

Raportti: Vapaaehtoisesti lapsettomien kokema syrjintä työelämässä



Vapaaehtoisesti lapsettomat ry

Tammikuu 2022

Esipuhe

Vapaaehtoisesti lapsettomien keskuudessa on jo pitkään puhututtanut työelämässä esiintyvä epätasa-arvo, joka pahimmillaan ilmenee syrjintänä. Keskustelua on käyty erinäisissä velojen sosiaalisen median ryhmissä sekä yhdistyksen järjestämissä vertaistukitapaamisissa. Mahdollisiin ongelmakohtiin on vaikea puuttua, jos ne jäävät vain puheeksi oman yhteisön keskuudessa. Toivomme siis kyselymme tekevän näkyväksi vapaaehtoisesti lapsettomien asemaa ja sitä, miten työelämästä saataisiin kaikille osapuolille tasavertaisempaa ja mukavampaa.

Saimme kimmokkeen työelämäkyselyyn Simpukka ry:n keväällä 2021 tekemästä raportista. Vaikka edustamme täysin vastakkaisia lapsettomuuden muotoja, on meillä paljon yhteistä. Yhdistyksemme uskoo myös vahvasti yhteistyön voimaan ja olemmekin erittäin kiitollisia Simpukka ry:n kanssa aloitetusta yhteisestä taipaleesta kohti tasavertaisempaa työelämää. Työhyvinvointi, jaksaminen ja palauttava vapaa-aika täytyy olla kaikkien työntekijöiden oikeus riippumatta perhe- tai lähisuhdemuodoista.

Vapaaehtoisesti lapsettomat ry:n hallitus, joulukuussa 2021

Sisältö

Esipuhe

1. Johdanto	4
1.1. Keitä ovat vapaaehtoisesti lapsettomat eli velat?	4
1.2 Työsyrintä: mitä se on?	4
1.3 Lapsettomien syrjintä työelämässä	5
2. Aineisto ja sen analyysi	6
3. Tulokset	6
3.1 Numeeriset tulokset	6
3.2 Temaattinen sisällönanalyysi avovastauksista	7
4. Johtopäätökset	9
<i>Lähteet</i>	<i>10</i>

1. Työelämäkysely: johdanto

Tässä raportissa tarkastellaan Vapaaehtoisesti lapsettomat ry:n 2021 tekemän työelämäkyselyn tuloksia. Kysely on raportin liitteenä. Se suunnattiin vapaaehtoisesti lapsettomille, anonyymeille, vapaaehtoisesti osallistuville henkilöille Suomessa sähköisten kanavien kautta. Raportissa avataan aluksi kyselyn keskeisiä käsitteitä.

1.1 Keitä ovat vapaaehtoisesti lapsettomat eli velat?

Tutkimuksessa vapaaehtoisesti lapsettomiksi luokitellaan yleisesti ne henkilöt, jotka ilmoittavat omaksi lapsilukuihanteekseen nollan ja joilla ei ole omia lapsia. Tällaisia henkilöitä on Suomea koskevissa kyselytutkimuksissa tyypillisesti ollut hyvin vähän, 1,5–4 prosenttia vastaajista. Kuten vuoden 2015 Perhebarometrissa, kevään 2018 perhebarometriaineistossa nollaa lasta ihanteenaan pitävien osuus oli paljon suurempi kuin ennen, nyt 12,3 prosenttia. Miesten ja naisten välillä ei ollut merkitsevää eroa. Merkillepantavaa on erityisesti se, että lapsettomista 20–29-vuotiaista 24 prosenttia piti ihanteenaan nollaa lasta (vuonna 2015 tämä osuus oli samankaltainen, 21 prosenttia). Lähes joka neljäs parikymppinen sanoo tällä hetkellä siis olevansa vapaaehtoisesti lapseton. Vuoden 2008 Perhebarometrissa vastaava osuus saman ikäisten joukossa oli 5,5 prosenttia¹.

Mannerheimin lastensuojeluliiton mukaan osa vapaaehtoisesti lapsettomista kokee tienneensä aina tai viimeistään teini-iässä, ettei halua vanhemmaksi – yhtä vahvasti kuin joku toinen kokee ehdottomasti haluavansa vanhemmaksi. Osa päätyy ratkaisuun aikuisiällä. Joillekin vapaaehtoinen lapsettomuus on tiivis osa identiteettiä, ja he voivat käyttää itsestään nimitystä vela (vapaaehtoisesti lapseton). Suomessa vapaaehtoisesti lapsettomien määrä on ollut vuosikymmenten ajan alle viisi prosenttia, mutta viime vuosina määrä on kasvanut reilusti².

1.2 Työsyryntä: mitä se on³

Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantaja ei saa perusteetta asettaa työntekijää eri asemaan iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn vuoksi.

Jokaisella on oikeus tulla kohdelluksi yhdenvertaisesti työelämässä. Syryntä työelämässä ihmisten oikeuksia ja mahdollisuuksia osallistua työelämään. Se on myös haitallista koko yhteiskuntamme yhteenkuuluvaisuutta ja tehokkuutta ajatellen.

Työsyryntä tarkoittaa syryntää työelämässä, työnhaussa, työhön otettaessa tai työsuhdetta päätettäessä. Työsyryntää voi tapahtua eri tavoin. Sellaisia tilanteita ovat esimerkiksi, kun:

¹ <https://www.vaestoliitto.fi/artikkelit/suomalaiset-haluavat-nykyaan-vahemman-lapsia-kuin-ennen/>

² <https://www.mll.fi/haluanko-vanhemmaksi/vapaaehtoinen-lapsettomuus/>

³ <https://syryinta.fi/tyoelama>

- henkilöä ei kutsuta työhaastatteluun, sillä hänen nimensä poikkeaa tyypillisestä suomalaisesta nimestä,
- vähemmistöön kuuluva henkilö kokee häirintää asiakkaiden tai työtovereiden taholta,
- vammaisen työntekijän tarvitsemia kohtuullisia mukautuksia ei toteuteta.

Syrjintätilanteissa työnhakijan tai työntekijän osaamista määrittävät pätevyyden ja kokemuksen sijaan ennakkoluulot. Työntekijän huono kohtelu ei aina ole syrjintää. Syrjinnällä tarkoitetaan sitä, että työntekijää tai työnhakijaa on kohdeltu huonommin kuin toisia erityisesti jonkin yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettun ominaisuuden takia.

Syrjintätilanteita voi olla useanlaisia. Syrjintä on **välitöntä** silloin, kun henkilöä kohdellaan epäsuotuisammin kuin toista henkilöä vastaavassa tilanteessa syrjivän syyn perusteella. Syrjintä voi olla **välillistä**, jolloin tasapuoliselta näyttävä säännös, peruste tai käytäntö johtaa siihen, että henkilö joutuu syrjivän syyn perusteella epäedulliseen asemaan muihin nähden. Se voi olla **häirintää**, jos se liittyy johonkin kiellettyyn syrjintäperusteeseen ja se on henkilön arvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaavaa käyttäytymistä, jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava tai hyökkäävä ilmapiiri. Se voi olla **kohtuullisten mukautusten epäämistä**, jos työnantaja ei tee asianmukaisia ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavia kohtuullisia mukautuksia esimerkiksi vammaiselle henkilölle. Se voi olla myös työnantajan **ohje tai käsky syrjiä** jotakuta, kuten syrjintään liittyvä tai syrjinnän aikaansaamiseksi annettu opastus, toimintaohje tai velvoite.

1.3 Lapsettomien syrjintä työelämässä

Tahattomasti tai vapaaehtoisesti lapsettomien työelämäsyryinnästä on Suomessa vähän tutkimustietoa. Järjestökentällä on tehty joitakin suuntaa-antavia kyselyjä. Esimerkiksi Simpukka ry on tehnyt 2021 kyselyn syrjintäkokemuksista. Kolmasosa kyselyyn vastanneista kertoi kokeneensa syrjintää työelämässä viimeisen viiden vuoden aikana liittyen lapsettomuuteen ja/tai lapsettomuushoitoihin. Syrjintä liittyi tyypillisesti työvuoro- ja lomajärjestelyihin, yhdenvertaiseen kohteluun työpaikalla ja työssä jaksamiseen.

Tahattomasti lapsettomat kertoivat kokeneensa syrjintää myös liittyen lapsettomuushoitojen ja työn yhdistämiseen. Yksi ongelma vastausten perusteella on sairausajan palkanmaksu lapsettomuushoitojen ajalta. Silloinkaan, kun lapsettomuushoidot ovat aiheuttaneet työkyvyttömyyttä, ei osalle ole maksettu sairausajan palkkaa, koska työkyvyttömyys on johtunut lapsettomuudesta⁴.

Monimuotoiset perheet -verkosto keräsi 2021 syksyllä tietoa syrjinnästä ja epäasiallisesta käytöksestä työelämässä. Kyselyn vastauksista kartoitetaan, millaista syrjintää tai epäasiallista käytöstä voi kohdata erilaisissa perhemuodoissa tai -tilanteissa, myös lapsettomana tai lapsettomuutta kokeneena⁵.

Akavan uutisen ja kartoituksen mukaan perheettömät kertovat, että lapsettomat joutuvat joustamaan töissä perheellisiä enemmän. Toisaalta taas perheelliset voivat joutua hankalaan tilanteeseen, jos perhe-elämä vaatiikin yllättäen aiempaa enemmän huomiota, esimerkiksi arvioerotilanteessa, lapsen

⁴ Simpukka ry:n kysely

<https://docs.google.com/document/d/1g3OMa984lZCh5fWpSM3YcK2TshdJQYnCvOSm4wm7kn0/edit>

⁵ Monimuotoiset perheet

<https://monimuotoisetperheet.fi/vastaa-tyoelamasyryintaa-koskevaan-kyselyymme/>

sairastuttua tai erityislapsen vanhempana. Raskaus ja perhevapaat ovat yksi yleinen syrjintään johtava syy. Määräaikaisuutta ei jatketa tai perhevapaalta palattua työtehtävät ovat muuttuneet⁶.

2. Aineisto ja sen analyysi

Mallina kyselyyn toimi Simpukka ry:n keväällä 2021 toteuttama jäsenkysely tahattomasti lapsettomien kokemasta syrjinnästä työelämässä. Vapaaehtoisesti lapsettomien kysely toteutettiin anonyyminä verkkokyselynä Google docs -muodossa elokuun alusta syyskuun loppuun. Kyselyä jaettiin yhdistyksen julkisen Facebook-sivun ja kotisivujen lisäksi monissa sosiaalisen median suljetuissa velaryhmissä.

Koska kyseessä ei ole tieteellinen tutkimus, eettisiä lupia ei kyselylle hankittu. Eettisyys kyselyssä ja raportissa näyttäytyy siten, että vastaajat olivat lähtökohtaisesti vapaaehtoisia ja anonyymejä. Analyysi sekä raportointi on tehty läpinäkyvästi hyvän sekä eettisen tutkimuksen ohjeistuksia noudattaen ammattitutkijan toimesta. Vapaaehtoisesti lapsettomat ry:llä ei ole syytä esittää puolueellisia tulkintoja vastauksista.

Kyselyn avovastaukset on analysoitu käyttäen teemoittelua ja laadullista sisällönanalyysiä. Sisällönanalyysissa keskitytään siihen, mistä asioista, aiheista ja teemoista aineisto kertoo: mistä vastaajat puhuvat, mitä asioita käsitellään. Aineiston kielellistä tai muuta ilmaisullista muotoa ei otettu systemaattisen analyysin kohteeksi, mutta on mietitty sitä, että kertovatko jotkut vastaukset olettamuksista vai reaalielämässä tapahtuneista asioista. Aineisto koodattiin värikoodein, miltä pohjalta nousi teemoja ja voitiin tehdä valideja johtopäätöksiä. Analyysi tehtiin käsin, koska aineistoa ei ollut kovin paljoa, ts. käsittelyyn ei tarvittu erityistä analyysiohjelmaa (Kallinen ym. 2021). Raportoinnissa tuodaan esille sekä yleisiä teemoja, että yksittäisiä, kuriositeetti luonteisia huomioita.

3. Tulokset

Vastauksia kyselyyn tuli 247, mikä on tutkimuksellisesti merkittävä määrä. Vastaajat olivat erittäin heterogeeninen ryhmä mainittujen alojen ja työtehtävien perusteella.

3.1 Numeeriset tulokset

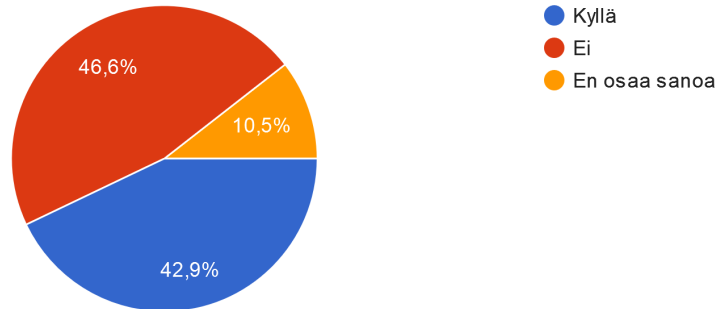
Kyselyssä kysyttiin ensin syrjintäkokemuksista lapsettomuuteen liittyen. Piirakkakuviota osoittaa, että yli neljäkymmentä prosenttia vastanneista oli mielestään kokenut syrjintää. Hieman enemmän vastaajista ilmoitti, että he eivät itse olleet kokeneet syrjintää. Epätietoisia vastaajia oli noin kymmenen prosenttia.

⁶ Akavan tiedote

https://www.akavanerityisalat.fi/uutishuone/uutiset/mita_tiedamme_syrjinnasta_tyopaikoilla.19148.news?gclid=CjwKCAjwiY6MBhBqEiwARFSCPrYpoahNfBeFp4zzSrY2S_CqB8aZZPAa5stGKLO_pGWgN5xgYAW_UhoCGF0QAvD_BwE

Oletko viimeisen viiden vuoden aikana kokenut syrjintää työelämässä liittyen siihen, että olet lapseton?

247 vastausta



Syrjintäongelmat liittyivät annetuista vastausvaihtoehdoista seuraaviin tekijöihin: rekrytointiin 18(7,3%), vapaa-ajan ja työn yhdistämiseen 62(25,1%), irtisanomiseen työnantajan toimesta 6(2,4%), työtehtävien vaihtamiseen 15(6,1%), työssä jaksamiseen 43(17,4%), terveydenhuollon ja työn yhdistämiseen 11(4,5%), työvuoro-, vuosiloma- tai juhlapäivät 96(38,9%), etätöiden järjestämiseen 15(6,1%), yhdenvertaiseen kohteluun työpaikalla 61(24,7%), joku muu 11(4,5%), ei mikään näistä 114(46,2%).

3.2 Temaattinen sisällönanalyysi avovastauksista

Teema 1: Selvää syrjintää tai ei

Avovastauksissa toistui usein kuvauksia syrjinnästä työvuorojen ja lomien suhteen. Tyypillinen vastaus aineistossa oli esimerkiksi seuraavanlainen:

Työnantaja sanoi useasti suoraan, että työvuorot järjestetään niin, että ne työntekijät, joilla on lapsia ovat etuoikeutettuja valitsemaan itselleen sopivat työvuorot. Lomatoiveissa korostettiin, että lapselliset työntekijät ovat etuoikeutettuja valitsemaan loma-ajat, lapsettomat saavat sitten loput. Lasten iällä ei ollut merkitystä, eli vaikka nuorin lapsi olisi jo 17-18, olit oikeutettu valitsemaan ensin. Lapsettomien tuli myös joustaa enemmän esim. sairauslomatuuurusten kohdalla, koska 'eihän lapselliset pysty joustamaan'.

Muutamasta vastauksesta sai sellaisen vaikutuksen, että työpaikalla saattoi olla yleisempää joustamattomuutta, mahdollisesti työsuojelun vastaisesti. Joustamattomuus saattoi liittyä esimerkiksi liian vähäisiin taukoihin työpäivän aikana. Vastauksista ei saanut aina suoraan selville, mitä aikakautta kuvaus koski, ts. kokemus saattoi olla menneisyydestä. Yksi vastaaja kuvasi perheyriityksen toimintaa näin:

Vaikka firman linja oli äärimmäisen tiukka sairauslomien suhteen (vaadittiin aina lääkärintodistus kaikista tunninkin sairauspoissaoloista), lasten sairastumisten johdosta ei yleensä vaadittu todistuksia. Yksi lapseton työntekijä oli joutunut menemään lääkäriin rajussa vatsataudissa ja oli ulostanut matkalla alleen, mutta jos jonkun lapsi oli kuumeessa, ei tarvinnut hankkia todistusta.

Seuraus sairauspoissaolosta ilman lääkärintodistusta ei ollut pelkästään palkan menetys, vaan myös kirjallinen varoitus. Jos kesken työpäivän iski migreenikohtaus, oli joko jotenkin päästävä lääkäriin omalla kustannuksella ilman julkista liikennettä, tai otettava sekä palkan menetys, että varoitus. Tämä ei kuitenkaan koskenut tilanteita, joissa migreenikohtaus johtui vauvan takia valvotusta yöstä.

Syrjintäkokemus sukupuolen perusteella nousi esiin useissa vastauksissa. Vanhemmuuden paremmuus tai velvollisuudet vaikuttivat liittyvän lähinnä äiteihin (tässä esimerkit kahdesta eri vastauksesta):

Olin harjoittelijana kun esihenkilöni kertoi suoraan (suorastaan kehuskellen feminististä tekoaan) palkkaavansa mielellään vain äitejä, koska heillä on parempaa elämäkokemusta ja enemmän motivaatiota työhön. Isistä ei puhuttu mitään, joten ehkä vanhemmuus pätevöittää lähinnä naisia. Työhön ei liity lastenhoito mitenkään.

Työpaikassani oli pitkään sääntö, että kenellekään ei myönnetty palkattomia vapaita, ei edes työterveyslääkärin suosituksesta. Perusteluna se, että hyvin naisvaltaisella työpaikalla on muutenkin paljon poissaoloja äitiys- ja hoitovapaiden ja lasten sairastamisten vuoksi.

Muutamissa vastauksissa sanottiin, että lapsettomuus ei ole millään tavalla ollut koskaan ongelma työuralla. Joissakin vastauksissa katsottiin, että lapsettomuus oli sen sijaan rekrytoinnissa etu:

Kutsuja työhaastatteluun alkoi tulla selkeästi enemmän, kun itse työhakemukseen kirjoitti heti, että lapset ja perhe eivät kuulu tulevaisuuden suunnitelmiin. Enemmän tuli koettua siis iän ja sukupuolen takia syrjintää työmarkkinoilla ja tavallaan oli ikävä huomata tämän olevan etu.

Useassa vastauksessa todettiin myös, että lapsettoman jaksamista ei huomioida lasten sairastaessa.

Kuormitus alkaa tuntumaan raskaalta jo syksystä kun flunssakausi alkaa. Tämän lisäksi lapsiperheille annetaan esim.joululta tulevia pitkiä vapaita ja työvuorot kasaantuvat lapsettomille. Vaikka pyhistä saa hyvää korvausta, niin usein toivon mielummin sitä vapaa-aikaa jossa pääsisi palautumaan.

Teema 2: Normalisointi

Avovastauksissa keskeiseksi teemaksi nousi lapsiperheellisyyden normalisointi työpaikoilla. Perheellisten keskustellessa lapsiperheasioista kahvituolla vela saattoi tuntea olonsa ulkopuoliseksi. Lasten haluamista ja hankkimista saatettiin pitää normaalina ja velautta epäkypsänä. Kyseessä ei vastaajien mielestä välttämättä ollut aina varsinaista syrjintää, vaan 'ahdistavaa toimintaa', 'naljailua' (kenties humoristisena tarkoitettua), tai muunlaista vähättelyä ja ymmärtämättömyyttä. Nämä seikat käyvät ilmi seuraavanlaisista vastauksista:

*En ole kokenut syrjintää, onneksi. Sen sijaan työskennellessäni vielä koulumaailmassa kollega kyseli jatkuvasti lasten tulosta eikä suostunut uskomaan kun sanoin ettei niitä tule. Tämä ei ollut syrjintää mutta **ahdistavaa toimintaa**.*

Pidetään epäkypsänä kun ei haluta lapsia vaan lemmikkejä. Mieti muuttuu jne. Oletetaan samantien tavatessa, että lapsia on tulossa jos ei ole jo. Kommentoidaan jopa unia, että "kyllä ne unetkin sitten muuttuu kun sulla on lapsia".

Vähättelyä: *Ihan suoraan on sanottu, että en voi ymmärtää joitain ammattiini liittyviä asioita sen takia, että minulla ei ole omia lapsia. ;*

Naljailua *pomolta (mies), että lapsettomat ovat yhteiskunnan vapaamatkustajia, koska hyötyvät siitä, että muut hankkivat lapset, ja lasten kasvattamisessa on kauhea vaiva, kun taas lapsettomat voivat pelata golfia.*

Kyselyn tekemisen ajankohtana Suomessa vallitsi laajalle levinnyt etätyökulttuuri korona-aikakauden johdosta. Yhdessä vastauksessa tämä mainittiin perheettömän työhyvinvointiin ja yksinasuvan yksinäisyyden kokemukseen liittyen:

Etätöiden suhteen lapselliset henkilöt voivat mennä toimistolle jotta saavat työrauhan, mutta minä yksinasuvana en, vaikka tämä 24/7 yksinolo käy jo mielenterveyden päälle ja vaikuttaa työntekoon. Jo 1-2 päivää viikossa helpottaisi oloani, mutta vastaus on joka kerta ei "koska perheettömällä ei ole tarvetta toimistotyöskentelyyn".

Vastauksista ilmeni, että käsitykset 'perheestä' saattavat olla normatiivisia, ja että perheellisyydestä uteleminen on hyvin yleistä:

Ennen alanvaihtoa media-alan pätkätöissä minulta kysyttiin (työkaverit) aina uudessa työssä aloittaessa, että onko minulla perhettä. Kerroin aina, että on, minulla on puoliso, mitä seurasi yleensä ihmettelevältä kuulostava jatkokysymys "mutta ei lapsia?" Tuli aina sellainen olo, etteivät kysyjät pitäneet minua perheellisenä ollenkaan, vaan tarkoittivat perheellä vain lapsia. Myös kysely tuntui ikävältä, kun se toistui joka paikassa ja ensimmäisten asioiden joukossa.

Teema 3: Muuta

Edellä mainittujen teemojen lisäksi vastauksissa mainittiin epäilyksiä osaamisen, kokemuksen ja luotettavuuden yhdistämisestä vanhemmuuden ominaisuuksiin niin, että sinkkuja/veloja vähäteltiin. Toisin sanoen taustalla voisi piillä ääneen lausumaton olettaus, että vanhemmuus itsessään tekee ihmisestä ns. sitoutuneen ja paremman työntekijän:

Lapsellisia työntekijöitä pidetään keskimäärin luotettavampina iästä riippumatta. Etenkin nuoria tai virkaiältään nuoria lapsellisia kohdellaan kokeneempina ja osaavampina kuin ehkä ovatkaan, kun taas lapsettomia (etenkin sinkkuja) epäillään enemmän, eikä luoteta työtehtävissä onnistumiseen, vaikka osaamista jo olisikin.

Parissa vastauksessa lisäksi mainittiin, että joillakin työpaikoilla lapsia oli tuotu 'koneiden ja metelin keskelle pyörimään toisten jaloissa haitaksi saakka'. Tilannetta luonnehdittiin työturvallisuusriskiksi.

4. Johtopäätökset

Annetuissa vastausvaihtoehdoissa kolmen kärki syrjinnän konteksteista liittyi vapaa-ajan ja työn yhdistämiseen 62(25,1%), työvuoro-, vuosiloma- tai juhlapäiviin 96(38,9%), ja yhdenvertaiseen

kohteluun työpaikalla 61(24,7%). Lisäksi n. 46% syistä sisälsi muita kuin annettuja vaihtoehtoja, mikä kertoo moninaisista tilanteista työpaikoilla.

Kyselyn avovastauksissa ilmeni samansuuntaisia teemoja kuin esimerkiksi Simpukka ry:n raportissa. Vastaukset viittaavat siihen, että lapsettomilta odotetaan työelämässä enemmän joustoja työaikojen ja lomien suhteen. Vastauksista ilmeni suoraan ja rivien välistä tulkiten stereotyyppisiä ja normalisoivia asenteita perheellisyyttä ja veloja kohtaan. Monilla työpaikoilla perheellisyys ja/tai siihen pyrkiminen vaikuttaisi olevan vallitseva normi, ja perhe ymmärretään lapsiperheenä.

Vastaukset vaihtelivat syrjintäkokemusten ja ei-syrjintäkokemusten välillä. Vastauksissa myös mainittiin, että vaikka työpaikalla ei voida puhua varsinaisesta syrjinnästä, perheellisyydestä uteleminen koetaan kiusallisena ja jopa ahdistavana. Normatiivisuus vastauksissa ei liittynyt pelkästään velauteen vaan yleisemmin myös seikkoihin kuten sukupuoli (naisuus, äitiys), ikä, tarpeet ja elämäntapa, lähinnä oletukset näistä sekä työnantajan preferenssit.

Vapaaehtoisesti lapsettomien yhdenvertaisen aseman parantamiseksi työelämässä:

- I. Yleisesti kuulee puhuttavan työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta. Inklusiivisempaa olisi puhua myös työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisesta.
- II. Perhekäsityksen laajentaminen. Nyky-yhteiskunnassa ihmisillä on monenlaisia lähisuhdemuotoja ja nämä tulee tunnistaa yhtä merkittäviksi, kuin perinteinen normatiivinen ydinperhemalli.
- III. Velaus ei tarkoita sitä, että henkilöllä ei ole vapaa-ajallaan merkittävää tekemistä. Veloilla voi olla perheen sijasta elämässään muita merkittäviä ja/tai sitovia vastuita, jotka voivat ihmisten lisäksi liittyä esimerkiksi kansalais- tai yhteisötoimintaan, tai kotipiiriin (mm. lemmikit).
- IV. Sterilisaatiosta tai muusta ehkäisyasioihin liittyvässä toimenpiteestä tarvittaessa oikeus palkalliseen sairauspäivään.

Lähteet:

Kallinen, T. & Kinnunen, T. (2021) Etnografia. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. URL:

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/> Viitattu 16.11.2021.

Kaunisto, T-E. (2021) Vastaa työelämäsyryntää koskevaan kyselyymme. URL:

<https://monimuotoisetperheet.fi/vastaa-tyoelamasyryntaa-koskevaan-kyselyymme/> *Monimuotoiset perheet*, Uutiset, viitattu 16.11.2021.

Koskenheimo, H. (2021) Mitä tiedämme syrjinnästä työpaikoilla? URL:

https://www.akavanerityisalat.fi/uutishuone/uutiset/mita_tiedamme_syrjinnasta_tyopaikoilla.19148.news?gclid=CjwKCAjwiY6MBhBqEiwARFSCPrYpoahNfBeFp4zzSrY2S_CqB8aZZPAa5stGKLQ_pGWgN5xgYAW_UhoCGF0QAvD_BwE *Akavan erityisalat*, Uutiset, julkaistu 16.6.2021.

Mannerheimin lastensuojeluliitto (2021) Haluanko vanhemmaksi? Vapaaehtoinen lapsettomuus. URL:

<https://www.mll.fi/haluanko-vanhemmaksi/vapaaehtoinen-lapsettomuus/> Viitattu 16.11.2021.

Simpukka ry. (2021) Raportti: Tahattomasti lapsettomat kokevat työelämässä syrjintää. URL:
<https://docs.google.com/document/d/1g3OMa984lZCh5fWpSM3YcK2TshdJOYnCVOSm4wm7kn0/edit>
Viitattu 17.11.2021.

Työsuojelu.fi (2021) Syrjintä työelämässä URL:
<https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhte/yhdenvertaisuus/syrjinta> Viitattu 17.11.2021.

Väestöliitto (2021) Suomalaiset haluavat nykyään vähemmän lapsia kuin ennen URL:
<https://www.vaestoliitto.fi/artikkelit/suomalaiset-haluavat-nykyaan-vahemman-lapsia-kuin-ennen/>
Yhteyshenkilö Venla Berg. Viitattu 17.11.2021.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu (2021) Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä. URL:
<https://syrjinta.fi/tyoelama> Viitattu 17.11.2021.

Raportin kirjoittaja: Sirkka Komulainen, FT