenhuoltoon ilmoittaneet jättäen pois tarkastelusta ja katsotaan vain viranomaisien, ammattiliiton ja työpaikan virallisten tahojen osuuksia, nousee toimenpiteisiin johtaneiden ilmoitusten osuus yhteensä 35 prosenttiin.

Alhaisia osuuksia voi selittää osittain se, että kaikki raskaussyrjinnästä viralliselle taholle kertoneet eivät ole aina itse toivoneet asian eteenpäin viemistä. Työpaikan virallisille tahoille tai viranomaisille ja ammattiliittoon raskaussyrjinnästä kertoneet saattoivat odottaa useammin toimenpiteitä kuin terveydenhuollossa kokemuksistaan kertoneet.

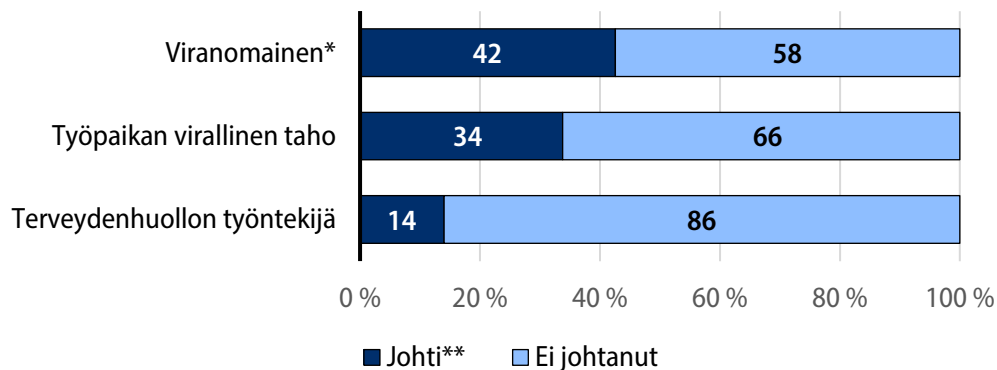
”Minulle luvattiin useaan kertaan, että määräaikaista sopimustani jatkettaisiin, mutta kun kerroin raskaudestani, sopimusta ei jatkettukaan. [...] Olin yhteydessä lakimieheen ja tasa-arvovaltuutettuun, mutta minulla ei ollut voimia lähteä viemään asiaa eteenpäin. Olin viimeisilläni raskaana ja oli koronavuosi.”

”Liiton edustaja kehotti jättämään asian sikseen, koska Suomessa piirit on pienet, ja tulisin saamaan vaikean ihmisen maineen enkä työllistyisi enää. Tasa-arvovaltuutettu auttoi ja oli myös yhteydessä työnantajaani. En ikinä palannut perhevapaaltani kyseiseen yritykseen.”

"[...] Kun odotin esikoistani, minut irtisanottiin 2 kk ennen laskettua aikaa. Liiton mukaan oli vaikeaa todistaa että syy oli raskaus, työnantaja vetosi tuotannollisiin ja taloudellisiin syihin. Irtisanominen ei johtanut toimenpiteisiin."

"Jos loppuraskaus ei olisi ollut niin vaikea, enkä olisi joutunut saikulle ennen äippälomaa [äitiyslomaa], olisin ehkä jaksanut koittaa hakea oikeutta ammattiliiton kautta."

Kuvio 4.3. Raskaussyrjintäkokemuksesta viralliselle taholle tehdyn ilmoituksen johtaminen toimenpiteisiin, % vuosina 2012–2023 raskaussyrjintää kokeneista. N=399.



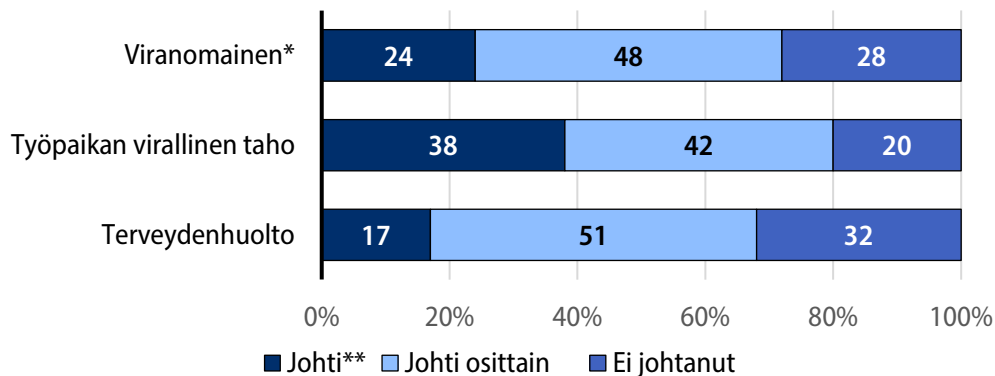
*(työsuojeluviranomainen, tasa-arvovaltuutettu, ammattiliitto)

**Vähintään yksi yhteydenotto mainitulle taholle johti toimenpiteisiin.

Kuvio 4.4 kuvaa sitä osuutta toimenpiteistä, joka johti virallisille tahoille ilmoituksen tehneiden mielestä oikeudenmukaiseen ratkaisuun. Koska noin neljäsosa virallisille tahoille tehdyistä ilmoituksista johti toimenpiteisiin, vastausmäärä toimenpiteiden oikeudenmukaisuudesta on melko pieni (alle 100 havaintoa). Raskaussyrjinnästä ainakin yhdelle viralliselle taholle kertoneista 73 prosenttia ilmoitti kertomisen johtaneen vähintään osittain oikeudenmukaiseen ratkaisuun. Terveysthuoltoon kertominen vaikutti johtaneen useammin osittain kuin täysin oikeudenmukaiseen ratkaisuun. Sen sijaan viranomaisille, ammattiliittoon ja työpaikan virallisille tahoille kertominen johti useammin oikeudenmukaiseen ratkaisuun.

Tasa-arvovaltuutetun ja työsuojeluviranomaisen kohdalla havaintomäärä oli hyvin pieni, mutta noin puolessa vastauksista raportoitiin oikeudenmukaisesta ratkaisusta, kun taas ammattiliittojen kohdalla selvästi yli puolet oli vastaajien mielestä vähintään osittain oikeudenmukaisia ratkaisuja.

Kuvio 4.4. Raskaussyrjintäkokemuksesta viralliselle taholle tehdyn ilmoituksen johtaminen oikeudenmukaiseen ratkaisuun, % vuosina 2012–2023 raskaussyrjintää kokeneista. N=97.



*(työsuojeluviranomainen, tasa-arvovaltuutettu, ammattiliitto)

**Vähintään yksi ilmoitus mainitulle taholle johti oikeudenmukaiseen ratkaisuun.

Ehkä hieman yllättävää oli, että vähemmistöjä tarkasteltaessa raskaussyrjinnästä virallisille tahoille tehdyt ilmoitukset johtivat noin kaksi prosenttiyksikköä useammin toimenpiteisiin verrattuna vähemmistöön kuulumattomiin. Ilmoituksista seuranneiden ratkaisujen oikeudenmukaisuutta vähemmistöjen kohdalla ei sen sijaan pystytäkään tarkasti arvioimaan pienen vastausmäärän vuoksi. Yleisesti ottaen esiin ei tullut viitteitä siitä, että vähemmistöjä olisi muuhun väestöön verrattuna kohdeltu keskimäärin epäoikeudenmukaisemmin raskaussyrjintään liittyvissä ratkaisuissa.

4.3 Syyt raskaussyrjinnästä kertomatta jättämiseen

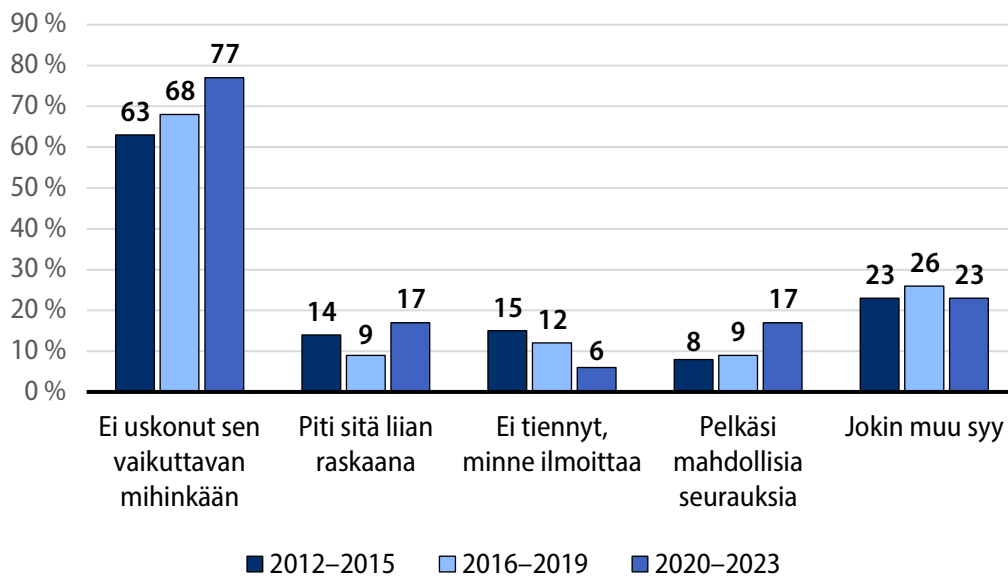
Kuviossa 4.5 on tarkasteltu raskaussyrjintäkokemuksista kertomista ajanjaksoittain osuuksina raskauksista. Raskausvuodet 2012–2023 on luokiteltu kolmeen ajanjaksoon, minkä avulla pystytään seuraamaan muutosta ajan kuluessa. Kuviossa on kuvattu syitä, miksi vastaaja ei ole kertonut syrjintäkokemuksista kenellekään.

Selvästi yleisin syy, miksi raskaussyrjinnästä ei kerrottu yhdellekään taholle oli, että kertomisella ei uskottu olevan vaikutusta (kuvio 4.5). Tätä voi tulkita jonkin verran myös avovastauksista. Ero vuosien 2012–2015 ja 2020–2023 välillä on kuitenkin selvä eli noin 14 prosenttiyksikköä (kuvio 4.5).

Kokemus kertomisen positiivisesta vaikutuksesta näyttää hieman heikentyneen ajan myötä. Myös seurausten pelko on noussut lähes kymmenen prosenttiyksikköä, kun ajanjaksoja verrataan keskenään. Vuosina 2020–2023 seurausten pelkoa esiintyi

kuitenkin edelleen alle viidesosalla vastaajista. Jonkin verran kasvua on havaittavissa myös siinä, että vastaajat ovat pitäneet kertomista liian kuormittavana. Vuosien 2016–2019 aikana nähdään pieni lasku tässä osuudessa, mutta 2020–2023 kuormittavuuden kokemus nousee jälleen. (Kuvio 4.5.) Sen sijaan tietoisuus siitä, kenelle raskaussyrjintäkokemuksista voi kertoa, näyttää lisääntyneen. Yhä harvempi ilmoitti vuosina 2020–2023 syyksi, ettei tiennyt minne syrjinnästä voi ilmoittaa. Lasku näkyy tasaisena jokaisena ajanjaksona (kuvio 4.5).

Kuvio 4.5. Syitä, miksi ei kertonut raskaussyrjintäkokemuksistaan kenellekään, % vuosien 2012–2023 raskauksista. N=238.



Kun tarkastellaan yksityistä ja julkista sektoria erikseen, voidaan havaita joitakin eroja raskaussyrjinnästä kertomisessa. Yksityisellä sektorilla kerrottiin noin neljä prosenttiyksikköä useammin kokemuksista viranomaisille ja ammattiliittoon verrattuna julkiseen sektoriin. Yksityisellä sektorilla 12 prosenttia ja julkisella sektorilla 20 prosenttia raskaussyrjintätapauksista oli sellaisia, joiden kohdalla työntekijä ei kertonut kenellekään kohtaamastaan syrjinnästä. Jostakin syystä julkisella sektorilla kokemuksista kerrottiin vähemmän, ja tämä näkyi myös lähipiirille kertomisessa.

Kuviossa 4.6 on esitetty syitä, miksi raskaussyrjintäkokemuksista ei kerrottu kenellekään, kun työnantajana on ollut julkinen tai yksityinen sektori. Tulokset on kuvattu osuuksina raskauksista.

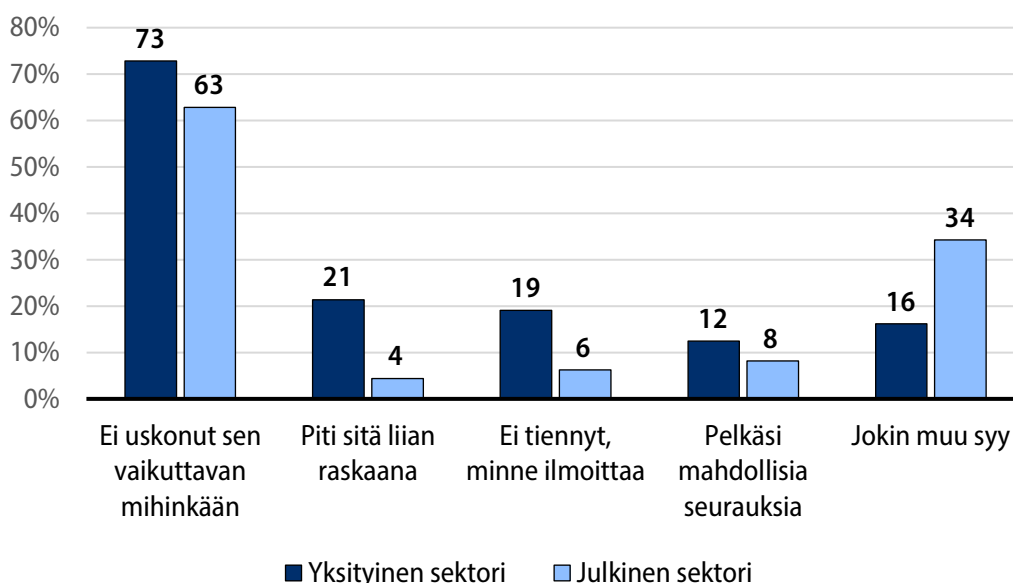
Yksityisellä sektorilla työskennelleet raskaussyrjintää kokeneet naiset raportoivat huomattavasti useammin, että pitivät kertomista liian raskaana verrattuna julkisella sektorilla työskennelleisiin. Raskaussyrjintää kokeneiden ja siitä ei kenellekään kertoneiden yksityisen sektorin työntekijöiden tapauksista jopa viidesosassa raskaana ollut ilmoitti syyksi vaikenemiselle kertomisen kuormittavuuden. Lisäksi lähes viidesosa kertomatta jättäneistä raskautensa aikana yksityisellä työskennelleistä ei tiennyt, minne ilmoittaa raskaussyrjinnästä, kun taas julkisella osuus oli alle kymmenen prosenttia. Yksityisellä sektorilla esiintyi myös hieman enemmän pelkoa seurauksista. (Kuvio 4.6.)

Julkisella sektorilla työskennelleiden avovastauksissa mainittiin useaan kertaan raskaussyrjinnästä kertomatta jättämisen syyksi se, että vastaaja ei odottanut määräaikaisen työsuhteen jatkuvan. Avovastauksissa esiintyi jonkin verran myös mainintoja siitä, että henkilöt eivät olleet tunnistaneet raskaussyrjintää tai tienneet oikeuksiansa kyseisen raskauden aikana.

”Määräaikaisuuteni loppui juuri ennen kuin olisin jäänyt äitiyslomalle – vaki-paikkoja on rajatusti ja ymmärrän, ettei määräaikaiseksi oteta ihmistä, joka on poissa sen ajan.”

”En silloin ymmärtänyt, että se oli väärin ja että sillä olisi merkitystä tulevaisuuden kannalta. Lisäksi tiesin, että työpaikalla moni oli odottanut vuosia vakinaistamista, en pitänyt työsuhteen jatkamista realistisena.”

Kuvio 4.6. Syitä, miksi ei kertonut raskaussyrjintäkokemuksistaan kenellekään sektorin mukaan, % vuosien 2012–2023 raskauksista. N=220.



Tulosten tarkastelu on keskittynyt tässä luvussa varsinaista raskaus syrjintää kokeneisiin eikä raskaus syrjinnän pelkoa tai muuta kielteistä kokeneisiin, mutta on hyvä huomioida myös pelon tai huolen vaikutuksia osana ilmiötä. Pelko siitä, että raskaus ja perhevapaa voivat vahingoittaa asemaa työelämässä, voi olla aiheutunut todellisista kokemuksista työelämässä tai muiden työntekijöiden kokemuksista. Kuten edellä mainittiin, suuri osa kertoi kokemastaan raskaus syrjinnästä lähipiirilleen tai työkavereilleen.

Raskaus syrjinnän pelosta kertomista muille tarkasteltiin erottamalla tuloksista ne raskaudet, joiden aikana henkilö oli kokenut ainoastaan pelkoa tai huolta raskauden vaikutuksista työelämään, mutta ei muita raskaus syrjinnän muotoja. Neljän viidestä raskauden kohdalla raskaus syrjinnän pelkoa kokeneet ovat kertoneet tuntemuksistaan jollekin taholle, useimmiten läheisilleen tai työkavereilleen.

Niistä raskauksista, joiden aikana on koettu pelkoa tai huolta raskaus syrjinnästä, 25 prosenttia oli sellaisia, joissa raskaana ollut nainen keskusteli aiheesta työkavereidensa kanssa. Pelosta kerrotaan myös terveydenhuollossa, mutta hyvin harvoin työpaikan virallisille tahoille tai viranomaisille ja ammattiliittoon. Raskaus syrjintään liittyvästä pelosta ei ole kerrottu kenellekään noin viidesosassa raskauksista. Näistä raskauksista kuuteen prosenttiin on liittynyt pelkoa kertomisesta koituvista seurauksista ja on sen vuoksi jätetty kertomatta raskaus syrjinnästä kenellekään. Raskauksista 14 prosentin kohdalla kertomatta jättämisen syyksi on ilmoitettu, että aiheetta on pidetty liian raskaana.

5 Raskaussyrjinnän seuraukset

Tarja Baumgartner & Marjut Pietiläinen

Keskeiset tulokset

- Raskaussyrjinnän seuraukset ovat moninaisia. Ammatillisia seurauksia esiintyy lähes joka toisen raskaussyrjintätapauksen yhteydessä ja muita kuin ammatillisia seurauksia lähes kolmessa neljästä tapauksesta.
- Raskaussyrjinnästä koetut seuraukset ovat yleistyneet vuosien 2012–2023 välillä. Seuraukset olivat yleisempiä vuonna 2023 kuin aiemmin.
- Raskaussyrjinnän ammatillisten seurausten osuus on pienentynyt ja muiden kuin ammatillisten seurausten osuus suurentunut.
- Tyypillisimpiä ovat terveydelliset seuraukset. Niitä raportoitiin neljässä kymmenestä raskaussyrjintätapauksesta.
- Ammatilliset seuraukset ovat tavallisempia vähemmistöihin kuuluvilla kuin niihin kuulumattomilla.

Tässä luvussa kuvataan koetun raskaussyrjinnän seurauksia. Kyselyssä kysyttiin niin ammatillisia kuin muitakin seurauksia. Ammatillisilla seurauksilla tarkoitetaan tässä alan vaihtoa tai kouluttautumista, irtisanoutumista työstä taikka muita ammatillisia seurauksia. Muilla kuin ammatillisilla seurauksilla tarkoitetaan tässä perhekokoon, raskauden ajoittamiseen tai terveyteen liittyviä seurauksia sekä muita vaikutuksia.

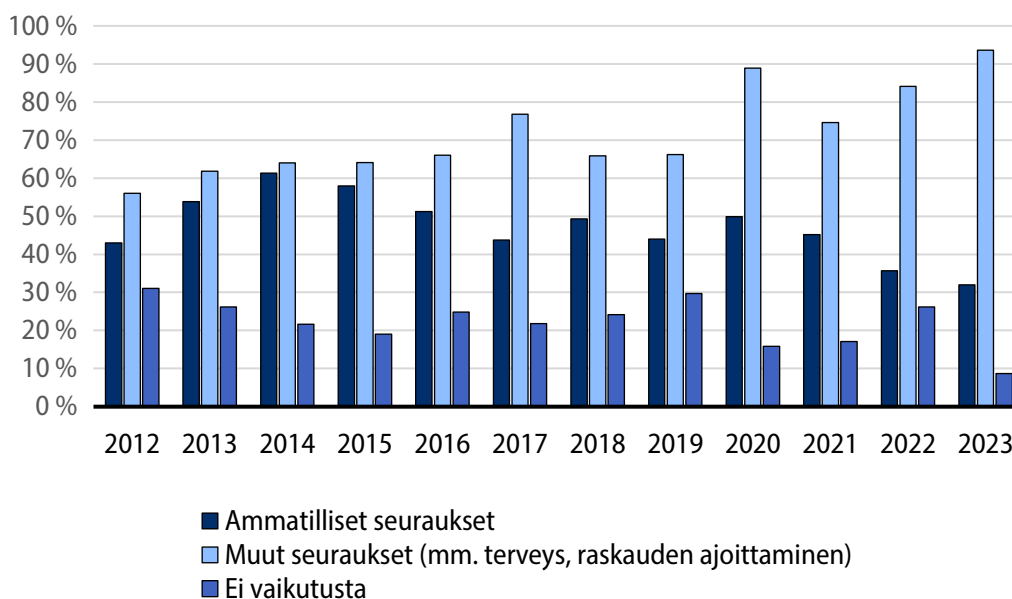
Kysymys oli monivalintakysymys, joten yhden raskauden kohdalla on voinut olla useampia seurauksia. Seuraukset on kuvattu tässä osuuksina niistä raskauksista, joissa naiset olivat kertoneet kokeneensa raskaussyrjintää.

5.1 Raskaussyrjintäkokemusten seuraukset

Kuten luvussa 3 mainitaan, noin joka neljäs vuosina 2012–2023 raskaana ollut nainen kertoi kokeneensa raskaussyrjintää vähintään yhden raskautensa aikana. Raskauksista, joihin naisten arvion mukaan oli liittynyt syrjintää, noin joka viidennessä (22 %) syrjintäkokemuksilla ei ollut naisten arvion mukaan mitään erityisiä seurauksia. Suurimpaan osaan raskauksista tai perhevapaista, joissa koettiin syrjintää, liittyi kuitenkin negatiivisia vaikutuksia. (Kuvio 5.1.)

Vuosina 2012–2023 muut vaikutukset ovat olleet yleisempiä kuin ammatilliset seuraukset. Raskaussyrjinnästä aiheutuneita ammatillisia seurauksia esiintyi lähes joka toisen raskaussyrjintätapaoksen yhteydessä. Muita kuin ammatillisia seurauksia puolestaan ilmeni lähes kolmessa neljästä tapauksesta (72 %).

Kuvio 5.1. Raskaussyrjinnän seuraukset, % vuosien 2012–2023 raskauksista, joiden yhteydessä koettu raskaussyrjintää. N=1 700.



Raskaussyrjinnän seurausten osuus kaikista raskauksista on vaihdellut paljon eri vuosina. Vuonna 2023 raskaussyrjinnällä oli erilaisia seurauksia enemmän (91 %) kuin minään muuna vuonna tarkasteltujen 12 vuoden aikana. Näistä ammatillisten seurausten osuus oli pienempi kuin aiempina vuosina, mutta muiden kuin ammatillisten seurauksien osuus oli kasvanut. (Kuvio 5.1.)

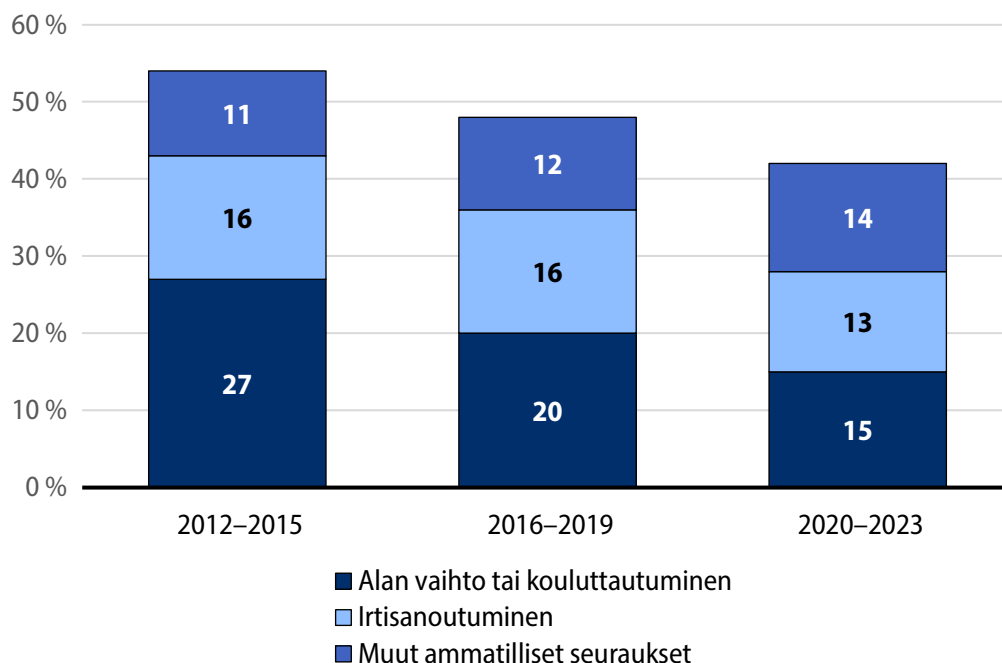
Koska saman raskauden yhteydessä on voinut olla useampia syrjinnän seurauksia (0–6), tulokset on tässä raportoitu suhteessa raskauksien määrään. Syrjintää kokeneilla yhtä raskautta kohti seurauksia oli vuosien 2012–2023 aikana keskimäärin 1,4.

5.2 Ammatilliset seuraukset

Vuosien 2012–2023 raskaussyrjintäkokemusten seurauksena alaa vaihtaneita tai uudelleen kouluttautuneita oli vuosittain keskimäärin 922, eli noin joka viides raskaussyrjintäkokemus on johtanut alan vaihtamiseen tai uudelleen kouluttautumiseen. Työstään raskaussyrjinnän vuoksi irtisanoutuneita oli vajaa 700, mikä oli keskimäärin noin 15 prosenttia raskaussyrjintätapauksista. (Kuvio 5.2.)

Vuosien 2012–2023 aikana koetun raskaussyrjinnän ammatilliset seuraukset ovat kaikkiaan vähentyneet, joskaan eivät kaikilla osa-alueilla. Vuosina 2012–2015 syrjintää kokeneiden raskauksista 27 prosentissa syrjintä johti alan vaihtoon ja/tai kouluttautumiseen, kun vuosina 2020–2023 vastaava osuus oli enää 15 prosenttia. Irtisanoutumisen osuus oli vähentynyt hieman. Sen sijaan muiden kuin edellä mainittujen ammatillisten seurausten osuus oli jopa kasvanut jonkin verran.

Kuvio 5.2. Raskaussyrjinnän ammatilliset seuraukset, % vuosien 2012–2015, 2016–2019 ja 2020–2023 raskauksista, joiden yhteydessä koettu raskaussyrjintää. N=682.



Raskaussyrjinnän ammatilliset seuraukset olivat vuonna 2023 harvinaisempia kuin tarkastelujakson aiempina vuosina (kuvio 5.1). Kuitenkin syrjintää kokeneilla niitä esiintyi joka kolmannen raskauden kohdalla. Avovastauksissa naiset kuvailevat kokemuksiaan esimerkiksi näin:

”Ylenemiseni estyi vanhempainvapaan vuoksi. Esimieheni sanoi suoraan että syy oli vanhempainvapaa. [...] Paikan sai minua vähemmän koulutettu henkilö, jolla on lyhyempi työkokemus.”

”Tein sijaisuutta [...] päiväkodissa. [...] minulle tarjottiin tätä samaa työtä vakkarina. Kerroin työnantajalle olevani raskaana. Hän heti kommentoi, että et sä sit saakaan tätä paikkaa.”

Raskaussyrjinnän ammatillisista seurauksista tavallisin oli alan vaihto tai kouluttautuminen: niitä raportoitiin joka kuudenteen sellaiseen raskauteen liittyen, jonka yhteydessä oli koettu syrjintää (15 %). Irtisanoutuminen työstä oli harvinaisempaa. Lisäksi esiintyi muita ammatillisia seurauksia, kuten palkkaan tai tehtäviin liittyviä muutoksia:

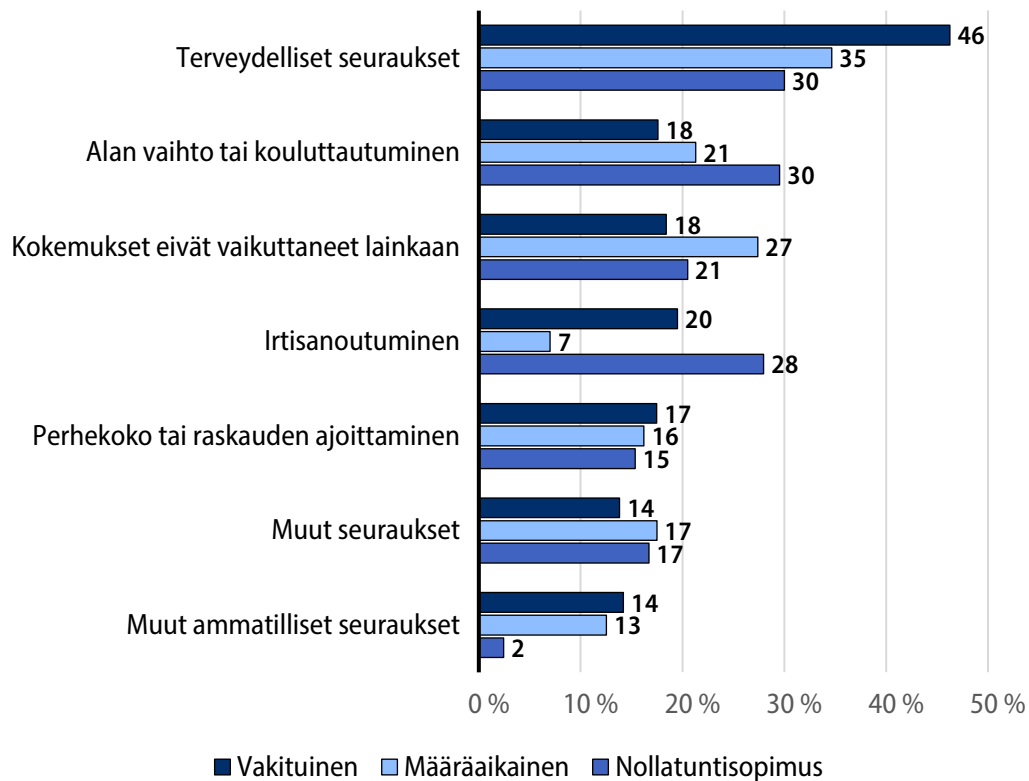
”Palkankorotus peruttiin”

”Jätettiin kutsumatta palavereihin ja omia työtehtäviä siirrettiin kollegoille”

Palkansaajat kertoivat ammatillisista seurauksista lähes joka toisen raskauden kohdalla (48 % raskaussyrjintätapauksista). Vakituudessa tai määräaikaisessa työsuhteessa tai nollatuntisopimuksella työskentelevillä raskaussyrjintäkokemusten yleisimmät seuraukset liittyivät terveyteen. Kuitenkin nollatuntisopimuksella työskentelevillä irtisanoutuminen työstä oli yhtä yleistä kuin terveydelliset seurauksetkin. Heillä irtisanoutuminen työstä (28 %) sekä kouluttautuminen ja alanvaihto (30 %) olivat selvästi yleisempiä seurauksia kuin muilla palkansaajilla. (Kuvio 5.3.)

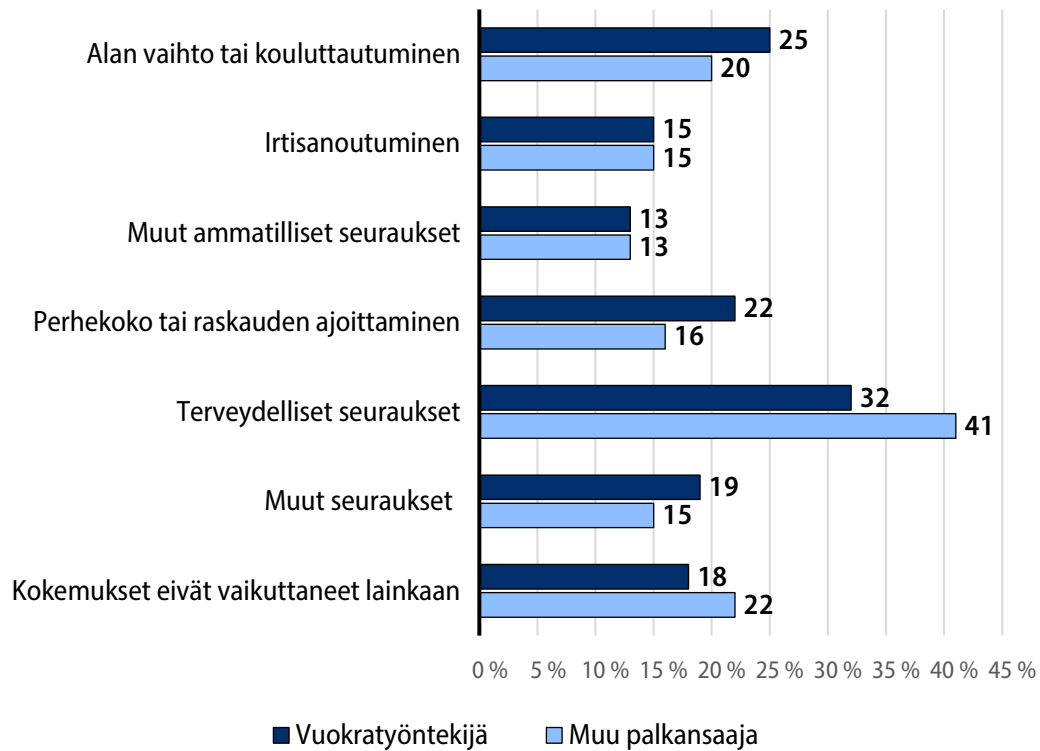
Alan vaihto ja kouluttautuminen olivat vakituudessa tai määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevillä harvinaisempia verrattuna nollatuntisopimuksella työskenteleviin. Kuitenkin myös vakituudessa työsuhteessa olevista naisista melko suuri osa oli raskaussyrjinnän seurauksena irtisanoutunut työstään. Irtisanoutumisia oli ollut jopa joka viidennen raskauden yhteydessä. (Kuvio 5.3.)

Kuvio 5.3. Raskaussyrjinnän seuraukset työsuhdetyypin mukaan palkansaajilla, % vuosien 2012–2023 raskauksista, joiden yhteydessä koettu raskaussyrjintää. N=1 594.



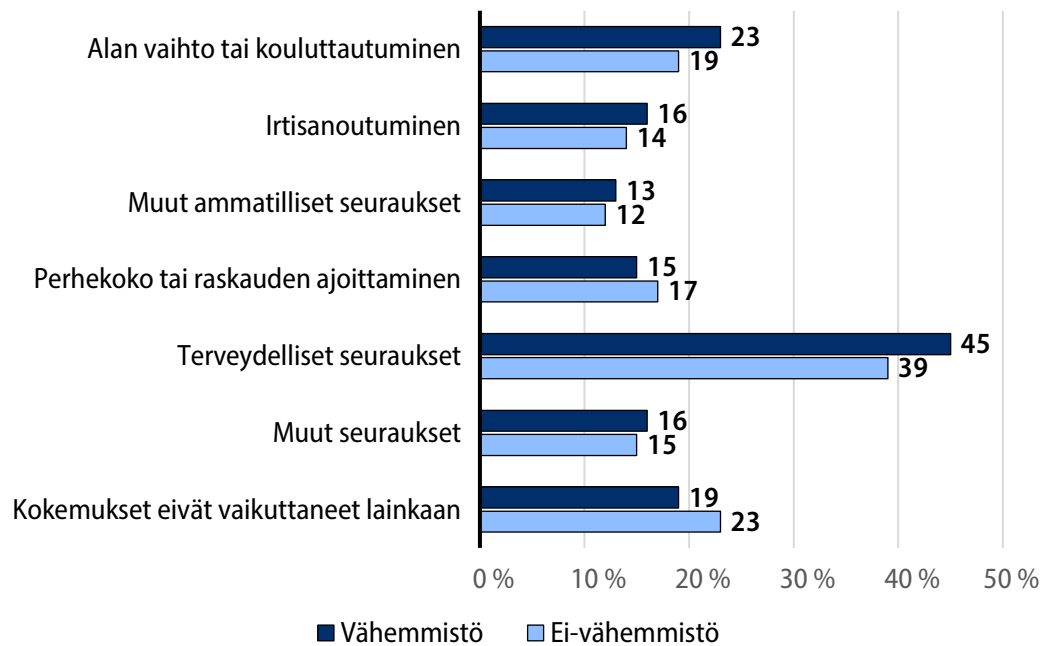
Vuokratyöntekijät kokivat raskaussyrjinnän aiheuttamia seurauksia muita palkansaajia useammin. Raskaussyrjinnän seurauksena alanvaihtajia ja kouluttautuneita oli jonkin verran enemmän vuokratyöntekijöissä (25 %) kuin muilla palkansaajissa (20 %). Raskaussyrjinnästä aiheutunut irtisanoutuminen työstä ei sen sijaan poikennut toisistaan vuokratyöntekijöillä ja muilla palkansaajilla. Molemmissa ryhmissä noin joka kuudes raskaudesta tai perhevapaasta johtuva syrjintä oli johtanut irtisanoutumiseen. (Kuvio 5.4.)

Kuvio 5.4. Raskaussyrjinnän seuraukset vuokratyöntekijöillä ja muilla palkansaajilla, % vuosien 2012–2023 raskauksista, joiden yhteydessä koettu raskaussyrjintää. N=1 597.



Vähemmistöryhmään oman ilmoituksensa mukaan kuuluvat raportoivat raskaussyrjinnän seurauksia yleisemmin (81 % raskaussyrjintäkokemuksista) kuin vähemmistöön kuulumattomat (77 %). Suurin ero oli terveydellisissä seurauksissa. Alan vaihto ja kouluttautuminen oli yleisin ammatillinen seuraus molemmilla ryhmillä. Vähemmistöön kuuluvilla se liittyi lähes joka neljanteen raskauteen, kun taas vähemmistöön kuulumattomilla noin joka viidenteen raskauteen. (Kuvio 5.5.)

Kuvio 5.5. Raskaussyrjinnän seuraukset vähemmistöryhmiin kuuluvilla ja niihin kuulumattomilla, % vuosien 2012–2023 raskauksista, joiden yhteydessä koettu raskaussyrjintää. N=1 641.



Toimialoittain tarkasteltuna raskaussyrjinnän seurauksia esiintyi useimmin informaation ja viestinnän toimialalla, jossa vain 9 prosentissa raskauksista naiset ilmoittivat, että syrjinnästä ei ollut tullut mitään seurauksia. Myös julkisen hallinnon ja maanpuolustuksen sekä rakentamisen toimialoilla seuraukset olivat lähes yhtä yleisiä (87 % raskaussyrjintätapauksista).

Vähiten seurauksia raskaussyrjinnästä oli aiheutunut kuljetuksen ja varastoinnin toimialalla, jossa joka kolmannen raskauden kohdalla seurauksia ei ollut aiheutunut.

Ammatilliset seuraukset olivat yleisimpiä informaation ja viestinnän sekä majoitus- ja ravitsemisalalla toimialoilla. Molemmissa niitä esiintyi kahdessa kolmesta raskaudesta (67 %). Ammatillisten seurauksien osuus oli pienin julkisen hallinnon ja maanpuolustuksen alalla (32 %). (Kuvio 5.6.)

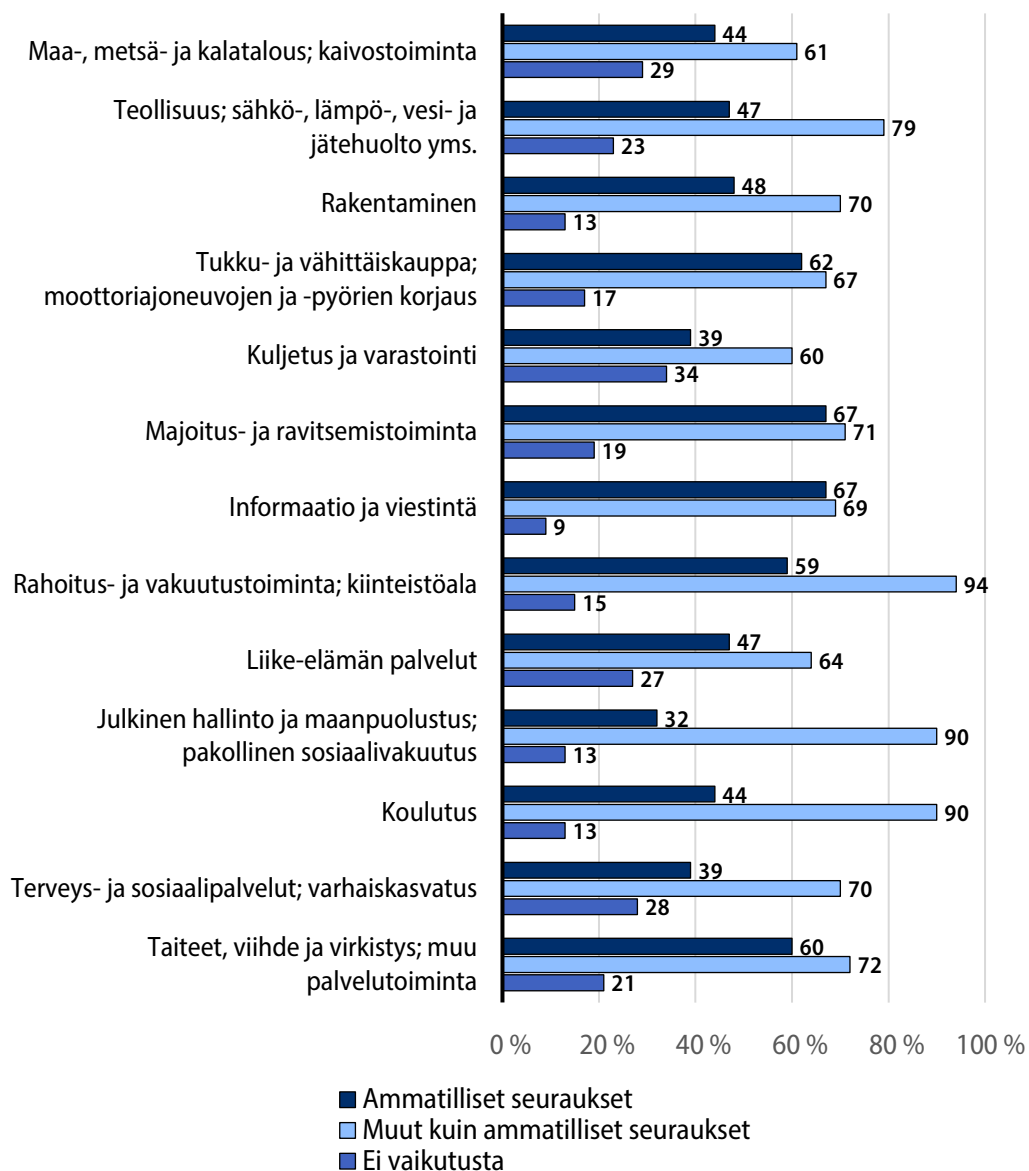
Joitakin toimialoja mainittiin myös avovastauksissa. Esimerkiksi sote-alalta oli muutamia kommentteja, joista tässä yksi esimerkki:

”Terveystieteiden alalla kunnalla/hyvinvointialueella tapana katkaista sopimus määräaikailla ainakin palkallisen äitiysloman loppuun.”

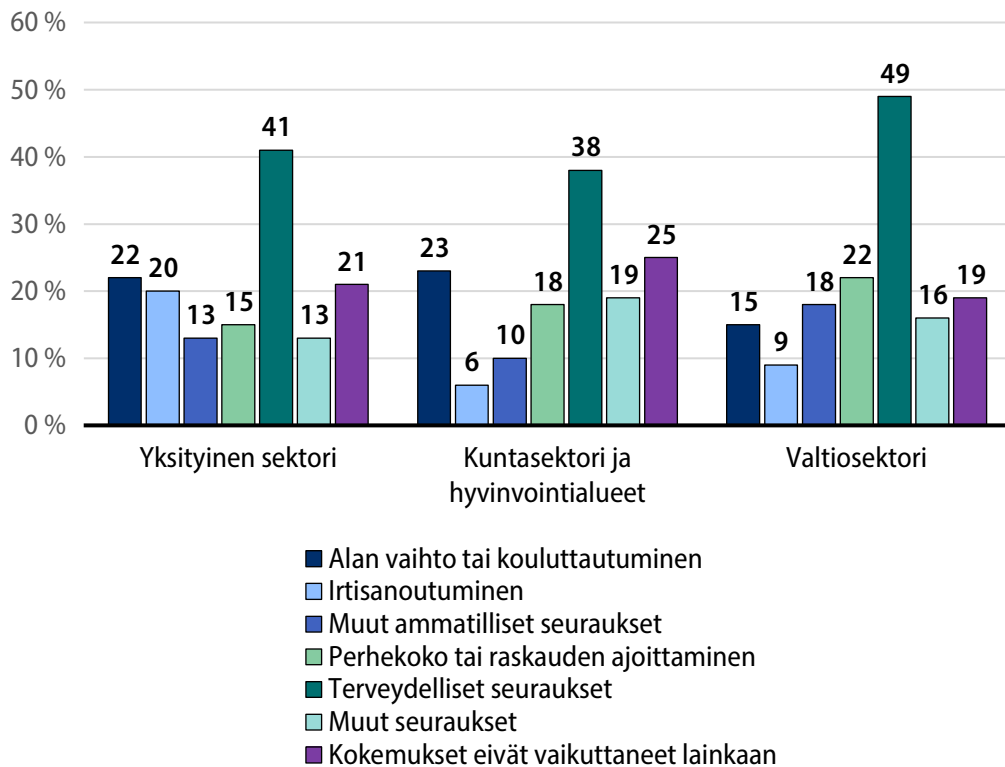
Muita kuin ammatillisia seurauksia oli eniten rahoitus- ja vakuutustoiminnassa ja kiinteistöalalla (94 %) ja vähiten kuljetuksen ja varastoinnin (60 %) toimialalla.

Majoitus- ja ravitsemistoiminnassa alan vaihtaminen ja kouluttautuminen raskaus-syrjintäkokemuksen seurauksena oli huomattavan yleistä (40 % raskaus-syrjintä-tapauksista) muihin toimialoihin nähden. Irtisanoutuminen oli yleisintä taiteet, viihde ja virkistys ja muu palvelutoiminta -toimialalla, jossa sitä esiintyi joka neljän-nen raskauden kohdalla.

Kuvio 5.6. Raskaus-syrjinnän seuraukset eri toimialoilla, % vuosien 2012–2023 raskauksista, joiden yhteydessä koettu raskaus-syrjintää. N=1 581.



Kuvio 5.7. Raskaussyrjinnän seuraukset työnantajasektoreittain, % vuosien 2012–2023 raskauksista, joiden yhteydessä koettu raskaussyrjintää. N=1 567.



Työnantajasektoreittain tarkasteltuna vähintään yksi raskaussyrjinnästä aiheutunut seuraus esiintyi yleisimmin valtiosektorilla (81 % raskaussyrjintätapauksista) ja toiseksi eniten yksityisellä sektorilla, mukaan lukien järjestöt, yhdistykset ja säätiöt (79 %). Vähiten raskaussyrjinnän seurauksia raskauksia kohti esiintyi kuntasektorilla ja hyvinvointialueilla, joilla joka neljäs raskaussyrjintätapausta oli sujunut ilman mitään raskaussyrjintäkokemuksista koituvia seurauksia. Koska hyvinvointialueet ovat aloittaneet toimintansa vasta vuoden 2023 alussa, vastaajia tältä sektorilta keriyi melko vähän, joten ne yhdistettiin kuntasektoriin. Samoin valtiosektorin vastauksia oli yksityiseen sektoriin ja kuntasektoriin verrattuna jonkin verran vähemmän (alle 200 raskaussyrjintätapausta). (Kuvio 5.7.)

Yksityisellä sektorilla ammatillisista seurauksista korostui erityisesti irtisanoutuminen työstä. Yksityisellä sektorilla työskennelleet raportoivat irtisanoutumisesta joka viidenteen sellaiseen raskauteen liittyen, jonka yhteydessä he olivat kokeneet raskaussyrjintää.

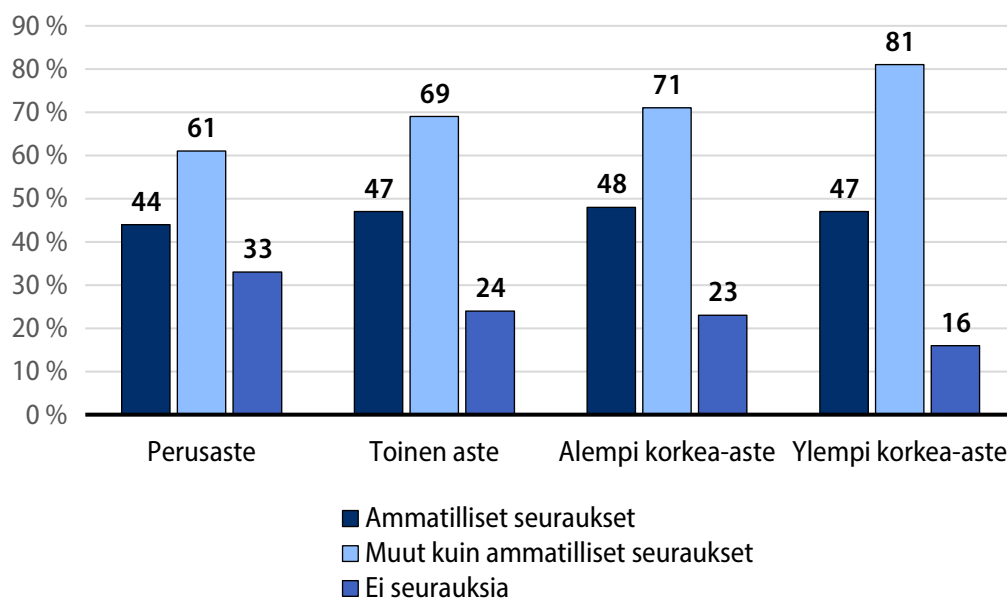
Kaikilla sektoreilla muista kuin ammatillisista seurauksista tavallisimpia olivat terveydelliset seuraukset, jotka olivat yleisimpiä valtiosektorilla.

Julkisella sektorilla perhekoko ja raskauden ajoittaminen raskaussyrjinnän seurauksena oli hieman tavallisempaa kuin yksityisellä sektorilla, ja tämä näkyi erityisesti valtiosektorilla. Myös muiden vaikutusten avovastauksissa oli julkisella sektorilla mainittu paljon ammatillisia seurauksia, kuten työmotivaation lasku ja pettymys työnantajaa kohtaan.

Raskaussyrjinnästä aiheutuneiden seurausten osuus oli sitä suurempi, mitä korkeampi oli vastaajien koulutustaso. Ylemmän korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden syrjintää kokeneiden naisten raskauksista peräti 84 prosentissa tapauksista oli tullut jokin ammatillinen tai muu seuraus.

Ammatillisia seurauksia oli lähes joka toiseen raskaussyrjintäkokemukseen liittyen; korkeintaan perusasteen suorittaneilla hieman vähemmän kuin muilla. Raskaussyrjinnästä aiheutuvia muita kuin ammatillisia seurauksia esiintyi eniten ylemmän korkea-asteen tutkinnon suorittaneilla (81 % raskaussyrjintätapauksista). (Kuvio 5.8.)

Kuvio 5.8. Raskaussyrjinnän seuraukset koulutustason mukaan, % vuosien 2012–2023 raskauksista, joiden yhteydessä koettu raskaussyrjintää. N=1 717.



Raskaussyrjintäkokemusten seurausten yleisyys ei systemaattisesti lisääntynyt perhevapaiden pituuden kasvaessa. Kuitenkin kauemmin kuin kolme vuotta perhevapailla olleilla oli enemmän seurauksia syrjinnästä kuin lyhyemmän aikaa poissa olleilla. Erityisesti irtisanoutuminen työstä oli heillä tavallisempaa. Se oli yli kolme vuotta perhevapailla olleilla tavallisin raskaussyrjinnän seuraus, kun muilla tavallisimmat seuraukset liittyivät terveyteen.

5.3 Muut kuin ammatilliset seuraukset

Kuten edellä kävi ilmi, raskaussyrjinnän vaikutukset eivät rajoitu vain ammatillisiin seurauksiin. Ne läikkyvät myös työelämän ulkopuolelle aiheuttaen pelkoa ja huolta ja vaikuttaen syrjintää kokeneen henkilökohtaiseen elämään, kuten terveyteen ja hyvinvointiin, toimeentuloon ja perhe-elämään. Toisinaan seuraukset johtavat aktivoitumiseen, kuten lisäkouluttautumiseen tai kokemuksista kertomiseen, mutta seuraukset usein myös kasautuvat, mikä voi aiheuttaa lisää haavoittuvuutta ja negatiivista kierrettä.

Tutkimuksen tulokset osoittavat raskaussyrjinnän seurausten ulottuneen kymmenessä vuodessa yhä useammin muihin kuin ammatillisiin seurauksiin. Muiden seurausten osuus (75 %) kaikista seurauksista oli vuonna 2023 selvästi suurempi kuin aiempina vuosina. Vuonna 2012 muiden seurausten osuus oli 57 prosenttia.

Vuosina 2012–2023 raskaana olleet palkansaajat kokivat raskaussyrjinnän seurauksena eniten terveydellisiä seurauksia; niitä esiintyi 41 prosentissa raskaussyrjintätapauksista. Vakituksessa työsuhteessa olevilla terveydelliset seuraukset olivat tavallisempia (46 %) kuin määräaikaisilla (35 %) tai nollatuntisopimuksella työskentelevillä (30 %). (Kuvio 5.3.)

Terveydelliset seuraukset olivat seurauksista yleisimpiä kaikilla aloilla; eniten niitä kuitenkin raportoitiin rahoitus- ja vakuutustoiminnassa (54 % raskaussyrjintätapauksista), majoitus- ja ravitsemustoiminnassa (49 %) sekä taiteet, viihde, virkistys ja muu palvelutoiminta -toimialalla (48 %). Syrjintää kohdanneiden naisten melkein joka toisessa (40 %) raskaudessa oli esiintynyt terveydellisiä seurauksia.

Valtiosektorilla terveydellisten seurausten osuus (49 %) koetuista seurauksista oli suurin. Yksityisellä sektorilla osuus oli jonkin verran pienempi (41 %) ja vähiten terveydellisiä seurauksia koettiin kuntasektorilla ja hyvinvointialueilla (38 %). (Kuvio 5.7.)

Avovastauksissa oli jonkin verran mainintoja terveyteen liittyvistä seurauksista, jotka olivat vakavuudeltaan erilaisia: toisinaan kyse oli stressistä ja painajaisista, ja vakavimmillaan ennenaikaisesta synnytyksestä. Vähemmistöryhmään kuuluvilla oli yleisemmin (45 %) terveydellisiä seurauksia raskaussyrjintäkokemusta kohti kuin vähemmistöön kuulumattomilla (39 %) (kuvio 5.5).

Raskaussyrjintätapauksista noin joka kuudennessa (17 %) seuraukset liittyivät perhekokoon tai raskauden ajoittamiseen. Tässä ei ollut kovin suurta eroa vakituksessa tai määräaikaisessa työsuhteessa tai nollatuntisopimuksella työskentelevillä (kuvio 5.3). Sen sijaan nämä olivat tavallisempia vuokratyöntekijöillä (22 % raskaussyrjintätapauksista) kuin muilla palkansaajilla (16 %) (kuvio 5.4). Työnantajasektoreista perhekokoon tai raskauden ajoittamiseen liittyvät seuraukset olivat yleisimpiä valtiosektorilla (22 % raskaussyrjintätapauksista) (kuvio 5.7).

Perhekokoon tai raskauden ajoittamiseen liittyvissä seurauksissa ei ollut suurta eroa vähemmistöön kuulumisen mukaan: vähemmistöön kuuluvista 15 prosenttia ja vähemmistöön kuulumattomista 17 prosenttia raportoi raskaussyrjinnän vaikutuksista perhekokoon tai raskauden ajoittamiseen (kuvio 5.5). Avovastauksissa kävi lisäksi ilmi, että syrjintäkokemukset aiheuttivat myös pelkoa muun muassa siitä, miten seuraavaan mahdolliseen raskauteen suhtaudutaan.

”Perhekokoon kasvattaminen mietityttää, koska oma ura kärsii, jos jää äitiyslomalle. Haluttaisiin ehkä vielä yksi lapsi lisää, mutta samalla joutuu miettiä, miten se vaikuttaa omaan työuraan ja sen kehitykseen.”

”Mielialaongelmia, masennusta. Ei uskallusta tehdä enää kolmatta lasta.”

Muista kuin edellä mainituista ei-ammattillisista raskaussyrjinnän seurauksista raportoitui noin joka kuudennen raskaussyrjintäkokemuksen osalta (16 %). Muita seurauksia oli vakituksilla työntekijöillä (14 % raskaussyrjintätapauksista) hieman vähemmän kuin määräaikaisilla tai nollatuntisopimuksella työskentelevillä (molemmilla 17 %). (Kuvio 5.3.) Muissa seurauksissa ei ollut juuri eroa vähemmistöryhmään kuuluvien (16 %) ja vähemmistöön kuulumattomien (15 %) välillä (kuvio 5.5).

Muita seurauksia kysyttiin tarkemmin avokysymyksellä, ja vastaajien oli mahdollista kuvata kokemiaan seurauksia omin sanoin. Vastauksissa nousi esiin muun muassa toimeentuloon, perhe-elämään ja hyvinvointiin liittyviä seurauksia, mutta myös aktivoitumista.

”Perheeni taloudellinen tilanne vaikeutui joksikin aikaa ja oma jaksamiseni huononi yli puoleksi vuodeksi.”

”Lapsen saaminen vaikutti pitkään taloudellisesti, koska en saanut parempia töitä enää. Vasta 10 vuoden jälkeen, kun lapsi on isompi, olen voinut opiskella ja edetä uralla. Se on tuntunut epäoikeudenmukaiselta.”

Toimeentuloon liittyviä seurauksia kuvattiin maininnoilla pienemmästä palkasta, rahahuolista ja taloudellisista ongelmista. Toisinaan nämä heijastuivat myös parisuhteeseen ja perheeseen. Perhe-elämässä raskaussyrjinnän seuraukset näkyivät muun muassa ristiriitoina parisuhteessa ja perheessä. Seuraukset saattoivat myös edesauttaa synnytyksen jälkeistä masennusta ja eskaloitua huoltajuuskiistaksi.

”Vakava synnytyksenjälkeinen masennus, joka johti huoltajuuskiistaan ja lastensuojeluilmoituksiin.”

Seurauksena mainittiin myös muutto toiselle paikkakunnalle. Toisaalta pelon takia oli myös päädytty siihen, ettei perheasioista enää kerrottu työssä tai työhaastattelussa. Avovastauksissa nousi esiin myös raskaussyrjinnästä maineelle aiheutuva haitta, häpeän kokeminen ja itsetunnon heikkeneminen.

5.4 Pelot raskauden vaikutuksista työelämässä ja epäasiallinen käytös

Raskaussyrjintäkokemusten lisäksi osa raskaana olleista naisista oli kokenut pelkoa siitä, että raskaus tai perhevapaa voisi vahingoittaa heidän asemaansa työelämässä. Suurella osalla näin oli myös käynyt, mutta osalla pelot eivät konkretisoituneet (21 %). Osa jopa totesi avovastauksessa, että pelko oli ollut turhaa ja työnantaja oli suhtautunut erittäin hyvin raskausuutiseen. Pelot kuvaavat kuitenkin sitä, että raskauksiin suhtaudutaan hyvin monella tavalla työelämässä.

”Olin aloittanut uudessa työpaikassa ja olin juuri ja juuri ollut koeajan töissä, kun tulini raskaaksi. Minulla oli paljon pelkoja siitä, mitä työyhteisö ajattelisi, kun juuri aloitettuani uudet työt tulenkin raskaaksi. Lopulta kaikki meni hyvin töissä eikä kukaan kommentoinut asiaa negatiivisesti, eikä raskaudesta ollut minulle mitään haittaa työpaikalla [...] Mutta näiden pelkojeni takia jopa hetkellisesti harkitsin raskauden keskeytystä.”

Pelot olivat aiheuttaneet suurelle osalle terveydellisiä seurauksia (43 % raskaus-syrjintätapauksista). Noin joka neljännen raskauden kohdalla pelot olivat vaikuttaneet perhekokoon tai naiset olivat joutuneet suunnittelemaan raskauden ajoittamista työelämän kannalta.

Vaikka kaikki esille tulleet kokemukset eivät välttämättä olleetkaan raskaussyrjintää lain tarkoittamassa mielessä, olivat useat naiset kuitenkin kohdanneet epäasiallista käytöstä esihenkilöiltä ja työtovereilta raskauden tai perhevapaan takia.

“Eräässä entisessä työpaikassani [...] nuoria naisia kutsuttiin avoimesti ‘aikapommeiksi’ ja [...] syrjittiin järjestään työnhaussa, jos kyseessä oli vakituinen paikka. Ei kannata palkata, kun pamahtavat heti paksuksi.”

Avovastausten perusteella epäasiallinen käytös oli melko yleistä sekä esihenkilöiden että työtovereiden taholta. Työpaikan negatiiviset kommentit vaikuttivat kumpuavan siitä huolesta, ettei tilalle saada sijaista ja muut joutuvat hoitamaan omien töidensä ohella perhevapaalle jäävän työt. Etenkin pienemmissä yrityksissä työnantajat valittivat myös usein perhevapaan aiheuttamista kustannuksista. Koska kommentit esitettiin suoraan usein myös raskaana oleville itselleen, perhevapaalle lähtevät kokivat syyllisyyttä, pelkoa ja epäoikeudenmukaisuutta.

6 Johtopäätökset

Aikaisempi raskaussyrjinnän yleisyyttä koskeva tieto on pohjautunut viranomaisille tehtyihin ilmoituksiin sekä näyteaineistoihin, joita erityisesti ammattiliitot ja keskusjärjestöt ovat tuottaneet osana jäsenkyselyitään.

Ennestään olemassa olleiden aineistojen pohjalta kattavan kokonaiskuvan luominen on ollut hankalaa. Vahvoja viitteitä on kuitenkin saatu siitä, että:

- raskaus- ja perhevapaasyrjintää havaitaan työelämässä varsin laajasti, ja siihen liittyy pelkoja ja epätietoisuutta
- merkittävä osa koetusta raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä jää ilmoittamatta viranomaisille
- syrjintä vaikuttaa varsinkin naisten urakehitykseen, ja monet ovat päätyneet vaihtamaan työtehtäviä tai työnantajaa tai jäämään työelämän ulkopuolelle perhevapaan jälkeen.

Raskaussyrjintätutkimus laadittiin vastaamaan kysymykseen siitä, kuinka yleistä raskaussyrjintä on väestötasolla eli eri puolilla Suomea eri asemassa olevien keskuudessa, ja millaisia seurauksia ja vaikutuksia raskaussyrjinnällä on sitä kokeneiden elämään.

Väestötutkimus tarjosi avoimiin kysymyksiin vastaukset. Nyt tiedetään, että Suomessa:

- Raskaana olevista joka neljäs kokee työelämässä vähintään yhtä raskaussyrjinnän muotoa.
- Raskaana olevista miltei puolet kokee työelämässä ainakin yhden raskautensa aikana raskaussyrjintää, pelkoa raskauden vaikutuksesta omaan asemaan tai jotain muuta kielteistä.
- Kokemukset eivät rajoitu vain tietyille aloille tai tietyntylaisiin työsuhteisiin, vaan raskaussyrjintää koetaan kaikilla koulutustasoilla, työnantajasektoreilla, toimialoilla, työsuhdemuodoissa ja työmarkkina-asemissa.

- Raskaussyrjinnän kokeminen on yleisintä korkeasti koulutettujen, määräaikaaisessa työsuhteessa olevien ja yksityisellä tai valtiosektorilla työskentelevien palkansaajien keskuudessa.
- Suuri osa raskaussyrjinnästä koetaan kolmenkymmenen ikävuoden molemmin puolin, mikä tarkoittaa kokemusten kertymistä melko nuorena ja erityisesti korkeakoulutettujen osalta työuran alkuvaiheessa.
- Muuhun väestöön verrattuna raskaussyrjintäkokemuksia on huomattavan paljon seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvilla.
- Yleisimmät raskaussyrjinnän muodot ovat määräaikaisen työsuhteen jatkamatta jättäminen ja työuran etenemisen hidastuminen tai pysähtyminen raskauden tai perhevapaan vuoksi.
- Raskaussyrjinnästä kerrotaan useimmiten lähipiirille tai työkavereille. Vain noin viidesosa syrjintää kokeneista kertoo asiasta työpaikan viralliselle taholle, viranomaisille tai ammattiliittoon.
- Hieman yli kolmasosa viranomaisille, ammattiliittoon tai työpaikan virallisille tahoille tehdyistä raskaussyrjintää koskevista ilmoituksista johtaa toimenpiteisiin. Toimenpiteistä valtaosa johtaa syrjintää kohdanneen mielestä ainakin osittain oikeudenmukaiseen ratkaisuun.
- Tietoisuus siitä, mihin raskaussyrjinnästä voi ilmoittaa, on lisääntynyt vuosien 2012–2023 aikana, mutta usko omiin vaikutusmahdollisuuksiin on heikentynyt ja seurausten pelko voimistunut.
- Raskaussyrjinnästä koetut seuraukset ovat kokonaisuudessaan yleistyneet vuosien 2012–2023 välillä – ammatillisten seurausten osuus on pienentynyt ja muiden kuin ammatillisten seurausten osuus kasvanut.
- Vähemmistöihin kuuluvilla ammatilliset seuraukset ovat tavallisempia kuin niihin kuulumattomilla.
- Aineisto ei anna viitteitä siitä, että vähemmistöihin kuuluvien raskaussyrjinnästä tekemät ilmoitukset johtaisivat muiden ilmoituksia harvemmin toimenpiteisiin.

Näiden havaintojen pohjalta voidaan todeta, että raskaussyrjintä on laajasti suomalaisen työelämään vaikuttava tasa-arvo-ongelma, joka ei osoita merkkejä katoamisesta. Kuten tulokset ja väestötutkimuksen vastaajien antamat havainnollistavat esimerkit omista kokemuksistaan osoittavat, raskaussyrjinnän mahdollistavat asenteet ja toimintatavat ovat edelleen voimissaan monilla työpaikoilla.

Syrjinnän kitkeminen vaatii päättäväisiä toimenpiteitä. Asian jättäminen syrjinnän uhrien harteille ei nyt kerätyn tiedon perusteella ole kestävä tapa ratkoa ongelmaa, sillä koetusta syrjinnästä häviävän pieni osuus päättyy tälläkään hetkellä viranomaisten tietoon, oikeusprosesseista ja langettavien tuomioiden osuuksista puhumattakaan. Syyt liittyvät ennen kaikkea syrjinnän uhrien voimavaroihin ja mahdollisuuksiin ja haluun ryhtyä riskipitoiseen ja raskaaseen selvitysprosessiin. Kuten tutkimuksen tuloksista nähdään, vaikeassa tilanteessa moni kokee lopulta yksinkertaisemmaksi vaihtaa työpaikkaa kuin ryhtyä peräämään oikeuksiaan, etenkin kun oikeuksien perääminen vaatisi henkisten resurssien lisäksi usein myös taloudellisesti turvattua tilannetta. Moni joutuu pakon edessä asettamaan tulevan työllistymisen ja helpon työntekijän maineen säilyttämisen oikeuksiensa vaatimisen edelle.

Tämä raportti on vastannut moniin raskaussyrjinnän yleisyyttä ja vaikutuksia koskeviin kysymyksiin. Raportin laatimisen yhteydessä on kuitenkin tullut esiin uusia tietotarpeita, joihin toivottavasti pystytään tulevaisuudessa pureutumaan. Näitä ovat ensisijaisesti:

- Isien kokeman perhevapaasyrjinnän yleisyys. Tilanteen tutkiminen on ajankohtaista mahdollisesti muutaman vuoden päästä, kun uusi perhevapaalaki on ollut pidempään voimassa ja tutkimusaineistoon on sitä myöten saatavilla riittävästi havaintoja.
- Työntekijäaseman vaikutus koettuun syrjintään. Tässä raportissa spekuloiitiin asiantuntijatyön ja raskaussyrjintäriskin välisellä yhteydellä; mahdolliseen seuranta- tai jatkotutkimukseen olisi hyvä sisällyttää kunkin raskauden yhteyteen kysymys siitä, millaisessa asemassa raskaana ollut työskenteli. Näin saataisiin tietää, suojaako kokemus tai korkea asema jossain määrin raskaussyrjinnältä.
- Raskauden aikaisen työntajaorganisaation koon vaikutus syrjintäkokemuksiin. Esimerkiksi Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset 2020 -selvityksessä (Attila & Koskinen 2020) todettiin suurten organisaatioiden huolehtivan tasa-arvolain säätämien velvoitteiden täyttämisestä huomattavasti muita tunnollisemmin; mahdollisessa seuranta- tai jatkotutkimuksessa olisi kiinnostavaa päästä pureutumaan siihen, onko raskaussyrjintä harvinaisempaa suurissa organisaatioissa.

Liitteet

Liite 1. Raskaussyrjintätutkimuksen otanta ja painotus

Pauli Ollila

Tähän liitteeseen on kuvattu vuoden 2024 Raskaussyrjintätutkimuksen perusjoukko, käytetty kehikko ja otospoiminta sekä kerätyn aineiston painotus.

Perusjoukko ja kehikko

Vuoden 2024 keväällä toteutetun Raskaussyrjintätutkimuksen perusjoukoksi määriteltiin Suomessa asuvat 25–45-vuotiaat naiset, joilla on vähintään yksi biologinen lapsi ja joiden viimeisimmästä synnytyksestä on enintään kymmenen vuotta.

Poimintakehikko muodostettiin pohjautuen Tilastokeskuksen joulukuun 2023 väestökehikkoon, josta poistettiin ennen poimintaa laitoshenkilöt ja ulkomailla asuvat. Tässä yhteydessä rajauksessa ei kuitenkaan huomioitu kymmenen vuoden sääntöä, joten kehikko sisälsi alkuperäistä kaavailua enemmän yksiköitä (jälkitarkastelun perusteella ylimäärän osuus noin 20 %). Myös näillä ennen vuotta 2012 lapsen synnyttäneillä voi olla syystä tai toisesta keskeytyneitä raskauksia edeltävien kymmenen vuoden ajalta, minkä vuoksi heidät haluttiin pitää mukana. Kehikko, kooltaan 413 563 henkilöä, ositettiin yhdeksään luokkaan koulutukseen pohjautuvalla kriteeristöllä (ks. taulukko 1).

Tutkimuksessa kysyttiin menneitä tapahtumia ja haluttiin keskittyä kokemuksiin Suomessa. Koska viranomaisrekistereissä ei ole tietoa kaikista alkaneista raskauksista eikä siitä, onko raskaana ollut asunut tai työskennellyt yhden tai useamman raskauden tai perhevapaan aikana Suomen ulkopuolella, ulkomailla raskauden aikana asuneita tai työskennelleitä ei voitu sulkea pois kehikosta. Tämä ja muut vastaavat rajaukset, kuten tarkasteltavien raskauksien rajaaminen vuosiin 2012–2023, tehtiin siksi kyselylomakkeella ja aineistonkäsittelyvaiheessa.

Otospoiminta

Otos poimittiin, kun turvakiellon piirissä olevien ja muiden poiminnan koordinoimisissa sivuutettavaksi määriteltyjen henkilöiden tiedot oli rajattu pois kehikosta. Ositekohtainen kiintiöinti näkyy taulukossa 1.

Ositekohtaisessa poiminnassa on mahdollista (tosin harvinaista), että eri ositteissa olevat naiset asuvat samassa asuntokunnassa. Tämä kontrolloitiin prosessissa niin, ettei tällaisia tapauksia tullut lopulliseen otokseen. Otokseen poimituille muodostettiin asuntokuntaidentifikaatioon ja henkilösuhteisiin perustuvat mallinnetut alustavat kotitaloudet keruun avuksi.

Painotus

Henkilöiden vastauksia saatiin 6 991, ja näiltä vastanneilta tuli raskauksiin liittyvää vastausmateriaalia yhteensä 12 034 raskauden osalta. Ositekohtaiset vastausmäärät näkyvät taulukossa 1. Keskeinen analyysitarkastelu, joka oli kymmenen vuoden sisään synnyttäneet, päätettiin laajentaa vuonna 2012 tai myöhemmin synnyttäneisiin, ja tätä varten kukin osite jaettiin kahteen osaan perusjoukon tasolla sekä vastanneissa niin, että painotuksen kriteerinä oli "osite"*"vuonna 2012 tai myöhemmin synnyttäneet"-ristiintaulukko (9*2).

Henkilöpaino jälkiositteessa h henkilölle i on muotoa

$$w_{hi} = \frac{N_h}{m_h},$$

missä N_h on 18-luokkaisen uuden jälkiosituksen (ositus lisädimensiolla) ositteen h koko ja m_h vastanneiden määrä samassa jälkiositteessa h .

Vastaavasti raskaustapauksiin (ositteen h henkilön i raskaustapaus k) adjustoitu paino on muotoa

$$w_{hik} = \frac{N_h}{r_{hi}m_h},$$

missä edellisten lisäksi r_{hi} on ositteen h henkilön i kyselyssä ilmoitettujen raskaustapausten määrä.

Taulukko 1. Raskaussyrjintätutkimuksen otospoiminta: ositteet, ositteiden koot, otoksen koko ositteittain sekä vastanneiden määrä ositteittain.

Osite	Ositteen koko	Otos, lkm	Vastanneet, lkm
1 Ei perusasteen jälkeistä yleissivistävää	50 796	2 500	719
2 Keskiaste, Yleissivistävä & humanistiset	17 756	3 334	1 316
3 Keskiaste, Kaupan ja palvelut	72 292	1 667	644
4 Keskiaste, STEM	22 431	1 667	736
5 Keskiaste, Terveys- ja sote	51 620	1 667	670
6 Korkea-aste, Humanistiset	39 737	1 250	743
7 Korkea-aste, Kaupan ala	64 041	1 250	718
8 Korkea-aste, STEM	25 039	1 250	785
9 Korkea-aste, Terveys- ja sote	69 651	1 250	660
Yhteensä	413 363	15835	6 991

Liite 2. Raskaussyrjintätutkimuksen kyselylomake

Raskauden ajoittuminen

1.1 Mieti edeltäviä noin 10 vuotta. Minä vuonna tai vuosina sait tietää olevasi raskaana?

Valitse jokainen vuosi, jonka aikana sait tietää olevasi raskaana. Jos raskaus ajoittui vuodenvaihteeseen, valitse vain yksi vuosi.

- 1 2024
- 2 2023
- 3 2022
- 4 2021
- 5 2020
- 6 2019
- 7 2018
- 8 2017
- 9 2016
- 10 2015
- 11 2014
- 12 2013
- 13 2012
- 14 2011 tai aiemmin [-> 4.1]

Raskauden aikainen työtilanne ja syrjintäkokemukset

Jos 1.1 = 1–13

Seuraavaksi kysytään työtilanteestasi raskauden ja mahdollisen perhevapaalta paluun aikana.

2.1 Tällä kyselyllä kartoitetaan suomalaisessa työelämässä tapahtunutta syrjintää. Seuraavat kysymykset koskevat työtilannettasi ja kokemuksiasi Suomessa.

Asuitko tai työskentelitkö vuoden [vuosi] raskautesi tai perhevapaalta paluusi aikana Suomessa vähintään osan ajasta?

1 Asuin tai työskentelin Suomessa vähintään osan ajasta [-> 2.2]

2 Asuin tai työskentelin koko tämän ajan Suomen ulkopuolella [-> 4.1]

Jos 2.1 = 1

2.2 Mitkä seuraavista sopivat siihen, mitä teit vuoden [vuosi] raskauden aikana?

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot. Ajattele raskautta kokonaisuutena, joka sisältää odotusajan lisäksi myös mahdollisen perhevapaalta paluun.

- 1 Palkansaaja
- 2 Yrittäjä
- 3 Opiskelija
- 4 Työtön
- 5 Eläkkeellä
- 6 Kotona lapsia hoitava vanhempi tai omaishoitaja
- 7 Muu työvoiman ulkopuolinen

2.3 Mikä näistä oli päätoimesi vuoden [vuosi] raskauden aikana?

Ajattele raskautta kokonaisuutena, joka sisältää odotusajan lisäksi myös mahdollisen perhevapaalta paluun.

- 1 Palkansaaja
- 2 Yrittäjä
- 3 Opiskelija
- 4 Työtön
- 5 Eläkkeellä
- 6 Kotona lapsia hoitava vanhempi tai omaishoitaja
- 7 Muu työvoiman ulkopuolinen

2.4 Koitko vuoden [vuosi] raskauden tai sitä mahdollisesti seuranneen perhevapaan vuoksi jotakin seuraavista asioista:

- 1 Sinut jätettiin palkkaamatta hakemaasi työtehtävään
- 2 Työsuhteesi purettiin koeajalla
- 3 Sinut irtisanottiin
- 4 Määräaikaista työsuhdettasi ei jatkettu tai vakinaistettu
- 5 Et saanut palata vanhaan työtehtävääsi
- 6 Sinulle annetut työtunnit vähentyivät tai loppuivat
- 7 Et enää saanut yhtä vaativia tai kiinnostavia työtehtäviä kuin aiemmin
- 8 Etenemisesi organisaatiossa hidastui tai pysähtyi
- 9 Koit pelkoa tai huolta siitä, että raskaus tai perhevapaa voisi vahingoittaa asemaasi työelämässä
- 10 Koit työelämässä raskauden tai perhevapaan vuoksi jotain muuta kielteistä, mitä? _____
- 11 Et kokenut mitään edellä mainittua

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot. Vastaa oman kokemuksesi mukaan.

Jos 2.4 = 1–10

2.5 Jos kokemuksesi vuoden [vuosi] raskauden yhteydessä [liittyi] perhevapaan suunnitteluun, pitämiseen tai perhevapaalta paluuseen, kuinka pitkäästä perhevapaasta oli kyse?

- 1 Alle 12 kuukautta
- 2 12–24 kuukautta (1–2 vuotta)
- 3 25–36 kuukautta (2–3 vuotta)
- 4 Pidempi kuin 3 vuotta
- 5 Kokemukseni ei liittynyt perhevapaaseen

Jos 2.2 = 1 ja 2.4 valittu useampi vaihtoehto

2.5 Olitko kaikkien vuoden [vuosi] raskauteen liittyvien kokemustesi aikana saman työnantajan palveluksessa?

- 1 Kyllä
- 2 En

2.6

Jos 2.2 = 1 ja 2.4 = 1–10

Millainen työsuhteesi oli vuoden [vuosi] raskauteen liittyvien kokemustesi aikana?

Jos sinulla oli useampia työsuhteita, mieti sitä työsuhdetta, jossa koit eniten mainitsemiasi asioita.

Jos 2.2 = 1 ja 2.4 = 11

Millainen työsuhteesi oli vuoden [vuosi] raskauden aikana?

Jos sinulla oli useampia työsuhteita, mieti sitä työsuhdetta, jossa olit pisimmän aikaa.

- 1 Vakituinen
- 2 Määräaikainen
- 3 Vaihtelevan työajan sopimus (ns. nollatuntisopimus)

2.7

Jos 2.2 = 1 ja 2.4 = 1–10

Olitko vuoden [vuosi] raskauteen liittyvien kokemustesi aikana vuokratyöntekijä?

Jos sinulla oli useampia työsuhteita, mieti sitä työsuhdetta, jossa koit eniten mainitsemiasi asioita.

Jos 2.2 = 1 ja 2.4 = 11

Olitko vuoden [vuosi] raskauden aikana vuokratyöntekijä?

Jos sinulla oli useampia työsuhteita, mieti sitä työsuhdetta, jossa olit pisimmän aikaa.

1 Kyllä

2 En

2.8

Jos 2.2 = 1 ja 2.4 = 1–10

Oliko työsi vuoden [vuosi] raskauteen liittyvien kokemustesi aikana pääasiassa kokoaikainen vai osa-aikainen?

Jos sinulla oli useampia työsuhteita, mieti sitä työsuhdetta, jossa koit eniten mainitsemiasi asioita.

Jos 2.2 = 1 ja 2.4 = 11

Oliko työsi vuoden [vuosi] raskauden aikana pääasiassa kokoaikainen vai osa-aikainen?

Jos sinulla oli useampia työsuhteita, mieti sitä työsuhdetta, jossa olit pisimmän aikaa.

1 Kokoaikainen

2 Osa-aikainen

2.9

Jos 2.2 = 1 ja 2.4 = 1–10

Millä alalla työnantajasi toimi vuoden [vuosi] raskauteen liittyvien kokemustesi aikana?

Jos sinulla oli useampia työsuhteita, mieti sitä työsuhdetta, jossa koit eniten mainitsemiasi asioita.

Jos 2.2 = 1 ja 2.4 = 11

Millä alalla työnantajasi toimi vuoden [vuosi] raskauden aikana?

Jos sinulla oli useampia työsuhteita, mieti sitä työsuhdetta, jossa olit pisimmän aikaa.

- 1 Maa-, metsä- ja kalatalous; kaivostoiminta
- 2 Teollisuus; sähkö-, lämpö-, vesi- ja jätehuolto yms.
- 3 Rakentaminen
- 4 Tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriajoneuvojen ja -pyörien korjaus
- 5 Kuljetus ja varastointi
- 6 Majoitus- ja ravitsemistoiminta
- 7 Informaatio ja viestintä
- 8 Rahoitus- ja vakuutustoiminta; kiinteistöala
- 9 Liike-elämän palvelut
- 10 Julkinen hallinto ja maanpuolustus; pakollinen sosiaalivakuutus
- 11 Koulutus
- 12 Terveys- ja sosiaalipalvelut; varhaiskasvatus
- 13 Taiteet, viihde ja virkistys; muu palvelutoiminta

2.10

Jos 2.2 = 1 ja 2.4 = 1–10

Mikä oli työnantajasi vuoden [vuosi] raskauteen liittyvien kokemustesi aikana?

Jos sinulla oli useampia työsuhteita, mieti sitä työsuhdetta, jossa koit eniten mainitsemiasi asioita.

Jos 2.2 = 1 ja 2.4 = 11

Mikä oli työnantajasi vuoden [vuosi] raskauden aikana?

Jos sinulla oli useampia työsuhteita, mieti sitä työsuhdetta, jossa olit pisimmän aikaa.

- 1 Yksityinen yritys
- 2 Kunta tai kuntayhtymä
- 3 Kunnan omistama yhtiö tai liikelaitos
- 4 Hyvinvointialue
- 5 Valtio
- 6 Valtionyhtiö tai liikelaitos
- 7 Järjestö, yhdistys tai säätiö
- 8 Jokin muu, mikä? _____

Raskaussyrjinnästä kertominen ja syrjinnän vaikutukset

Jos 2.4 = 1–10

3.1 Kerroit kokeneesi **vuoden [vuosi]** raskauteen liittyen seuraavia asioita:

[lista valinnoista kysymyksessä 2.4 (1–10)]

Kenelle kerroit näistä kokemuksistasi?

Valitse kaikki sopivat.

- 1 Läheisille
- 2 Työkavereille
- 3 Neuvolan tai terveydenhuollon työntekijälle
- 4 Työpaikan luottamusmiehelle
- 5 Työpaikan työsuojeluvaltuutetulle
- 6 Työpaikan anonyymiin ilmoituskanavaan
- 7 Työsuojeluviranomaiselle
- 8 Ammattiliitolle
- 9 Tasa-arvovaltuutetulle
- 10 Poliisille
- 11 Julkisuuteen (ml. julkiset somekirjoitukset)
- 12 Muulle taholle, mille? _____
- 13 En kenellekään

Jos 3.2 = 13

3.2 Miksi et kertonut kenellekään?

Valitse kaikki sopivat.

- 1 Pelkäsin mahdollisia seurauksia
- 2 En uskonut sen vaikuttavan mihinkään
- 3 En tiennyt, minne ilmoittaa
- 4 Pidin sitä liian raskaana
- 5 Jokin muu syy, mikä? _____

Jos 3.1 = 3–10

3.3 Johtiko [ilmoitustaholle] tekemäsi ilmoitus toimenpiteisiin?

- 1 Kyllä
- 2 Ei

Jos 3.3 = 1

3.4 Johtivatko toimenpiteet mielestäsi oikeudenmukaiseen ratkaisuun?

- 1 Kyllä
- 2 Osittain
- 3 Ei

Jos 2.4 = 1–10

3.5 Millaisia vaikutuksia vuoden [vuosi] raskauteen liittyvillä kokemuksillasi raskaussyrjinnästä tai siihen liittyvästä pelosta oli sinuun?

Valitse kaikki sopivat.

- 1 Vaihdoin alaa tai kouluttauduin
- 2 Irtisanouduin työstäni
- 3 Muut ammatilliset seuraukset, mitkä? _____
- 4 Perhekokoon tai raskauden ajoittamiseen liittyvät vaikutukset
- 5 Terveystieteelliset seuraukset, kuten unettomuus, masennus, ahdistus tai stressi
- 6 Muut vaikutukset, mitkä? _____
- 7 Kokemukset eivät vaikuttaneet minuun lainkaan

Taustatiedot

4.1 Oletko tällä hetkellä päätoimisesti:

Jos olet vapaalla tai lomalla työstä, valitse parhaiten työtäsi kuvaava vaihtoehto.

- 1 Palkansaaja
- 2 Yrittäjä
- 3 Opiskelija
- 4 Työtön
- 5 Eläkkeellä
- 6 Kotona lapsia hoitava vanhempi tai omaishoitaja
- 7 Muu työvoiman ulkopuolinen

Jos 4.1 = 2–7

4.2 Onko raskaus tai perhevapaa mielestäsi vaikuttanut nykyiseen tilanteeseesi niin, että sinua ei ole palkattu työntekijäksi?

- 1 Kyllä
- 2 Ei
- 3 Ei koske minua, sillä en ole hakenut palkkatyötä

4.3 Koetko kuuluvasi Suomessa vähemmistöön jonkin seuraavaksi mainitun ominaisuuden perusteella?

Valitse kaikki sopivat.

- 1 Ihonväri
- 2 Kansalaisuus
- 3 Uskonto tai vakaumus
- 4 Äidinkieli muu kuin suomi tai ruotsi
- 5 Etninen alkuperä
- 6 Sukupuoli- tai seksuaalivähemmistöön kuuluminen
- 7 Vamma tai sairaus
- 8 Jokin muu ominaisuus, mikä? _____
- 9 En koe kuuluvani vähemmistöön

4.4 Halutessasi voit kertoa raskaus syrjintään liittyvistä ajatuksistasi tai kokemuksistasi tarkemmin tässä.

Lähteet

- Attila, H., Koskinen, H. (2020): Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset 2020. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2020:33.
- Attila, H., Pietiläinen, M., Keski-Petäjä, M., Hokka, P. & Nieminen, M. (2018): Tasa-arvo-barometri 2017. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 8/2018.
- Mothers in Business MiB. ei pvm. ”Verkkosivut, tietoa meistä”. Viitattu 6. toukokuuta 2023. <https://www.mothersinbusiness.fi/tietoameista>.
- Mothers in Business MiB. ei pvm. ”Perhevapaakysely”. Viitattu 23. toukokuuta 2023. <https://www.mothersinbusiness.fi/s/Kysely-perhevapaista-medialle.pdf>.
- Keyriläinen, M. (2019): Perhevapaan vaikutus naisten urakehitykseen kieltei-sempi korkeakoulutetuilla. Tieto&trendit 5.12.2019. Tilastokeskus.
- Kinnunen, A., Lammi-Taskula, J., Miettinen, A., Närvi, J., & Saarikallio-Torp, M. (toim.). (2024): Perhevapaat ja työn ja perheen yhteensovittaminen muuttuvassa työelämässä. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 165. Kela. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-284-192-6>
- PAM, Palvelualojen ammattiliitto (2022): ”Kunta ei uusinut raskaana olevan työsopimusta, maksaa tuhansien eurojen korvaukset”. <https://www.pam.fi/artikkelit/raskaussyrjinta-on-saatava-loppumaan/>.
- PAM, Palvelualojen ammattiliitto. ei pvm. ”Kotisivut”. Viitattu 15. huhtikuuta 2023. <https://www.pam.fi/>.
- Pietiläinen, M. Viitasalo, N., Lipiäinen, L., Ojala, S., Leinonen, M., Otonkorpi-Lehtoranta, K., Jokinen, E., Korvajärvi, P. & Nätti, J. (2018): Työssä koettu syrjintä ja myöhempi työura: Loppuraportti: Työsuojelurahaston tutkimushanke 2015–2017. Työraportteja 97/2018. Työelämän tutkimuskeskus & Tampereen yliopisto.
- STTK ry. ”Kokemuksia raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä”. 2024. <https://www.sttinfo.fi/files/1912/70115531/68049/fi>.
- STTK ry. ei pvm. ”Verkkosivut, keitä olemme”. Viitattu 6. toukokuuta 2023. <https://www.sttk.fi/keita-olemme/>.
- Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019): Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Tilastokeskus.
- Tasa-arvovaltuutetun toimisto (2024): ”Tasa-arvolain säännösten ja rikoslain sukupuolisyrjintää koskevien kieltojen soveltaminen oikeuskäytännössä vuosina 2019–2022”.
- TEK: Työmarkkinatutkimus 2023.
- Tilastokeskus: Rikos- ja pakkokeinoilasto 2006–2023.

Tilastokeskus: Työvoimatutkimus, Työn ja perheen yhteensovittaminen 2018
YKA, Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut: YKA Vuosijulkaisu 2024. https://yka.fi/wp-content/uploads/2024/03/2024_YKA_vuosijulkaisu_fi.pdf#page=8.
Ylemmät toimihenkilöt – YTN: YTN-data 2023. <https://data.ytn.fi/>.
Ylemmät toimihenkilöt – YTN. ei pvm. "YTN:n toiminta". Viitattu 30. toukokuuta 2023. <https://ytn.fi/ytn/>.

ISSN pdf: 2242-0037
ISBN pdf: 978-952-00-8426-4



Sosiaali- ja
terveysministeriö

stm.fi/julkaisut
julkaisut.valtioneuvosto.fi