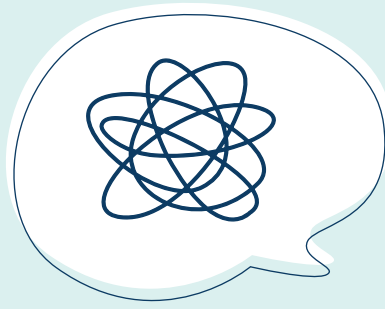


# RASKAUS JA PERHEVAPAA- SYRJINTÄ

– totta vai tarua?



# RASKAUS- JA PERHEVAPAASYRJINTÄ

## – totta vai tarua?

Raskaus- ja perhevapaasyrjintä työelämässä on laaja-alainen ilmiö, jota ei aina tunnisteta. SAK, Akava, STTK, Mothers in Business MiB ry ja Monimuotoiset perheet ovat tuottaneet yhdessä tämän julkaisun, jossa kuvataan aiheen monimuotoisuutta ja tarjotaan ratkaisuja siihen, ettei työelämässä perheellistymisen tai sukupuoli vaikuttaisi enää ura- ja palkkakehitykseen.



## VAATIMUKSET LAINSÄÄDÄNNÖN KEHITTÄMISEKSI

Nykyinen lainsäädäntö ei ole käytännössä osoittautunut riittävän tehokkaaksi suojaksi raskaana oleville, perhevapaalta palaaville eikä lapsiperheellistymistä toivoville. Syrjintään on yksittäisen työntekijän hankala puuttua ja on kohtuutonta vaatia, että raskaussyrjinnän vähentäminen jää yksin työntekijän harteille.

## SAK, AKAVA JA STTK EHDOTTAVAT:

- Palvelussuhdelainsäädäntöön lisätään kieltä jättää määräaikainen palvelussuhde uusimatta raskauden tai perhevapaan perusteella sekä kieltä rajoittaa määräaikainen palvelussuhde kestämään perhevapaan alkuun.
- Vuokratyön osalta selvennetään sääntelyä. Vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välistä vastuunjakoä täsmennetään silloin, kun käyttäjä yrityksen syrjivä menettely vaikuttaa työntekijän työn jatkumiseen. Näissä tapauksissa hyvitysvastuutulee ulottaa käyttäjäyritykseen.
- Raskauteen ja perhevapaisiin liittyviä kanneajoja pidennetään riitatapauksissa. Esimerkiksi nykyinen vuoden kanne aika työhönottotilanteissa on ongelmallinen, ja muun muassa tasa-arvovaltuutetun lausunnon valmistuminen ja sen saaminen tulisi turvata kanneajoja pidentämällä.
- Lainsäädännöllä turvataan, että kaikki vanhemmat voivat hankkia lapsia joutumatta syrjityksi riippumatta perhemuodosta. Monimuotoisia perheitä on kohdeltava yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti riippumatta siitä onko lapsi biologinen, hedelmöityshoidon kautta hankittu tai adoptoitu.
- Hallitusohjelman kirjauksia irtisanomissuojan heikentämisestä ja määräaikaisten työsopimusten solmimisen perusteiden lieventämisestä ei tule toteuttaa. Mahdollisuus tehdä työsopimus määräaikaisena ilman erityistä perustetta vuodeksi lisäisi väistämättä työsopimusten perusteetonta ketjuttamista.

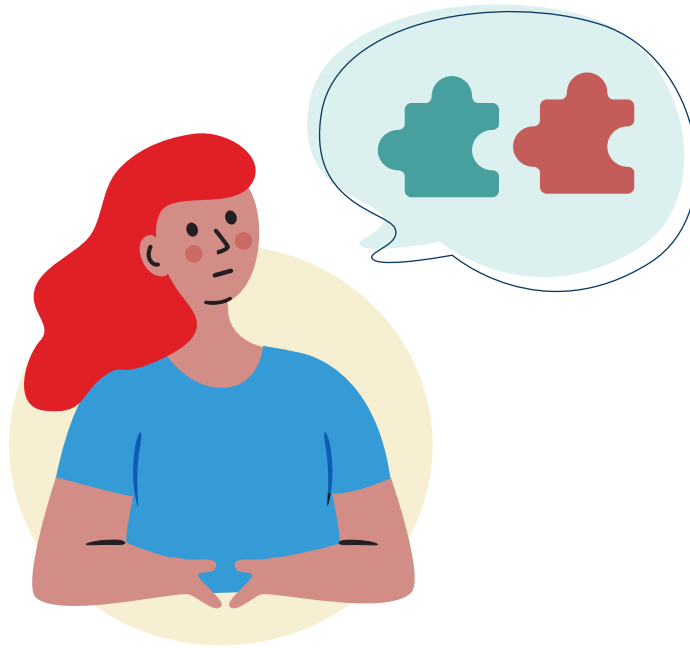
## TASA-ARVOVALTUUTETTU EHDOTTAA

### Oikeuskäytännön periaatteiden kirjaaminen lakiin

- Kielto jättää määräaikainen palvelussuhde uusimatta raskauden tai perhevapaan perusteella
- Kielto rajata palvelussuhde perhevapaan alkuun
- Lainsäädännön tulee antaa tietoa oikeuksista ja velvollisuuksista

### Erityistilanteet huomioitava:

- Nollatuntisopimuksella työskentelevät
- Vuokratyöntekijät
- Itsensä työllistäjät



## MONIMUOTOISET PERHEET -VERKOSTO EHDOTTA

- Tasa-arvolain ja työsopimuslain on taattava syrjinnän suoja hedelmöityshoidoissa käyvää ja adoptioprosessissa olevaa kohtaan.
- Lainsäädännön oltava selkeää tilanteissa, joissa työntekijään kohdistuu moniperustaista syrjintää, jonka syy on esimerkiksi sukupuolella, perhemuodossa, vähemmistöasemassa, lapsiperheellistymistavoissa, raskaudessa tai perhevapaille jäämisessä.



## EHDOTUKSIA SYRJINTÄÄ EHKÄISEVIKSI KÄYTÄNNÖIKSI

Lainsäädännön täsmentäminen luo pohjan tasa-arvoiselle ja syrjimättömälle työelämälle. Lisäksi työelämässä tarvitaan muutoksia asenteissa ja kulttuurissa.

### Mothers in Business ehdottaa:

- Erityisesti johtajia ja esihenkilöitä tulee kouluttaa perheystävällisyydessä ja syrjimättömyydessä. Työnantajien osaamista, jolla he tukevat työntekijöiden urakehitystä erilaisissa elämäntilanteissa, tulee lisätä.
- Työnantajat on veloitettava kirjaamaan työn ja perheen yhteensovittamista tukevat käytännöt osaksi tasa-arvosuunnitelmia. Tähän on kannustettava myös alle 30 työntekijän organisaatioita.
- Vanhentuneita ja epätosia uskomuksia työelämässä on romutettava. Työnantajat tarvitsevat lisää tietoa perhevapaiden todellisista kustannuksista. Lisäksi on kumottava haitallisia uskomuksia esimerkiksi perheellistyneen henkilön heikommasta osaamisesta ja motivaatiosta.

### Monimuotoiset perheet -verkosto ehdottaa:

- Huomioi työyhteisön perheystävällisyysuunnitelmassa tai muissa käytännöissä erilaiset perhetilanteet ja vanhemmuudet. Tue myös lapsettomia, joilla voi olla loma- tai työvuorotavoitteita esimerkiksi hedelmöityshoitoihin tai läheissuhteisiin liittyen.
- Anna työyhteisölle koulutusta monimuotoisuuden kohtaamiseen ja erilaiset perhetilanteet huomioivaan perheystävällisyyteen.

## TAUSTATIIETOA

### Mitä on raskaus- ja perhevapaasyrjintä?

Raskaus- ja perhevapaasyrjintä on merkittävä välittömän syrjinnän ongelma. Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän raskauden, perhevapaiden, vanhemmuuden sekä perhehuoltovelvollisuuden perusteella.

Raskauden ja perhevapaisten perusteella syrjitään työhönotossa, palkkauksessa, työtä johdettaessa, työoloissa sekä palvelussuhteiden päättämisessä. Valtaosa tasa-arvovaltuutetulle vuonna 2023 tulleista palkkasyrjintäepäilyistä liittyi syrjintään raskauden tai perhevapaan perusteella.

Syrjinnän kohteeksi joutumisen riski ei koske vain naisia, vaan syrjinnän kohteeksi voivat joutua kaikki sukupuolet perhevapaisten käyttämisen takia. Ongelmana on, että syrjintään on yksittäisen työntekijän hankala puuttua tai viedä edes selkeitä syrjintätapauksia eteenpäin. Oikeudenkäynti on yksittäiselle työntekijälle raskas niin taloudellisesti kuin henkisesti. Myös mainemenetyksen pelko estää kanteen nostamisen.

### Mitä työnantaja ei aina tiedä tai tunnista raskaus- ja perhevapaasyrjinnässä?

Vaikka oikeuskäytännössä syrjinnänkielto on selvä, tulkinta tulee yllätyksenä monille työnantajille. Kun kyse on epäilyistä syrjinnästä raskauden tai perhevapaan perusteella, syrjintäoletama syntyy jo silloin, jos työnantaja tietää työntekijän olevan raskaana ja esimerkiksi irtisanoo tai lomauttaa tämän tai jättää määräaikaisen työsopimuksen uusimatta. Työnantajan tulee tällöin osoittaa, että määräaikaisen työsuhteen jättäminen jatkamatta, irtisanominen tai lomautus on johtunut muusta, hyväksyttävästä syystä kuin työntekijän raskaudesta tai perhehuoltovelvollisuudesta.

Työnantaja ei voi syrjäyttää työnhakijaa raskauden vuoksi esimerkiksi valitessaan työntekijää määräaikaiseen työsuhteeseen. Määräaikaista työsuhdetta ei myöskään voi rajoittaa kestämiään vain perhevapaan alkuun eikä määräaikaista työsopimusta saa jättää raskauden tai perhevapaan takia uusimatta, kun työ jatkuu. Määräaikaisellekin työntekijälle voidaan valita sijainen hänen perhevapaansa ajaksi.

*Lähde: Tasa-arvovaltuutettu Rainer Hiltunen*

Syrjinnällä on laajat vaikutukset työelämään ja työmarkkinoilla. Tilastokeskuksen vuoden 2018 työolotutkimuksen Työn ja perheen yhteensovittaminen - lisätutkimuksessa selvitettiin ensimmäistä kertaa raskaus- ja perhevapaasyrjinnän määrää koko väestössä Suomessa.

### Tutkimuksen mukaan:

- Perhevapaalta palaavista naisista valtaosa jatkoi entisessä työpaikassaan – iso joukko koki silti vastentahtoisia muutoksia työurallaan. Vastentahtoiset muutokset olivat tavallisempia korkeammin koulutetuilla.
- 25 prosenttia äideistä, jotka olivat vaihtaneet työtehtäviä tai työpaikkaa tai eivät olleet palanneet työhön perhevapaan päättymisen jälkeen sanoi, että muutos ei ollut tapahtunut omasta halusta. Väestötasolla tämä tarkoittaa noin 42 000 naista.



***“Määräaikainen työsuhteeni lopetettiin, kun tulin raskaaksi. Kun halusin töihin takaisin, työtä ei enää löytynyt. Täysin samaan tehtävään oli palkattu toinen.”***

*- koulutusallalla työskentelevä MiBin jäsen, jäsenkysely 2021*

- Noin 17 000 naista vaihtoi työpaikkaa tai työtehtävää, koska työhön palattaessa työtehtävät olivat muuttuneet tai hävinneet tai tilalle oli palkattu toinen henkilö.
- Syrjintään liittyvä määräaikaisen työsuhteen jatkamatta jättäminen koski noin 11 000 naista.

## Miten yleistä ja millaista syrjintä tyypillisesti on?

Mothers in Business MiB ry:n jäsenkyselyissä äidit kertovat vuodesta toiseen kokeneensa työelämässä syrjivää ja epäasiallista kohtelua. Jäsenkyselyssä 2020 (n=621) vastaajista 42 prosenttia kertoo kohdanneensa syrjintää tai epäasiallista kohtelua työelämässä elämäntilanteensa perusteella. Vuoden 2021 kyselyssä (n=475) näin ilmoitti 45 prosenttia vastaajista.

Syrjintää tapahtuu tyypillisesti työnhakutilanteessa, jossa kysellään perheeseen liittyviä suunnitelmia tai jopa keskeytetään rekrytointiprosessi raskausuutisen jälkeen. Toinen tyypillinen tilanne liittyy haasteisiin työtehtävien säilymisessä sekä ura- ja palkkakehityksessä perhevapailta palattaessa.

MiBin jäsenten kokemusten mukaan työelämässä esiintyy edelleen paljon virheellisiä ja haitallisia uskomuksia äitien osaamisesta ja kyvykkyydestä yhteensovittaa uraa ja perhe-elämää. Saatetaan olettaa, ettei perheellinen työntekijä pysty tekemään matkatyötä tai että perhevapaalta palaava ei halua vastaanottaa vaativia työtehtäviä.

Moni kokee urakehityksensä tahtomattaan pysähtyneen perhevapaisiin. Perhevapaalta palaavalle ei esimerkiksi tarjota enää samantasoisia tehtäviä kuin aiemmin tai entiset työtehtävät ovat siirtyneet sijaisten hoidettavaksi.



***“En saanut perhevapaalta palattuani enää vastaavan tasoista esihenkilötehtävää. Minut siirrettiin asiantuntija-tehtäviin mielipidettäni kysymättä ‘koska sulla on pienet lapset’.”***

- teollisuudessa työskentelevä MiBin jäsen, jäsenkysely 2021

## Tyypillisiä syrjintätilanteita tasa-arvovaltuutetun mukaan ovat:

- Työsuhte puretaan koeaikana raskauden tultua ilmi tai työntekijän perhehuoltovollisuuden vuoksi, vaikka työntekijä olisi tehnyt työnsä hyvin.
- Perhevapaalle jäämässä olevan työntekijän palkka- ja urakehitys pysähtyy, vaikka hänelle olisi sitä ennen jo luvattu parannuksia palkkaan tai työtehtäviin.
- Työntekijä valikoituu irtisanottavaksi raskauden tai perhevapaan vuoksi, kun työpaikalla vähennetään väkeä tuotannollisista tai taloudellisista syistä tai työntekijä valikoituu lomautetuksi pidemmäksi aikaa kuin muut.
- Perhevapaalta palaavan työntekijän työtehtävät ovat ”kadonneet” tai työntekijä on **????? TEKSTIÄ PUUTTUU!!!**

# JUURISYITÄ JA RATKAISUJA

VTM Maiju Haltia-Nurmen (2024) YAMK-opinnäytetyön tarkoituksena on löytää keinoja raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ehkäisyyn sekä edistää perhevapaauudistuksen tasa-arvotavoitteita palvelumuotoilun menetelmin ja yhteiskehittämällä. Opinnäyte tehdään yhteistyössä Mothers in Business MiB ry:n Yhdenvertaisesti perhevapailla -hankkeen kanssa. Haltia-Nurmen MBA Service Innovation & Design -opinnäytetyön\* (2024) kyselyaineiston (n=449) mukaan

- 28 prosenttia vastaajista kertoi kokeneensa syrjintää ja lisäksi joka kymmenes vastasi ”en ole varma”. Epävarmoista tapauksista valtaosa täytti syrjinnän kriteerit avointen vastausten perusteella.
- Yleisimmin syrjintätapaukset liittyivät määräaikaisen työsopimuksen katkeamiseen tai jatkamatta jättämiseen raskauden/perhevapaan vuoksi.
- Muita yleisiä tapauksia olivat muun muassa syrjintä rekrytointitilanteissa, työn vaatavuustason laskeminen tai työtehtävien ”katoaminen” perhevapaiden jälkeen sekä etuuksien tai ylennyksen evääminen.
- 52 prosenttia tapauksista oli tapahtunut tämän vuosikymmenen aikana ja yli 40 prosenttia viime vuosikymmeneltä.
- 67 prosenttia syrjintää kokeneista kertoi, ettei ole vienyt asiaa eteenpäin.

## Mitä syrjinnän ilmenemismuodoista ja toimintatavoista voidaan päätellä?

Tutkimusten perusteella merkittävä osa syrjintätapauksista jää ilmoittamatta ja oikeuteen vietävät tapaukset ovat harvinaisia. Tämän vuoksi syrjintä vaikuttaa vähäisemmältä ongelmalta kuin se todellisuudessa on, mikä puolestaan johtaa helposti käsitykseen, että lainsäädännön muutoksia ei tarvita. Siksi pelkästään oikeudessa todistettuihin tapauksiin luottaminen ei tarjoa kattavaa ymmärrystä syrjinnän täydestä laajuudesta.

- Tutkimustulosten mukaan raskaus- ja perhevapaasyrjintä on edelleen todellinen ongelma niin oikeudellisesta näkökulmasta kuin laajemmalla yhteiskunnallisella tasolla. Syrjintää ilmenee alasta ja sektorista riippumatta.

## Maiju Haltia-Nurmen aineistosta nousi esiin seitsemän kategorialla syrjinnän syistä:

1. Naisiin kohdistuu paljon rooliodotuksia ja -oletuksia, jotka hidastavat naisten urakehitystä ja ylläpitävät syrjintää. Naisia syrjivät asenteet ilmenevät muun muassa syyllistämisenä, painostamisena, misogyniana, perhevihamielisyytenä, väheksymisenä ja seksisminä.
2. Rakenteet ja kulttuuri työelämässä ja yhteiskunnassa ylläpitävät epätasa-arvoa. Perhevapaiden epätasainen jakautuminen vanhempien kesken ja työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen puutteelliset käytänteet ovat heikentäneet naisten asemaa työelämässä.
3. Uskomus siitä, että perhevapaat tulevat työnantajalle kalliiksi ohjaavat monia työnantajia kohtelemaan tietyn ikäisiä naisia ”riskirekrytoineina”. Koska kustannukset perhevapaista ovat aiemmin keskittyneet pitkälti naisten työnantajille, on tämä osaltaan ylläpitänyt ongelmaa.
4. Pelko seuraamuksista on keskeinen tekijä sille, että syrjintä tyytyy kohtaloonsa eikä vie asiaa eteenpäin. Myös mahdollisen oikeusprosessin raskaus ja kustannukset ovat usein esteenä asian eteenpäin viemiselle. Valtaosa tapauksista (aineiston mukaan lähes 70 prosenttia) jää pimentoon, mikä vaikeuttaa ongelman laajuuden tunnistamista.
5. Johtajuuskoulutus tasa-arvoon ja perheystävällisyyteen liittyen on puutteellista. Johtamiskulttuuri on monessa organisaatiossa vanhanaikaista, maskuliinista ja epäempaattista. Johtajien ja esihenkilöiden keskuudessa on myös silkkää välinpitämättömyyttä. Naisten vähäinen määrä erityisesti ylemmissä johtotehtävissä on osa ongelmaa.
6. Työntekijät eivät tiedä oikeuksiaan, syrjintää ei tunnusteta eivätkä työnantajat tiedä velvollisuuksiaan ja tunne lainsäädäntöä.
7. Tasa-arvo- ja työeläinsäädäntö on puutteellista ja tulkinnanvaraista. Lainsäädäntöä saatetaan rikkoa myös tietoisesti Sanktioiden puutteellisuus osaltaan mahdollistaa tämän. Myös työnantajan oikeus salassapitoon syrjintätapauksissa vaikuttaa: se mahdollistaa sen, etteivät yritykset kärsi mainehaittaa ja tapaukset pysyvät piilossa.

## Taustatietoja kyselyn 449 vastaajasta

- Syrjintään liittyvä määräaikaisen työsuhteen jatkamatta jättäminen koski noin 11 000 naista.
- 98 % vastanneista naisia
- 68 % vastaajista 31–40 -vuotiaita
- 83 % korkeasti koulutettuja (alempi tai ylempi korkeakoulututkinto)
- eniten sote-alalta (29 %), teknologian ja teollisuuden alalta (12 %) sekä opetuksen ja koulutuksen alalta (9 %)
- valtaosa vastaajista työntekijöitä (37 %) tai asiantuntijoita (33 %), työntekijänäkökulma painottuu

\*Opinnäytetyö ei ole vielä julkaistu. Tulokset ovat alustavia.



## SYRJINTÄ ERI PERHETILANTEISSA



***”Nykyisessä yrityksessä, jossa olen, minulle tehtiin ainoastaan määräaikainen sopimus, vaikka miespuolisille on tehty suoraan vakituiset. En tiedä johtuuko siitä, että olen nainen vai siitä, että pelkäävät ikääni juuri perheenperustamisen kannalta. Nyt en ainakaan saa enää vakituista, koska töissä oli pakko kertoa (hedelmöitys) hoidoista viimein, koska se aiheuttaa säännöllisesti lääkärikäyntejä.”***

*- Hedelmöityshoidoissa käyvä rakennustekniikan insinööri*

Raskaussyrjinnän kaltaista syrjintää kohdistuu myös hedelmöityshoidoissa käyviin tai adoptioprosessissa oleviin. Tahattomasti lapsettomia edustava Simpukka ry teki kyselyn (2021), jonka vastaajat kokivat, että heidän kohdallaan on pidättäydytty ylennyksistä tai koulutuksista, työsuhdetta ei ole jatkettu tai muutettu toistaiseksi voimassa olevaksi.

Adoptiolasta odottavalle syrjintä tarkoittaa lapsihaaveesta luopumista, sillä lomautus tai irtisanominen keskeyttää adoptioprosessin. Myös hedelmöityshoidoissa käyvän voi olla mahdotonta jatkaa hedelmöityshoitoja taloudellisista syistä, mikäli hän tulee irtisanotuksi.

Monimuotoisissa perhetilanteissa oleviin kohdistuu moniperustaista syrjintää, jonka syynä on esimerkiksi sukupuoli, perhemuoto, vähemmistöasema, lapsiperheellistyminen tai toive siitä. Perheiden monimuotoisuuteen liittyy myös tekijöitä, jotka voivat nostaa riskiä kohdata syrjintää tai voimistavat syrjinnän vaikutuksia.

Esimerkiksi kahden kulttuurin perheet ja sateenkaariperheet kohtaavat moninaisuuden liittyviä ennakkoluuloja, jotka vaikuttavat vanhemman työllisyyteen. Monikkolasten odotus tarkoittaa synnyttäjälle aina riskiraskautta, jonka vuoksi hän joutuu usein jäämään tavallista aikaisemmin sairauslomalle ja perhevapaille. Yhden vanhemman perheessä heikentynyt työmarkkina-asema heijastuu kahden vanhemman perhettä voimakkaammin talouteen, kun käytössä on vain yhden aikuisen tulot.



## LINKKEJÄ

### **Haltia-Nurmi, Maiju (2024, unpublished):**

TOWARDS MORE EQUAL & FAMILY FRIENDLY WORKING LIFE – Tackling pregnancy and family leave discrimination through social design.

### **Monimuotoiset perheet työelämässä – Opas johtajille, henkilöstöhallinnolle ja luottamushenkilöille:**

<https://www.monimuotoisetperheet.fi/tyo-ja-perhe/vinkkeja-perheystavallisyteen/>

### **Moring, Anna & Kaunisto, Tiina-Emilia (2021): Miten työelämän perheystävällisyydessä huomioidaan perhetilanteiden monimuotoisuus?**

Työelämän tutkimus Vol 19, Nro 4. Osoitteessa: <https://doi.org/10.37455/tt.112504>

### **Norberg, T., Pedersen, E. & Egeland C. (2021): Diskriminering? Konsekvenser av graviditet og permisjonsuttak i arbeidslivet.**

<https://www.idunn.no/doi/10.18261/issn.1504-7989-2021-03-04-06>.

### **Työmarkkinakeskusjärjestöt (2023): Perheen ja työn yhteensovittamisen muistilista työpaikoille,**

<https://www.sak.fi/sites/default/files/attachments/perheen-ja-tyon-yhteensovittaminen-muistilista.pdf>