

Raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ennaltaehkäisemisen käytännöt

Tavoite

Tunnistaa raskaus- ja perhevapaasyrjinnän tilanteita ja puuttua niihin, ottaa käyttöön syrjintää ennaltaehkäiseviä käytäntöjä sekä edistää tasa-arvoista ja inhimillistä kohtelua työpaikalla.

Miksi?

Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän raskauden ja perhevapaan perusteella. Raskaussyrjintä Suomessa -selvityksen mukaan kuitenkin joka neljäs raskaana oleva on kokenut raskaussyrjintää ja määräaikaisessa työsuhteessa olevista lähes puolet. Raskaussyrjintää koetaan kaikilla koulutustasoilla, työnantajasektoreilla, toimialoilla, työsuhdemuodoissa ja työmarkkina-asemissa.

Tasa-arvovaltuutetun mukaan noin puolet työelämän syrjintää koskevista yhteydenotoista liittyi raskaus- ja perhevapaasyrjintään vuonna 2024. Raskaus- ja perhevapaasyrjintää ei välttämättä aina tunnisteta työpaikoilla.

Tunnista raskaus- ja perhevapaasyrjintä

Tasa-arvolain mukaan

- välittömällä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan muun muassa eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä.
- välillisellä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan esimerkiksi eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Syrjintää raskauden tai perhevapaan vuoksi ilmenee esimerkiksi, jos

- raskaana olevaa tai perhevapaata suunnittelevaa ei palkata, vaikka hän olisi yhtä pätevä kuin tehtävään valittu
- työura- ja palkkakehitys hidastuu tai pysähtyy raskauden ja perhevapaan vuoksi
- määräaikaista työsuhdetta ei jatketa juuri ennen perhevapaalle jäämistä tai määräaikaisuuden kesto rajoitetaan perhevapaan alkamiseen, vaikka työnantajalla on yhä työvoiman tarve
- työsuhde puretaan koeaikana raskauden selvittyä, vaikka henkilö on hoitanut työnsä hyvin
- perhevapaalta töihin palaavan työntekijän työtehtävät ovat muuttuneet vapaan aikana tai vaativampia työtehtäviä on siirretty toiselle työntekijälle ilman perusteltua syytä.

Myös perhevapaata käyttävät miehet sekä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat voivat kokea syrjintää. Lapsettomat ja lasta toivovat, kuten hedelmöityshoidoissa käyvät tai adoptioprosessia läpikäyvät voivat kokea epäasiallista puhetta ja kohtelua. Eri vähemmistöihin kuuluvat henkilöt voivat kohdata moniperustaista syrjintää.

- Lapsettomat synnytysissä olevat naiset voivat joutua kokemaan epäasiallista kohtelua työelämässä, jos heidän oletetaan jäävän perhevapaalle.
- Hedelmöityshoidoissa käyvien työntekijöiden lapsiperheellistymisen toiveet voivat selvitä työnantajalle sairauslomatoistuksesta tai ilmoitetusta poissaolon syystä, jolloin he saattavat kohdata epäasiallista kohtelua.
- Isät voivat kohdata perhevapaasyrjintää esimerkiksi pitäessään pidempiä perhevapaita. Työnantajat saattavat myös olettaa, ettei isä käytä perhevapaita, jolloin vapaille ei kannusteta tai niihin suhtaudutaan kielteisesti. Myös roolimallit pidempiä perhevapaita pitävistä isistä saattavat puuttua. Perhevapaita pitävät isät voivat äitien tapaan jäädä paitsi urakehityksestä tai tärkeistä projekteista. Lisäksi isän hoivavastuu saatetaan nähdä poikkeuksena, eikä osana vanhemmuutta.

Syrjinnällä on seurauksia. Syrjintä heikentää työpaikkaan sitoutumista, lisää työpaikan vaihtoaikomuksia ja vähentää työmotivaatiota. Syrjinnän ammatillisten vaikutusten lisäksi sillä voi olla myös terveydellisiä seurauksia, kuten stressiä ja muuta henkistä kuormitusta.

Esimerkkejä käytännöistä syrjinnän ennaltaehkäisemiseksi

Raskaus- ja perhevapaasyrjintää on mahdollista ennaltaehkäistä lisäämällä tietoisuutta syrjinnästä ja tunnistaa syrjintätilanteita.

Raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ennaltaehkäisemiseksi sekä syrjintätilanteisiin puuttumiseksi on erilaisia ratkaisuja. Alla olevista voitte löytää parhaimmat toimenpiteet omalle työpaikallenne. Toimenpiteet kannattaa kirjata työpaikan tasa-arvosuunnitelmaan.

Toimintamalli ja ohjeistus

- Laatikaa työpaikallanne selkeä ohjeistus perhevapaisiin liittyvistä prosesseista, kuten perhevapaiden hakemisesta, työhön paluusta ja sijaisjärjestelyistä.
- Laatikaa ohjeistus rekrytointiin ja kirjatkaa näkyväksi lainvastaiset kysymykset, kuten kysymykset hakijan perhetilanteesta ja -suunnitelmista.
- Tarkistakaa määräaikaissuukausien käytännöt. Varmistakaa, ettei työsuhteita päätetä syrjivästi ennen perhevapaata ja että määräaikaissuukausien jatkamisesta ja työsuhteiden vakinaistamisesta tehdään päätökset objektiivisin perustein, ei perhetilanteen perusteella.
- Mahdollistakaa perhevapaalta töihin paluu suunnitelmallisesti entiseen tai vastaavaan työhön: sopikaa ennakkoon työntekijän tehtävät, perehdytys, urakehitystarpeet ja tuen muoto.

Esihenkilöiden osaamisen vahvistaminen

- Vahvistakaa valmennuksin esihenkilöiden osaamista tasa-arvolain velvoitteista, syrjinnän ja syrjintätilanteiden tunnistamisesta sekä perhevapaalle jäävien ja perhevapaalla olevien työntekijöiden tukemisesta.
- Kannustakaa esihenkilöitä ja koko työyhteisöä puhumaan perhevapaista ja eri perhetilanteista myönteisellä tavalla.
- Tukekaa molempien vanhempien mahdollisuutta ja oikeutta jäädä kotiin sairaan lapsen hoitamiseksi (tilapäinen hoitovapaa).
- Tuokaa esille tasa-arvoisen vanhemmuuden hyötyjä sekä tietoa hoivavastuun kasautumisen ja työurakatkojen haitoista naisten ura- ja palkkakehitykselle sekä eläkekertymään.

Avoin, luottamuksellinen ja perheystävällinen ilmapiiri

- Luokaa työpaikalle avoin ja perheystävällinen keskustelukulttuuri. Rohkaiskaa avoimeen keskusteluun perheen perustamistoiveista, perhevapaista ja hoivavastuista.
- Purkaka oletuksia, että vain äidit jäävät perhevapaalle ja tukekaa kaikkien vanhempien hoivavastuuta – myös isien ja muiden ei-synnyttävien vanhempien.
- Osoittakaa, että kielteinen puhe, negatiiviset asenteet ja vitsailu raskaus- ja perhevapaita koskien ei ole hyväksyttävää.
- Vahvistakaa työkulttuuria, jossa raskaudet ja perhevapaat ovat osa luonnollista elämäntapaa, ei poikkeustilaa tai lisärasite.

Rakenteiden vahvistaminen ja seuranta

- Selvittäkää työpaikallanne tasa-arvo- tai henkilöstökyselyiden yhteydessä kokevatko tai ovatko työntekijät havainneet raskaus- tai perhevapaasyrjintää, ja jos, niin missä tilanteissa.
- Puuttukaa mahdollisiin syrjintätilanteisiin ja luokaa ratkaisuja, jotta vastaavia tilanteita ei synny uudestaan.
- Tukekaa mahdollisuuksia kysyä neuvoa viranomaisilta.
- Kirjatkaa työpaikan tasa-arvosuunnitelmaan konkreettiset käytännöt ja toimintamalli raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ennaltaehkäisemiseksi.
- Seuratkaa säännöllisesti ja arvioikaa vuosittain käytäntöjen toimivuutta esimerkiksi johdossa ja tasa-arvoryhmässä. Kehittäkää ja päivittäkää käytäntöjä tarpeen mukaan.
- Tehkää työpaikalla yhteistyötä työterveyshuollon, luottamushenkilön ja työsuojeluvaltuutetun kanssa esimerkiksi syrjintää ehkäisevien toimenpiteiden suunnittelussa ja seurannassa.

Katso muut keinokortit

- [Työn ja perheen yhteensovittamisen käytännöt](#)
- [Perhevapaakäytännöt](#)
- [Eri perhemuodot ja -tilanteet huomioivat käytännöt](#)
- [Perheystävällisyys osana työpaikan tasa-arvosuunnitelmaa](#)

Lähteet ja lisätietoa

- [Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta | 609/1986 | Lainsäädäntö | Finlex](#)
- [Raskaus- ja perhevapaat | Tasa-arvovaltuutettu](#)
- [Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2024 | Tasa-arvovaltuutettu](#)
- [Raskaussyrjintä Suomessa: Vuoden 2024 väestötutkimuksen tuloksia | Sosiaali- ja terveysministeriö](#)

Työkalu ja keinokortit ovat osa Työterveyslaitoksen johtamaa Kohti tasa-arvoista vanhemmuutta ja perheystävällistä työelämää (CARE4CAREER) -hanketta, joka saa rahoituksen EU:n Kansalaisuus, tasa-arvo, perusoikeudet ja arvot -rahoitusohjelmasta (CERV). Hanketta toteuttavat yhteistyössä Työterveyslaitos, Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL) ja Mothers in Business (MiB) ry vuosina 2025–2026.