

Raportti:  
Tahattomasti lapsettomat kokevat  
työelämässä syrjintää

Lapsettomien yhdistys Simpukka

26.4.2021



**SIMPUKKA**  
[www.simpukka.info](http://www.simpukka.info)

## Johdanto

Lapsettomien yhdistys Simpuukka toteutti maaliskuussa 2021 verkkokyselyn tahattomasti lapsettomien työelämäkokemuksista ja heidän kohtaamastaan syrjinnästä työelämässä.

Tämä raportti koskee syrjintäkokemuksia.

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 lapsettomuudesta.

## Taustatiedot

Kyselyyn vastasi 320 henkilöä, joista 98 % oli naisia. Valtaosa vastaajista (62 %) vastaajista oli iältään 31–40-vuotiaita. Alle 30-vuotiaita oli 22 prosenttia ja 41–50-vuotiaita 15 prosenttia vastaajista. Vastaajia oli ympäri Suomen, mutta isoin joukko vastaajista tuli Uudeltamaalta (37 %), seuraavaksi eniten Pirkanmaalta (14 %), Varsinais-Suomesta (9 %) ja Pohjois-Pohjanmaalta (7 %).

Vastaajista enemmistö (66 %) työskenteli vakituksessa työsuhteessa ja 14 prosenttia kertoi olevansa määräaikaisessa työsuhteessa. Pieni osa vastaajista oli tällä hetkellä poissa työelämästä esimerkiksi työttömänä, opiskelijana ja perhevapaalla.

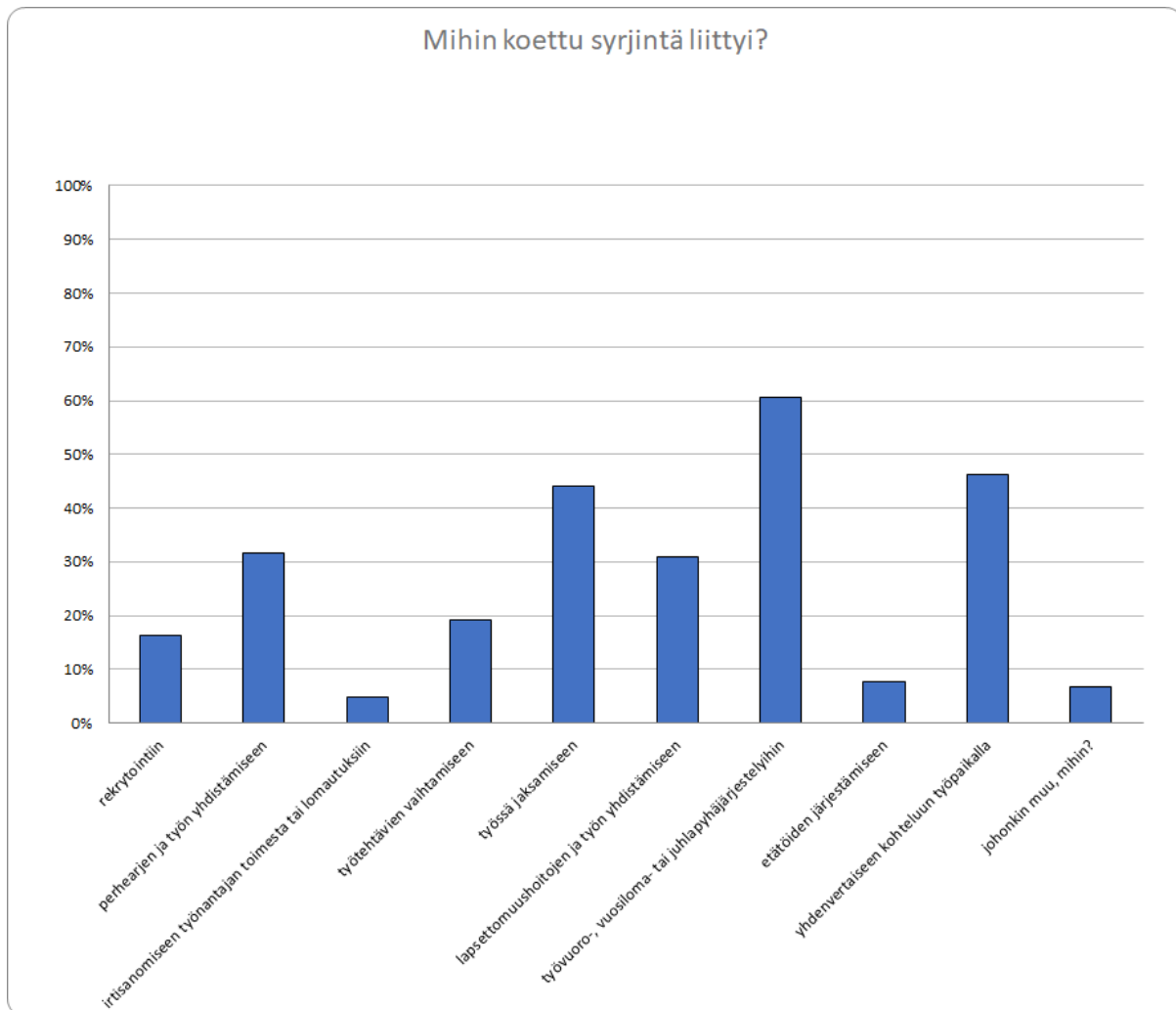
Enemmistö vastaajista (57 %) ilmoitti ammattiryhmäkseen työntekijä. Seuraavaksi eniten vastaajissa oli ylempiä toimihenkilöitä (19 %) ja alempia toimihenkilöitä (13 %). Johtavassa asemassa ilmoitti olevansa 3 prosenttia vastaajista, yrittäjinä toimi 2 prosenttia, samoin opiskelijoina. Muutamia ihmisiä ilmoitti olevansa maatalousyrittäjä, eläkeläinen, koti-isä tai -äiti tai työtön.

36 prosenttia vastaajista ilmoitti työnantajakseen kunnan tai kuntayhtymän ja 35 prosenttia yksityisen yrityksen. Julkisessa yrityksessä työskenteli 8 prosenttia, valtiolla 6 prosenttia ja järjestöissä 6 prosenttia vastaajista. Jonkin muun työnantajakseen ilmoitti 5 prosenttia vastaajista, ja omassa yrityksessään työskenteli 2 prosenttia vastaajista.

Vuorotyötä kertoi tekevänsä joka neljäs vastaaja, eli työvuorot sijoittuvat myös iltoihin, öihin ja viikonloppuihin.

## Syrjintää koettiin useilla osa-alueilla

Joka kolmas kyselyyn vastannut kertoi kokeneensa syrjintää viimeisen viiden vuoden aikana liittyen lapsettomuuteen tai lapsettomuushoitoihin. Useampi kuin joka neljäs vastaaja (27 prosenttia) ilmoitti kokeneensa syrjintää liittyen siihen, että on lapseton. 12 prosenttia vastaajista kertoi kokeneensa syrjintää liittyen lapsettomuushoitoihin. 55 prosenttia vastaajista ei ollut kokenut syrjintää, ja 13 % vastaajista ei osannut sanoa, olivatko he kokeneet syrjintää. Syrjintä avattiin kyselyssä seuraavasti: Syrjintää on se, että ihmistä kohdellaan huonommin kuin toisia jonkin henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella. Kaikilla ihmisillä on oikeus yhdenvertaiseen kohteluun ja syrjintä kielletään monissa kansallisissa laeissamme, yhdenvertaisuuslaissa ja rikoslaissa sekä kansainvälisissä ihmisoikeussopimuksissa. (Lähde: Yhdenvertaisuusvaltuutettu)



Taulukko 1: Mihin koettu syrjintä liittyi?

Syrjintä liittyi useimmin työvuorojen, vuosilomien ja juhlapyhien järjestelyihin työpaikalla. 61 prosenttia kaikista syrjintää kokeneista ja 81 prosenttia niistä syrjintää kokeneista, jotka tekivät vuorotyötä, ilmoitti kokeneensa syrjintää työvuorojärjestelyihin liittyen.

Lähes puolet syrjintää kokeneista ilmoitti syrjinnän liittyneen yhdenvertaiseen kohteluun.

Syrjintää kokeneista 44 prosenttia ilmoitti kokeneensa syrjintää liittyen työssä jaksamiseen, 32 prosenttia perhearjen ja työn yhdistämiseen ja 31 prosenttia lapsettomuushoitosten ja työn yhdistämiseen. Työssä jaksamisen kysymyksiä tullaan käsittelemään raportissa 2, joka käsittelee tahattoman lapsettomuuden vaikutuksia työkykyyn.

16 prosenttia syrjintää kokeneista kertoi, että oli kokenut syrjintää rekrytoinnissa ja 5 prosenttia irtisanomis- tai lomautusprosesseissa. 8 prosentilla syrjintä liittyi etätöiden järjestämiseen.

7 prosenttia syrjintää kokeneista ilmoitti syrjinnän liittyneen johonkin muuhun. Yksi vastaaja kertoi tulleen savustetuksi ulos työpaikastaan, toinen oli suljettu työyhteisön keskustelujen ulkopuolelle, useammalla syrjintä liittyi suhtautumiseen lapsettomuuteen ja lapsettomuushoitoihin. Yksi vastaaja kertoi, että työpaikan työsuhde-edut oli tarkoitettu vain niille, joilla on lapsia.

## Lapsettomien työntekijöiden odotetaan joustavan enemmän kuin muiden

Syrjintää kokeneet tarkensivat vastauksiaan avoimissa vastauksissa, joita annettiin yhteensä 78.

Avoimet vastaukset luokiteltiin teemoihin. Keskeinen teema avoimissa vastauksissa koski työvuoroista ja lomista sopimista. Lapsettomat työntekijät jäivät osalla työpaikoista viimeiseksi, kun loma-ajoista sovitaan, ja työvuoroja järjestellään lapsiperheellisten työntekijöiden ehdoilla. Tahattomasti lapsettomat työntekijät kokivat myös, että heiltä odotettiin muutenkin enemmän joustamista kuin lapsiperheellisiltä työntekijöiltä.

Tahatonta lapsettomuutta kokeneet olivat saaneet osakseen epäasiallista kommentointia ja kohtelua ja vähättelyä liittyen niin lastenhankinta-aikeisiin, lapsettomuuteen, keskenmenoihin, lapsettomuushoitoihin ja jopa ammattitaitoon.

Osa vastaajista kertoi lisäksi, että epäili tai tiesi jääneensä valitsematta työhön johtuen lapsettomuudesta tai lapsettomuushoidoista. Lisäksi avoimissa vastauksissa kuvailtiin, kuinka eteneminen, vakinaistaminen tai työssä kouluttautuminen oli estetty liittyen siihen, että työntekijä oli lapsettomuushoidoissa.

Raporttiin on poimittu joitakin teemaa kuvaavia vastauksia.

Teema 1: Työvuoroista, lomista ja juhlapyhäjärjestelyistä sovitaan lapsiperheellisten ehdoilla

*“Lomia ja vapaita usein jaetaan sen mukaan, kenellä on kouluikäisiä lapsia. Lapsettomana minulta odotetaan enemmän jaksamista ja joustoa, kuin heiltä, jotka elävät lapsiperhe-elämää.”*

*“Lomien jaossa jäin yhdessä isossa työpaikassa viimeiseksi. Minä ja mieheni ei muodostettu perhettä, jonka kanssa olisi tärkeää viettää aikaa. Lapsettomana vuosilomia mahdoton saada peruskoulujen lomien aikaan, ne viikot menee perheellisille. Ajatellaan, että minulla ei ole ongelmaa olla jouluaattona töissä, kun ei ole omia lapsia. Lisäksi oletetaan, että pääsen tuuraamaan lyhyelläkin varoitusajalla, kun ei tarvitse järjestää jälkikasvun hoitoa.”*

*“Työkaverit myös sanoneet miksi minun pitäisi saada olla kesälomalla heinäkuussa kun olen lapseton ja minulla ei ole menoa. Samoin työvuoroja pitäisi aina vaihtaa kun olen lapseton.”*

*“Kolmivuorotyötä tehdessäni, sain vähemmän yövuoroja ja viikonloppuja, koska lapsiperheelliset olivat tuoneet esiin rahapulan ja hoitojärjestelyjen hankaluudet. Heille annettiin työvuorosuunnittelussa erivapauksia, verrattuna niihin joilla ei ole lapsia.”*

Teema 2: Lapsettomalta työntekijältä odotetaan ja edellytetään enemmän joustoa ja jaksamista kuin muilta

*“Edellisessä työpaikassani en voinut kieltäytyä vuorotyössä omien vuorojeni lisäksi jatkuvasti tuuraamasta kahta muuta tiimini jäsentä. Kun itse sairastuin vuoroni jäivät yksinkertaisesti tekemättä ja avustettava vammaisen asiakkaani ilman henkilökohtaista avustajaa.”*

*“Työkaverini perusteli työtehtävien jakamista ja toimenkuvia sillä, että hänellä on perhe. Hän kertoi, ettei voi panostaa samalla tavalla työhön kuin minä. Minun piti siis hoitaa vaikeammat ja tylsemät työtehtävät.”*

*“Aikaa vieviin ja heikosti korvattaviin tehtäviin on toivottu henkilöä, jolla ei ole kotona lapsia.”*

*“Kun työyhteisössä keskustellaan iltatöiden tekemisestä ja sovitaan kuka sen hoitaa, kääntyy keskustelu toistuvasti siihen keillä on lapsia ja mihin aikaan heidän on oltava kotona. Saan tilanteessa myös työkavereilta kommenttia ‘sinulla kun ei ole lapsia niin sinun on helpompi sumplia iltasi ja menosi’. Tästä syntyy itselle paine joka kerta ottaa iltatyöt tehtäväkseen, kun oma rohkeus puhua ja sanoa asiasta ei riitä.”*

*“Koronan vuoksi en ole saanut tehdä etätöitä, koska en kuulu esimieheni luokittelemiin riskiryhmiin eikä minulla ole lapsia.”*

*“Työajan joustoissa keskitytään lapsiperheisiin ja heidän tilanteen parantamiseen.”*

### Teema 3: Epäasiallinen kohtelu, kommentointi ja vähättely kohdistuu tahattomaan lapsettomuuteen

*“Usein myös kuulin sanoja ‘et tiedä arjesta mitään’, ‘et voi olla väsynyt, koska sinulla ei ole lapsia’, ‘oma vika kun menitte hoitoihin, turha valittaa töissä’.”*

*“Ongelma oli, kun toivotut raskaudet päätyivät keskenmenoihin ja tarvitsin (ja lääkäri määräsi) viikon sairauslomaa. Tällöin muuten hyvin empaattinen laitoksen johtaja suhtautui hyvin kylmäkiskoisesti asiaan ja mm. ilmoitti, että ‘nuorten ihmisten on joskus niin vaikeaa ymmärtää, ettei elämässä aina saa sitä mitä haluaa.’”*

*“Sain kaksi keskenmenoja ja uuvuin työssäni opettajana. Sairauslomaa saadessani esimies sanoi, ettei suostu sairauslomaani, kyseenalaisti sairausloman tarpeen ja piti mykkäkoulua.”*

*“Sen lisäksi, että elän tahattomasti lapsettomana, elän myös uusperheessä, jossa on mieheni kaksi alakouluikäistä lasta. Silti minun perhettäni vähätellään esimerkiksi niin, että koetaan, etteivät minun sopimani menot miehen lasten kanssa ole yhtä tärkeitä kuin jos ne olisivat biologisten lasten kanssa.”*

*“Opettajana oletusarvo on, että on hyvä opettaja vasta kun on itse äiti tai isä. Tämä tulee esille niin kollegoiden kuin huoltajien asenteesta. Lisäksi lapsiasioita kysellään aivan suoraan, ja ammattitaito kyseenalaistetaan heti, kun vastaus on, että ‘minulla ei ole lapsia.’”*

### Teema 4: Työssä eteneminen tai työn saaminen on estetty

*“Yt:ssä tuli lähtö. Pomo tiesi lapsettomuushoidoista, uskon että vaikutti lähtöön.”*

*“Kerrottiin etten voi alkaa vastaavan hoitajan sijaiseksi koska olen lapsettomuushoidoissa ja lapsi voi tulla milloin vain.”*

*“Työsopimustani jatkettiin edellisessä työpaikassa aina vain muutama kuukausi kerrallaan. Jälkeenpäin ajatellen syynä oli luultavasti poissaolot lapsettomuushoitoihin liittyen ja epäonnistuneiden hoitojen aiheuttama stressi.”*

*“Minulta on kysytty työhaastattelussa, onko minulla lapsia. Samalla kerrottiin, ettei kysymykseen ole pakko vastata. Kysymystä kuitenkin perusteltiin sillä, että työhön liittyi nuorten parissa työskentely. Haastattelija antoi siis ymmärtää, että vanhemmuudesta olisi hyötyä työtehtävän hoitamisessa.”*

*“Määräaikaista työsuhdetta ei jatkettu, kun esihenkilö sai tietää lapsettomuushoidoista.”*

*“Haastattelussa on suoraan kysytty lastenhankinnasta vaikka niin ei sais tehdä. Lisäksi minut on jätetty valitsematta mahdollisen lasten hankinnan vuoksi, paikkaan valittiin huonommalla kokemuksella saman ikäinen mies.”*

*“Minun jälkeeni taloon tulleet työntekijät perehdytettiin maakunta- ja etäpisteisiin, sekä muihin työtehtäviin, vaikka meillä on sama koulutustausta. Kun kysyin, miksi minä en saa samoja perehdytyksiä, työnantaja sanoi, että minua ei kannata perehdyttää näihin tehtäviin, jos kohta jään äitiyslomalle. Olen käynyt lapsettomuushoidoissa kohta kaksi vuotta, saman aikaa, mitä olen ollut töissä tässä firmassa, ja työnantaja on tietoinen hoidoista.”*

## Lapsettomuushoitojen ja työn yhdistäminen on usein tehty vaikeaksi

Kaikista kyselyyn vastanneista 12 prosenttia ilmoitti kokeneensa viimeisen viiden vuoden aikana syrjintää työelämässä liittyen lapsettomuushoitoihin. Syrjintää kokeneista vajaa kolmasosa ilmoitti syrjinnän liittyneen lapsettomuushoitojen ja työn yhteensovittamiseen.

Avoimista vastauksista ilmenee, että työpaikoilla on erilaisia käytäntöjä poissaolojen järjestämisestä ja korvaamisesta ja että voidakseen järjestää hoidoissa käynnin, on moni pakotettu tahtomattaan kertomaan esihenkilölle lapsitöistä ja lapsettomuushoidoista.

*“Vaikea irrottautua töistä kesken päivää lääkärikäynneille. Jouduin kertomaan esimiehelle, että lapsettomuushoidot kesken (eihän kukaan kerro esimiehelle, että yritetään lasta).”*

*“On todella vaikea järjestellä töistä poissaoloja ja lääkärikäyntejä. Varsinkin kun työpaikalla kaikki haluavat tietää kaiken. Pahimmassa tapauksessa keskenmenon jälkeen työkaveri on sanonut että sulla oli varmasti virkistävä loma.”*

*“Taustalla siis toistuvia keskenmenoja. Koin voimakasta väsymystä alkuraskaudessa, mutta en saanut sairauslomaa. Pyysin olisiko mahdollista tehdä osa-aikaisesti töitä raskausaikana, mutta sekään ei ollut mahdollista. Vaikka minulla oli vuotoja alkuraskaudessa, oli suuria haasteita päästä ultraan lääkäriin.”*

*“Käyntien ajaksi minun on vaikea saada tuuraajaa etenkin kun tieto käynneistä tulee aina nopealla varoitusajalla. Asuinpaikallani ei myöskään ole yksityistä klinikkaa, ja tulevaisuudessa mahdollinen siirtyminen yksityiselle puolelle tekee hoidoista vielä hankalimmat toteuttaa työn kannalta.”*

*“Työvuorojen sumpliminen ja työnantajan joustaminen. Sijaisia vaikea saada ja niistä tulee lisäkustannuksia. Olen saanut joskus esimieheltäni kommentin ‘sulla on nyt vähän huonoon aikaan tuo kierto ja hoidot meidän toiminnan kannalta.’”*

## Ei sairausajan palkkaa lapsettomuushoitojen aiheuttaman työkyvyttömyyden ajalta

Yli puolet kyselyyn vastanneista oli ollut sairauslomalla lapsettomuushoitojen vuoksi viimeisen viiden vuoden aikana. Sairauslomaa oli työntekijöille kertynyt yhdestä yhteensä viiteenkymmeneen päivään. Joka viidennelle lapsettomuushoitojen vuoksi sairauslomalla olleista vastaajista ei ollut maksettu palkkaa lapsettomuushoitoihin liittyvän työkyvyttömyyden ajalta.

Avoimista vastauksista ilmeni, että vaikka valtaosalle vastaajista oli maksettu sairausajalta palkkaa, usein sairausloman syyksi oli kirjoitettu jotakin muuta tai työntekijä on ollut omalla ilmoituksella sairaana. Tällöin ei ole käynyt ilmi, että työntekijä on ollut työkyvytön lapsettomuushoitojen vuoksi.

Avoimista vastauksista ilmeni lisäksi, että sairausajan palkanmaksussa on hyvin erilaisia käytäntöjä eri työnantajilla.

*“En ole uskaltanut kertoa poissaolojen todellista syytä, enkä tämän vuoksi voinut viedä sairauslomatodistusta. Otin palkatonta vapaata toipumista varten.”*

*“Olen yksityisellä klinikalla, ja punktion takiahan joutuu olemaan ainakin yhden päivän sairauslomalla. Sairauslomatodistukseen oli merkitty syyksi mahakipu tms. Olen ymmärtänyt että julkisella käytetään muita sairauskoodeja jotka a) paljastavat syyksi lapsettomuuden työnantajalle b) näistä syistä ei saa palkallista sairauslomaa. Tämä on niin väärin ja eriarvoistavaa!”*

*“Palkkaa maksettiin 2/3 osa täydestä palkasta.”*

*“Minulle tehtiin munasolupunktio maanantaina (vapaapäivänäni), sain sairauslomaa keskiviikkoon asti ja työnantaja jätti maksamatta minulle palkan noilta päiviltä koska raskaus ei ole sairaus.”*

*“Sairausloman syynä oli IVF-hoitoon liittyvä punktio sekä siihen liittyvistä komplikaatioista tullut sairausloma. Naistenklinikalla kirjoittivat sairausloman syyksi ‘vatsakipu’, joten sain palkan sen ajalta. Punktion ajalta ei muussa tapauksessa olisi maksettu palkkaa.”*

*“Olen joutunut olemaan vain punktiot ja sitä seuraavat päivät poissa. Muutoin olen ollut puolikuntoisena töissä. Lapsettomuushoidoista johtuva poissaolo ei ole meillä korvattava sairausloman syy, mutta koska meillä saa olla omalla ilmoituksella 3 päivää sairaana, olen vain ilmoittanut olevani kipeänä.”*



## Johtopäätökset: lapsettomien ja lasta toivovien työntekijöiden yhdenvertaisuutta on edistettävä työelämässä

Tahatonta lapsettomuutta kokeneet kohtaavat syrjintää työelämässä. Kyselyn perusteella osalla työpaikoista ei kohdella lapsettomia työntekijöitä kaikilta osin yhdenvertaisesti.

Erityisesti ongelmia on työvuorojen, lomien ja juhlapyhien järjestelyissä, joissa lapsettomat työntekijät kokevat olevansa eriarvoisessa asemassa suhteessa lapsiperheisiin työntekijöihin. Tahattomasti lapsettomat kertoivat kokeneensa epäasiallista kohtelua ja vähättelyä lapsettomuutensa vuoksi ja osa oli kokenut syrjintää myös liittyen rekrytointiin ja työssä etenemiseen.

Kyselyn perusteella lapsettomilta työntekijöiltä odotetaan usein enemmän joustoa kuin muilta työntekijöiltä. Samalla joka kolmas syrjintää kokenut kertoi syrjinnän liittyneen lapsettomuushoidojen järjestämiseen. Moni joutuu kertomaan vasten tahtoaan lapsettomuushoidoistaan, jotta niiden ja työn yhteensovittaminen voisi onnistua. Kertoessaan hoidoista he altistuvat riskille tulla syrjityksi tai kohdelluksi epäasiallisesti. Työelämän joustot eivät kaikilla työpaikoilla koske yhdenvertaisesti kaikkia työntekijöitä.

Tahattomasti lapsettomien yhdenvertaisen aseman parantamiseksi työelämässä:

1. Työn ja perheen yhteensovittamisen käytäntöjen on oltava myös lapsettomien ja lasta toivovien perheiden oikeus.
2. Lapsettomuushoidoista aiheutuvan työkyvyttömyyden ajalta on maksettava sairausajan palkkaa.
3. Lapsettomuushoidot on rinnastettava raskauteen tasa-arvolaisissa, ja niitä on koskettava samanlainen syrjinnän kieltävä lainsäädäntö kuin raskautta.
4. Kriisissä olevan ja surevan työntekijän kohtaamiseen on löydettävä työpaikoilla ja työterveyshuollossa uudenlaisia keinoja.

Lisätiedot:

Johanna Repo  
toiminnanjohtaja  
[johanna.repo@simpukka.info](mailto:johanna.repo@simpukka.info)  
040-4808676

