

**Yhdenvertaisuus työelämässä:  
syrjintä, epäasiallinen kohtelu ja  
seksuaalinen häirintä**

Selvityksen tuloksia 2020



TEKNIIKAN  
AKATEEMISET



REPO  
WORK

## Yhdenvertaisuus työelämässä -tutkimuksesta

- Tekniikan akateemiset TEK on valinnut vuoden 2020 teemaksi yhdenvertaisuuden. Osana teemavuotta TEK halusi tutkia yhdenvertaisuuden toteutumista sekä syrjintää ja seksuaalista häirintää työpaikoilla.
- Selvitys toteutettiin jäsenille suunnatulla kyselyllä sekä puhelimitse toteutetuilla yksilöhaastatteluilla.
- TEK on tutkinut aihetta myös aiemmin. Viimeksi vuonna 2017 TEK selvitti jäsenistön tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä kokemuksia sekä tilannetta työpaikoilla KivaE-kyselyn avulla. Lisää tutkimustuloksista: <https://www.tek.fi/fi/uutishuone/tutkimukset/tasaarvokysely>

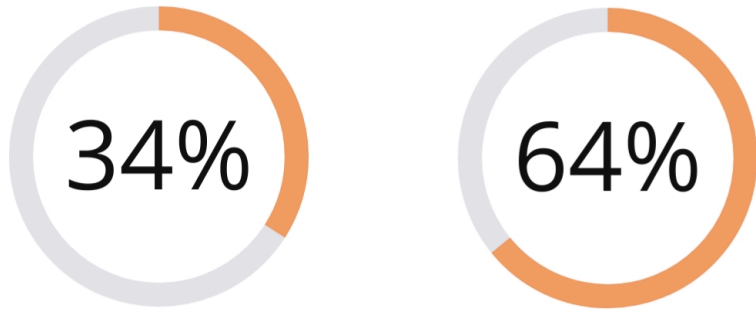
## Toteutuksesta

- Kyselyyn poimittiin 6268 henkilön satunnaisotos TEKin jäsenrekisteristä (täysjäsenet, opintojen loppupuolella olevat opiskelijat sekä englanninkieliset jäsenet)
- Anonyymi web-kysely oli auki 12.5.-26.5.2020.
- Kyselyyn vastasi 621 henkilöä vastausprosentin ollessa noin 10 %. Vuonna 2017 toteutetun TEKin tasa-arvokyselyn vastausprosentti oli 17.
- Kyselyn ja haastattelurungon suunnittelivat TEKin Sirkku Pohja ja Susanna Bairoh sekä Repo Workilta Jenni Talvitie, Anna Kilponen ja Liisa Kankaanpää.
- Kyselylomakkeella tiedusteltiin halukkuutta osallistua haastatteluun. Tutkimukseen haastateltiin puhelimitse 10 yhteystietonsa jättänyttä henkilöä 10.6.-26.6.2020 välisenä aikana.



# **Taustatietoa selvityksen osallistujista**

## Taustatietoa kyselyn vastaajista: sukupuoli (N=621)

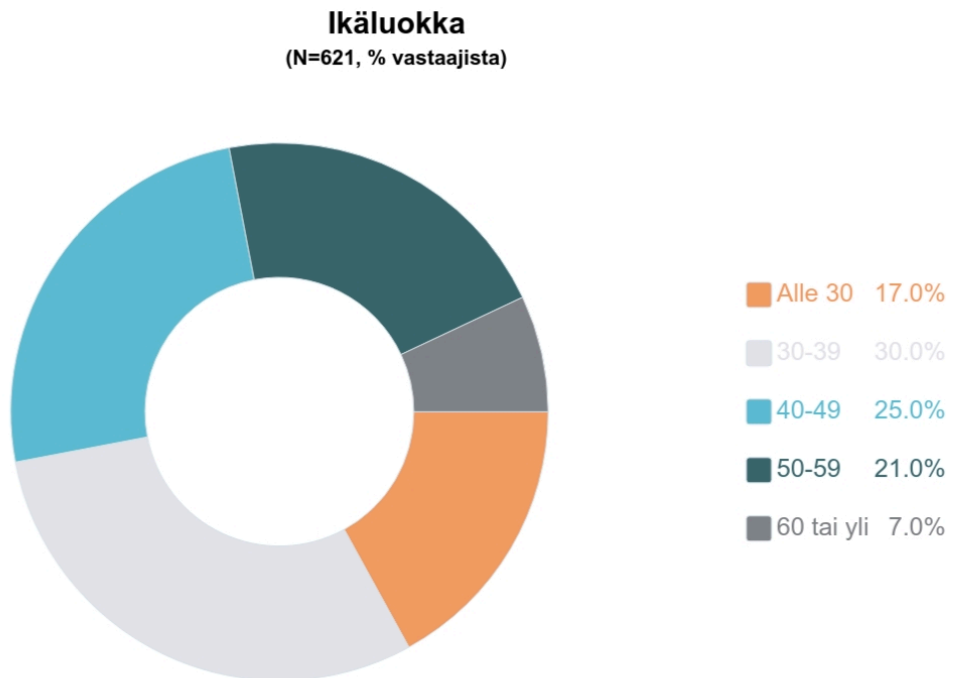


Naisia oli vastaajista 34 % ja miehiä 64 %.  
2 % ei halunnut kertoa sukupuoltaan.

## Otos (6268 henkilöä) sukupuolijakauma

Sukupuoli	%
Nainen	23
Mies	77

## Taustatietoa kyselyn vastaajista: ikä



## Otos (6268 henkilöä) ikäjakauma ikäluokittain

Ikäluokka	%
Alle 30	19
30-39	32
40-49	25
50-59	18
60 tai yli	7

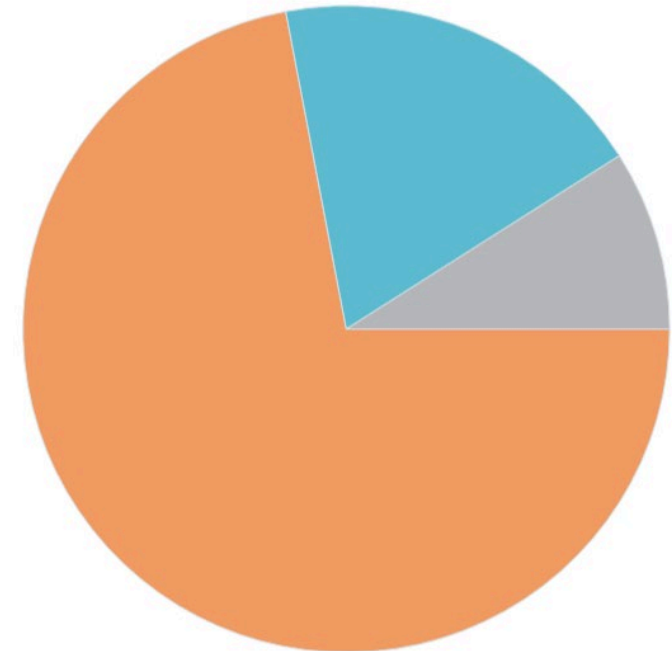
# Taustatietoa kyselyn vastaajista: kansalaisuus ja kieli

**Kansalaisuus**  
(N=619, % vastaajista)



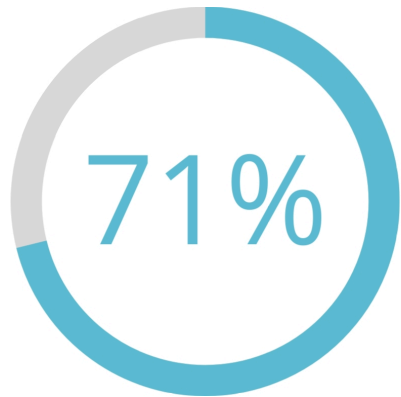
■ Suomi 92.0% ■ Muu EU/ETA-maa 3.0% ■ EU:n/ETA:n ulkopuolinen maa 5.0%

**Vastauskieli**  
(N=621, % vastaajista)

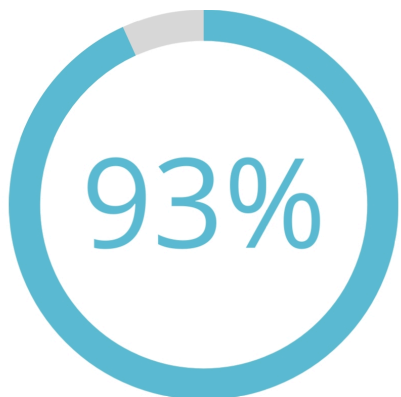


■ Suomi 72.0% ■ Ruotsi 19.0% ■ Englanti 9.0%

## Taustatietoa kyselyn vastaajista: koulutus ja työmarkkinatilanne



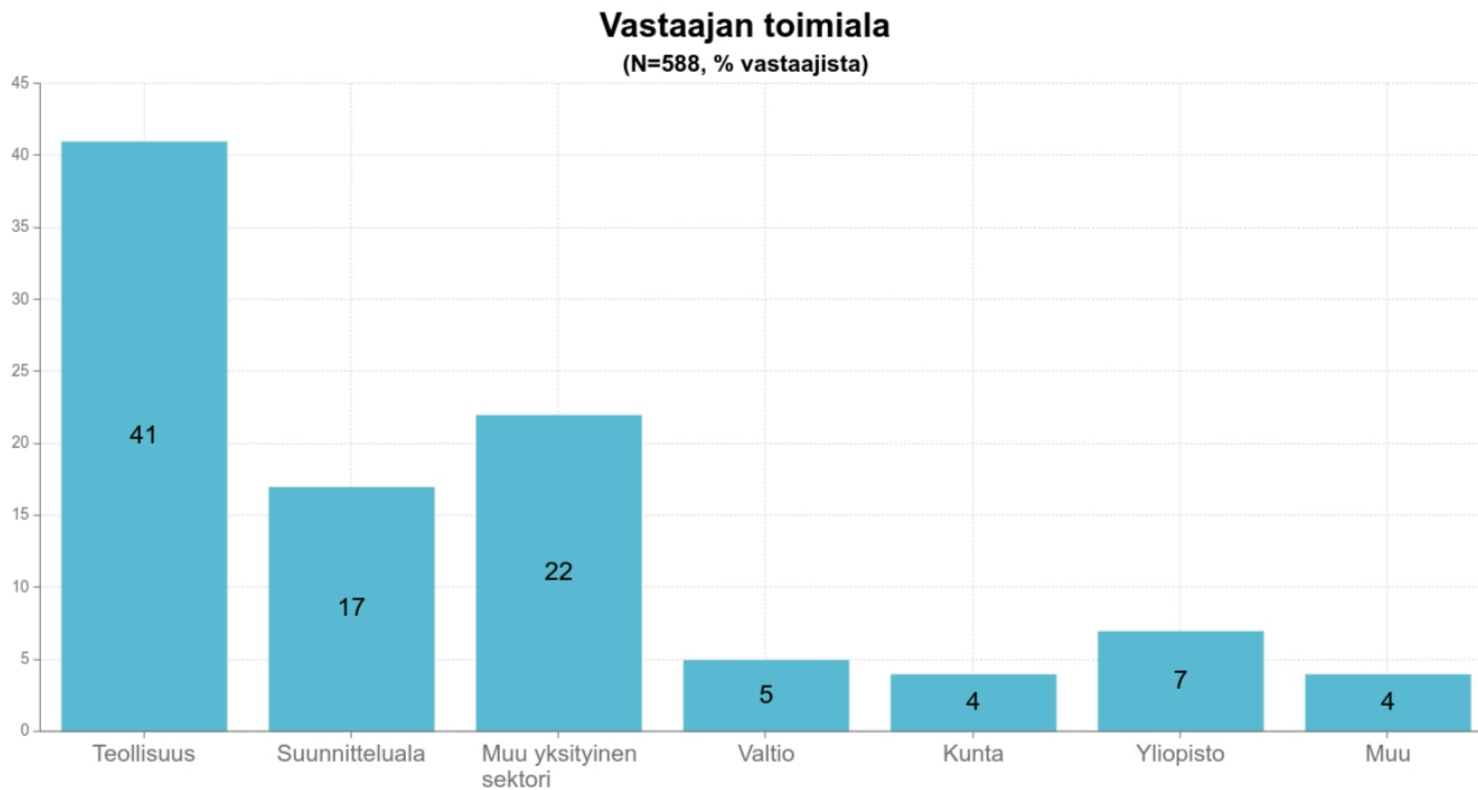
Suurimmalla osalla (71 %) vastaajista oli diplomi-insinöörin koulutus. Jatkotutkinto oli 12 % vastaajista ja kandidaatin koulutus 6 %.



Suurin osa (93 %) vastaajista työskenteli palkkatyösuhteessa. Vastaajista 3 % oli opiskelijoita.



## Taustatietoa kyselyn vastaajista: toimiala ja toimiasema (N=588)



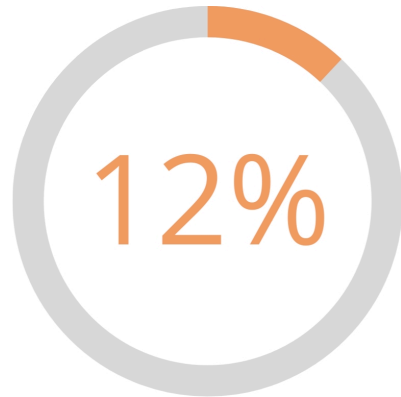
70%

17%

8%

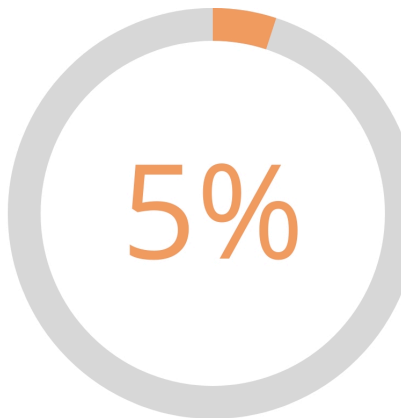
Toimialoista eniten vastaajia oli teollisuudesta. Asiantuntijana työskenteli 70 %, 17 % keskijohdossa ja 8 % johdossa. 5 % vastaajista ilmoitti toimiasemakseen ”muu”.

## Taustatietoa kyselyn vastaajista



12 % vastaajista koki kuuluvansa rodullistettuun vähemmistöön\*

*\*Rodullistetulla vähemmistöllä tarkoitetaan ihmisiä, jotka liitetään oletusten, stereotyyppien tai ennakkoluulojen perusteella johonkin ihmisryhmään esimerkiksi ihonvärin, uskonnon, kielen tai etnisen taustan vuoksi.*



5 % vastaajista koki kuuluvansa seksuaalivähemmistöön\*\*

*\*\*Seksuaalivähemmistöllä tarkoitetaan ihmisiä, jotka ovat seksuaaliselta suuntautumiselta muita kuin heteroseksuaaleja. Seksuaalivähemmistöihin kuuluvat esimerkiksi homot, lesbot, aseksuaalit ja biseksuaalit.*

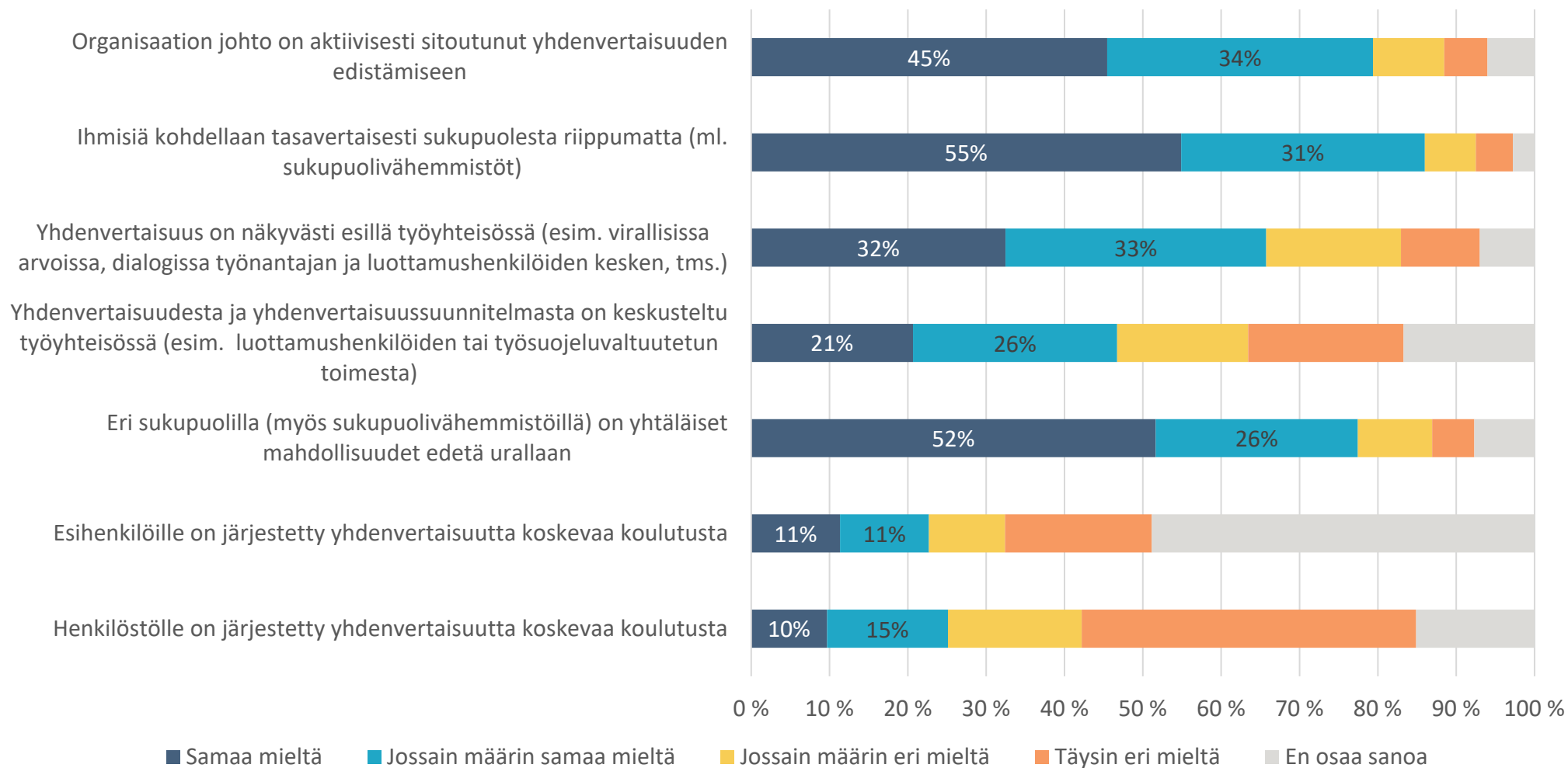
## Haastateltavat

- Yhteystietonsa haastattelua varten jätti kyselyn yhteydessä 26 henkilöä, joista 10 haastateltiin puhelimitse
- Haastateltavista 6 oli naisia ja 4 miehiä
- Haastateltavat olivat ikäluokista 30-39 vuotta (3 henkilöä), 40-49 vuotta (3 henkilöä ja 50-59 vuotta (4 henkilöä) ja edustivat toimialoista seuraavia: teollisuus, suunnitteluala ja muu yksityinen sektori.

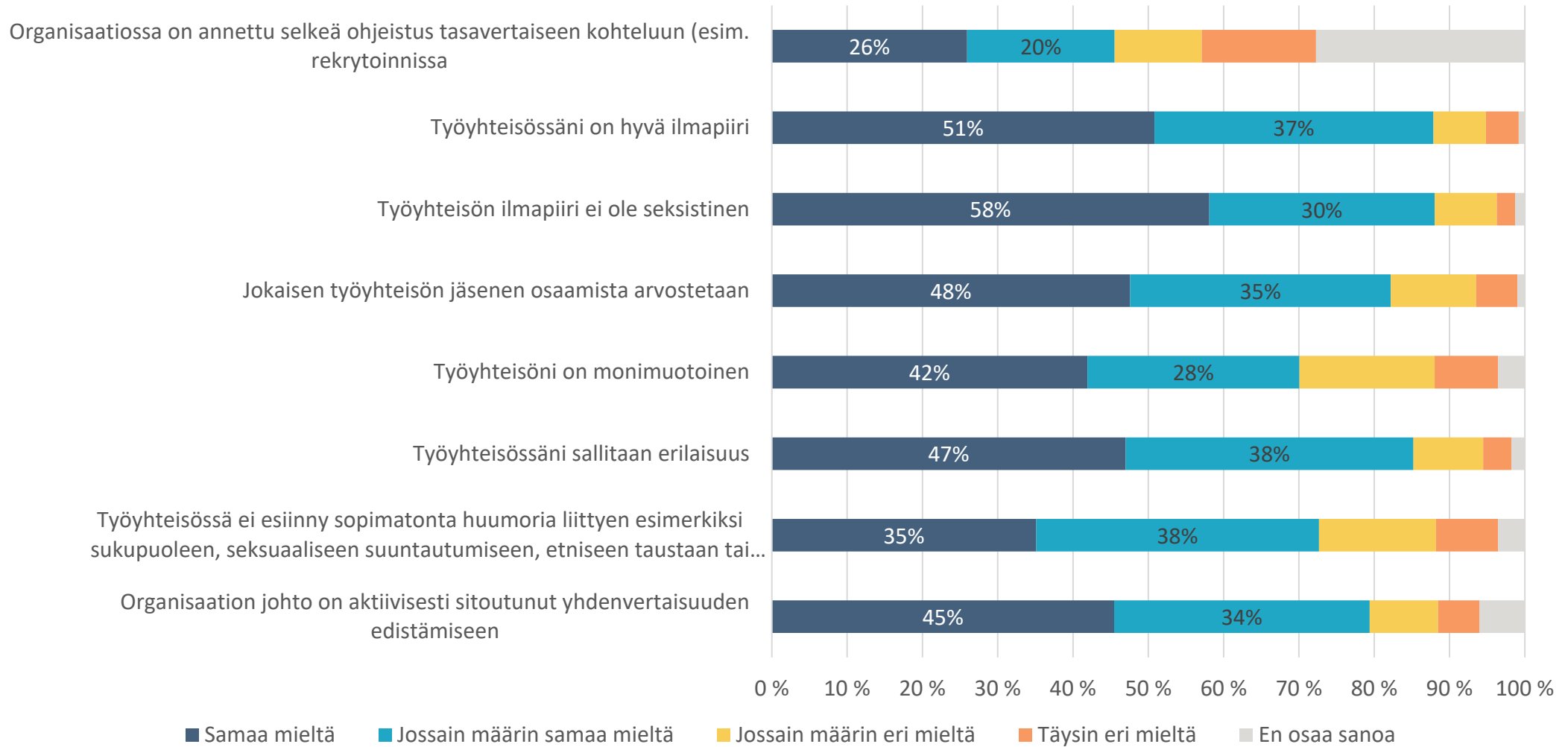


# **Yhdenvertaisuus työyhteisössä**

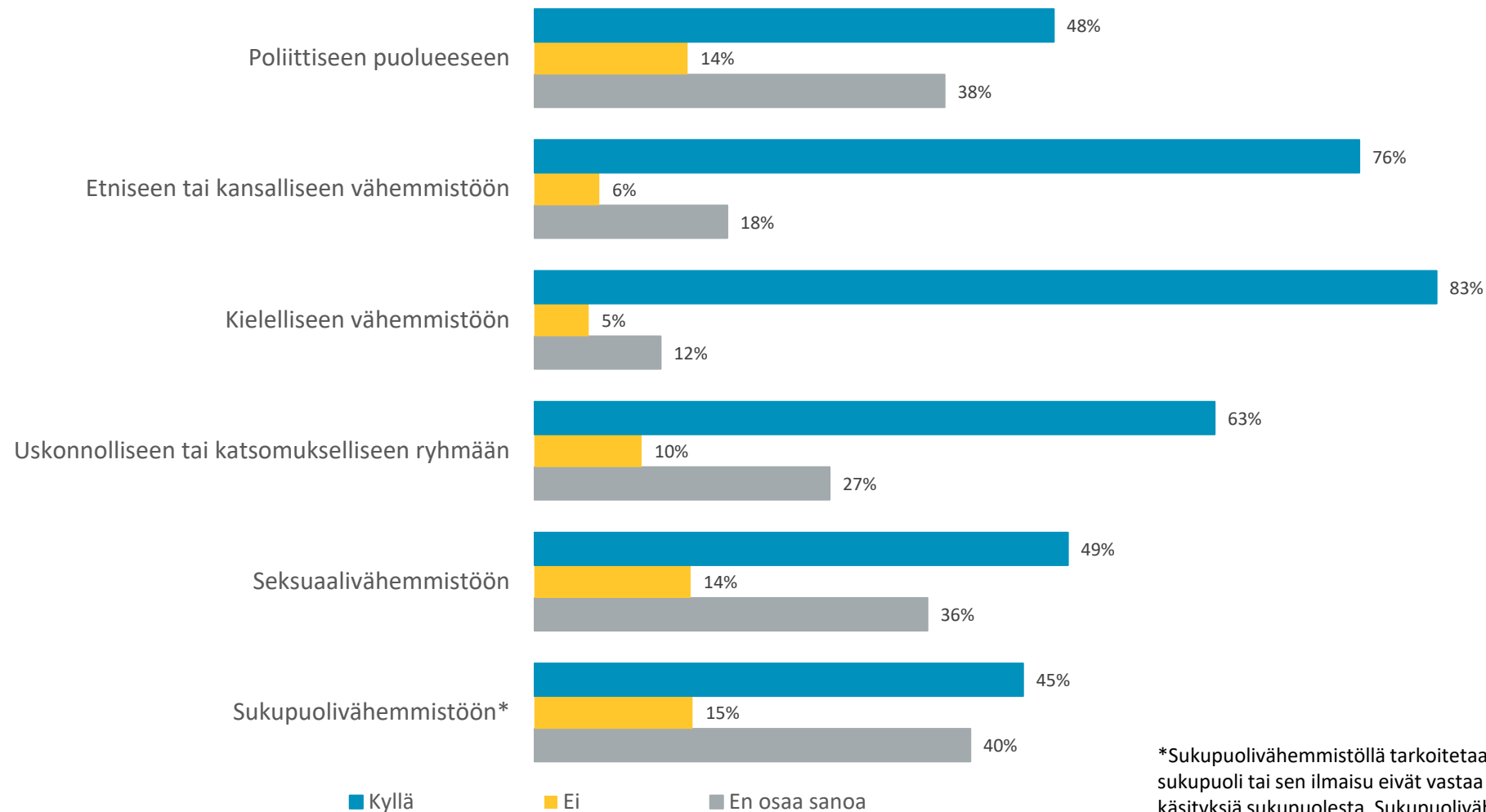
Arvioi, missä määrin olet samaa tai eri mieltä seuraavien väittämien kanssa.  
% vastaajista



Arvioi, missä määrin olet samaa tai eri mieltä seuraavien väittämien kanssa.  
% vastaajista

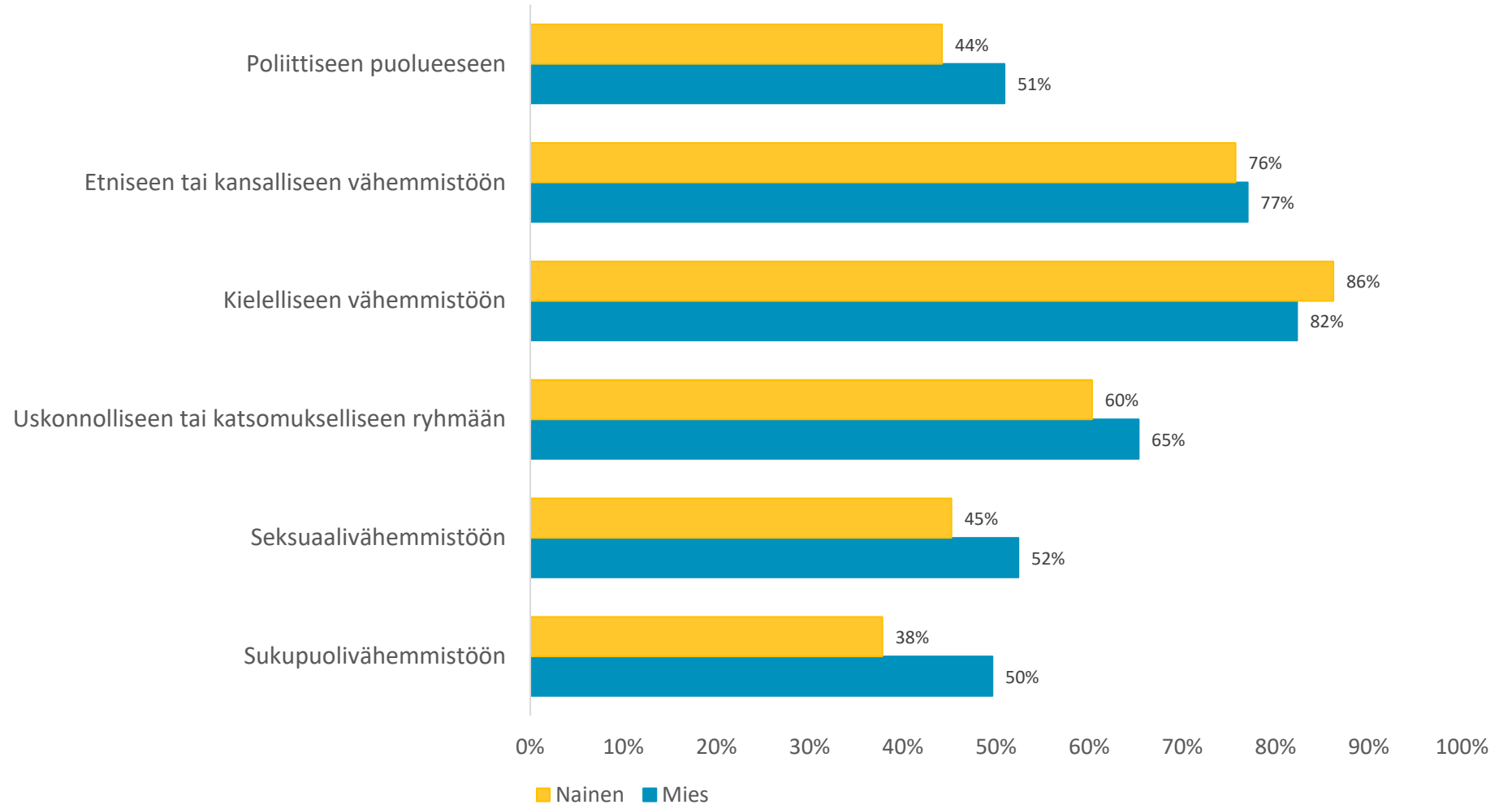


## Tukeeko nykyisen työpaikkasi ilmapiiri sitä, että työntekijät voivat halutessaan yhdenvertaisesti ilmaista kuulumistaan esimerkiksi :



\*Sukupuolivähemmistöllä tarkoitetaan ihmisiä, joiden sukupuoli tai sen ilmaisu eivät vastaa normatiivisia käsityksiä sukupuolesta. Sukupuolivähemmistöjä ovat transsukupuoliset, transvestiitit, muunsukupuoliset ja intersukupuoliset.

Nykyisen työpaikan kulttuuri tukee sitä, että voi yhdenvertaisesti ilmaista kuuluvansa  
(Kyllä-vastausten % -osuus sukupuolen mukaan)





# Työpaikan ohjeistus syrjinnän, epäasiallisen kohtelun ja seksuaalisen häirinnän ehkäisyyn ja puuttumiseen

- Sekä kyselyn että haastattelujen perusteella kävi ilmi, että työpaikoilla oli vaihtelevasti ohjeistusta teemaan liittyen. Suurimmalla osalla haastateltavalla oli tiedossa tai ainakin epäily siitä, että työpaikalla on ohjeistus syrjinnän, epäasiallisen kohtelun ja seksuaalisen häirinnän ehkäisyyn ja puuttumiseen. Tietoa ohjeistusten ajankohtaisuudesta tai niiden päivittämisestä ei myöskään ollut lukuun ottamatta yhtä haastateltavaa, jonka työpaikalla oli juuri tehty koulutus tähän liittyen.
- Työpaikkojen käytännöt tiedon jalkautukseen vaihtelivat haastateltavilla. Kahdella työpaikalla oli käytössä pakollinen koulutus tai verkkokurssi, joka päättyi tiedon testaamiseen. Osa arveli tiedon löytyvän verkosta tai intranetistä, mutta ohjeistusta ei käyty tarkemmin läpi henkilöstön kanssa.
- Verkkokurssi sekä aihepiirin koulutukset koettiin toimivaksi tavaksi jalkauttaa tietoa aiheesta.
- Yksi haastateltava nosti positiivisesti esille työpaikalla pidetyn aiheeseen liittyvän valmennuksen sekä harjoitustilanteet, joissa näyteltiin esimerkiksi puheeksiottoa.
- Kyselyn avoimissa vastauksissa nousi esille myös yrityksen kansainvälisyyden vaikutus ohjeistuksiin ja kulttuuriin.

*”Globaalissa yrityksessä monimuotoisuutta on jopa Suomen toimipisteillä. Ruotsalaisomisteisuus näkyy varmasti sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisenä, siellä asia on ollut pidempään ja isommin tapetilla.”*

*Nainen 30-39 vuotta*

*”Siitä (syrjinnän, epäasiallisen kohtelun ja seksuaaliseen häirinnän ehkäisystä ja puuttumisesta) on olemassa sellainen (organisaatio) tasoinen ohjeistus, joka on koulutettu kaikille, kaikille työntekijöille --siitä on sellainen nettikoulutus-systeemi, joka on pitänyt sitten, jos ei osallistu henkilökohtaiseen face to face -koulutukseen, niin pitää nettikoulutus suorittaa. --Se on aika hyvä tapa varmistaa, että kaikki ovat tietoisia olemassa olevista (ohjeistuksista).*

*Nainen, 50-59 vuotta*

*”Tiedän että siitä varmaan oli jonkinlaiset, mutta en mä niihin mitenkään koskaan erityisemmin tutustunut ja semmonen olo että ei niitä kovin kovasti mainostettukaan.”*

*Nainen, 50-59 vuotta*

*”On varmasti olemassa, en osaa sanoa minkälainen ja mistä löytyy, on siihen varmasti olemassa.”*

*Mies 30-39 vuotta*

*”Hyvä kysymys, ei siitä ainakaan meteliä ole pidetty. --Se on ihan suunnitelma, joka makaa dokumenttina jossain.”*

*Mies, 40-49 vuotta*

*”Ei käydä läpi, että se on enemmänkin sillain, että se on jossain syövereissä sitten verkossa, kun on iso työnantaja. Niin ei sitä sillain käydä läpi.”*

*Nainen, 40-49 vuotta*

*”Jos sä annat ohjeen eteen ja sanot että lukekaa tämä, niin millä sä todennat et ne on sen luku. Mut nyt ku sun on pitäny käydä klikkailemas ja vastailemas kysymyksiin tommoses pienes kurssissa niin sä oot joutunu ainaki jollain tasolla perehtymään siihen, et onko jokainen sen luku kuinka tarkkaan, jokaisen rivin, sä joudut vastaan muutamiiin kysymyksiin niin pikkusen sun on pitäny silmäillä väkisinkin sitä, jotta sä tiedät mistä siellä ees puhutaan, joudut vastaamaan niihin kysymyksiin.”*

*Mies, 30-39 vuotta*

*”Työyhteisössäni on hyvin aktiivinen työhyvinvointi- ja tasa-arvoryhmä, joka järjestää yhdenvertaisuuteen ja työhyvinvointiin liittyvää koulutusta koko henkilöstölle vuosittain. Ryhmän puheenjohtaja on määrätelmällisesti yksikkömme johtoryhmän jäsen, ja huolehtii siitä, että myös johtoryhmässä keskustellaan aktiivisesti hyvinvoinnista ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta. Näen, että sen 9 vuoden aikana, jona ryhmä on toiminut, yhdenvertaisuus on toteutunut työyhteisössämme yhä paremmin.”*

*Nainen, 40-49 vuotta*

## Syrjintään, epäasialliseen kohteluun ja seksuaaliseen häirintään liittyvä keskustelu työpaikoilla

- Suurin osa haastateltavista kuvasi oman työpaikkansa työilmapiiriä hyväksi ja avoimeksi.
- Syrjinnästä, epäasiallisesta kohtelusta ja seksuaalisesta häirinnästä keskusteltiin työpaikoilla vaihtelevasti. Talotasolla teemasta keskusteltiin yleisellä tasolla, mutta osalla haastateltavista aihepiiri nousi esille myös kahvipöytäkeskusteluissa. Hyvä ja avoin ilmapiiri mahdollisti sen, että asioista oli mahdollista keskustella, epäkohtia nostaa esiin ja työpaikalla vallitsi teemaan liittyen eräänlainen nollatoleranssi.
- Mikäli työyhteisö koettiin etäiseksi, oli tällä vaikutusta siihen, minkälaisista aiheista työyhteisössä keskusteltiin. Osa haastateltavista koki, että teemasta ei erityisesti keskusteltu. Erään haastateltavan kokemus oli, että keskustelulle ei ollut edes erityistä tarvetta, mutta mikäli työyhteisössä esiintyisi syrjintää, epäasiallista kohtelua tai seksuaalista häirintää, aiheesta voisi keskustella.

*“Yleisellä tasolla niistä on ollut jotain semmosia, niitä on sivuttu jossain infossa tai on käyty läpi tai on ollut kyselyitä että ootko kokenut tai muuta, mut sitte niinku jos aattelee vaikka kahvituntikeskusteluita tai sitten tiimin sisäisesti niin ei ole kyllä suuremmin keskusteltu aiheesta. Ja ei oo sillä tavalla tuotu ilmi sitä, semmosia, toki sitten jos on kokenut jotain, niin tuota siitä voi kyllä olla suoraan esimieheen yhteydessä, se lähtee sitä kautta sitten etenemään.”*

Mies, 30-39 vuotta

*“Jos meil on virtuaalikaavit niin me ei puhuta seksuaalisesta häirinnästä siellä.”*

Nainen 50-59 vuotta

*“Yhdenvertaisuus näkyy virallisessa liturgiassa ja juhlapuheissa, mutta käytännön tasolla syrjitään hiljaisesti kaikkea erilaista ja niitä jotka eivät ole esimiesten "suosiossa". Tämän johdosta ilmapiiri työpaikalla on hyvin ahdistava, eikä HR-osaston virallisesta syrjimättömyysliturgiasta ole muuta kuin ärsyttämään.”*

Mies 30-39 vuotta

*“Hienoa puhetta on, että "kohtelmme tasapuolisesti..." ja "meidän tulee kohdella..." mutta ei konkreettisia ohjeita ole ja mitään seurausta ei tule, jos kohtelu on eriarvoistavaa”*

Nainen 50-59 vuotta



# **Epäasiallinen käytös, syrjintä ja häirintä**

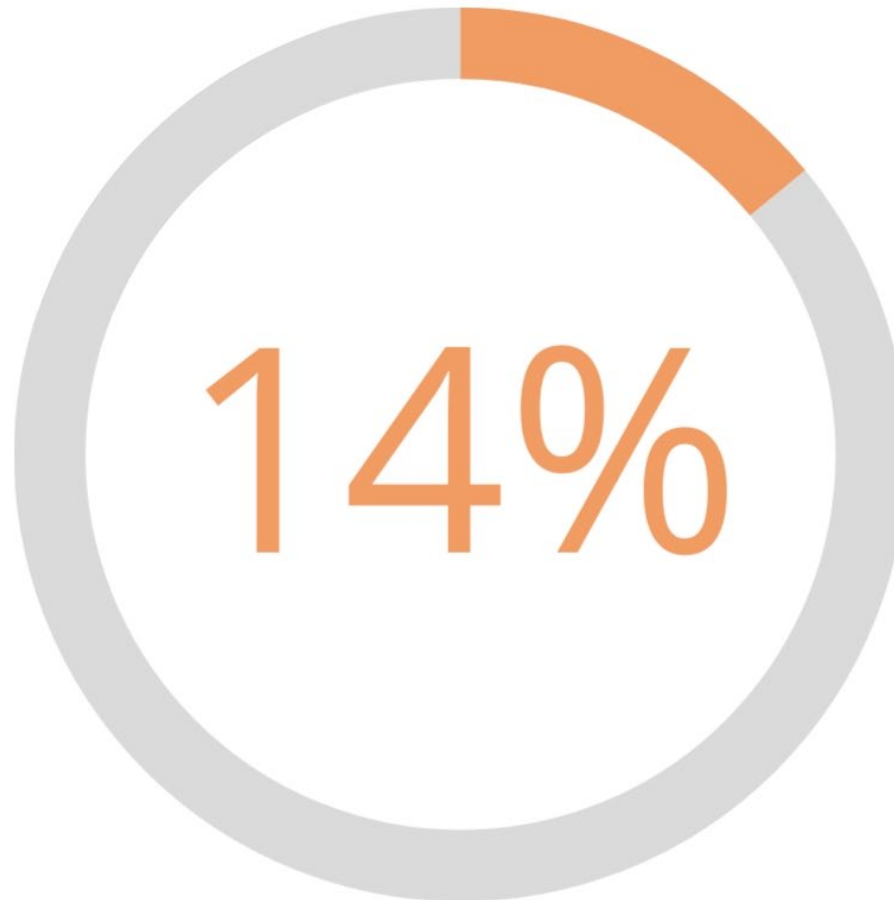
**Oletko itse kokenut nykyisessä työyhteisössäsi syrjintää tai epäasiallista kohtelua viimeisen 12 kuukauden aikana? (N=621)**

Vastaajista 14 % oli kokenut nykyisessä työyhteisössä syrjintää tai epäasiallista kohtelua viimeisen vuoden aikana.

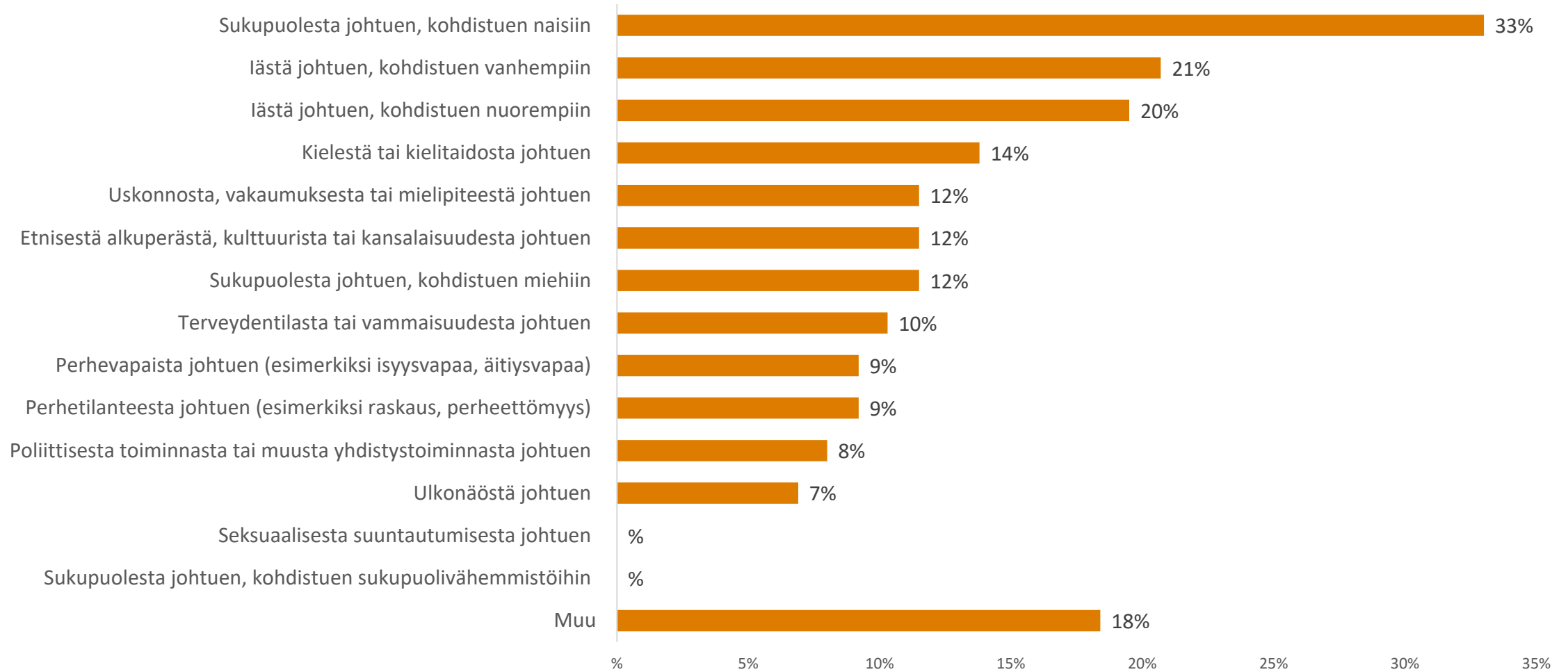
Syrjinnän tai epäasiallisen kohtelun kokemuksia oli viidenneksellä naisvastaajista (21 %), vastaavan luvun ollessa miehillä 10 %

Rodullistettuun vähemmistöön kuuluvista 26 % oli kokenut syrjintää tai epäasiallista kohtelua.

Seksuaalivähemmistöön kuuluvista 14 % oli kokenut syrjintää tai epäasiallista kohtelua.



Minkä perusteella arvioit kokeneesi syrjintää tai epäasiallista kohtelua nykyisessä työyhteisössäsi viimeisen 12 kuukauden aikana? (Syrjintää kokeneet, n=87)



## Kokemukset syrjinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta

- Suurimmalla osalla haastateltavista oli kokemuksia syrjinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta, mutta harva kuitenkaan puhui niistä näillä termeillä. Haastateltavat itse puhuivat suosimisesta, vähättelystä, sivuuttamisesta, epäasiallisesta huumorista tai asiattomista kommentteista.
- Haastatteluissa nostettiin esille myös useamman haastateltavan toimesta alan miesvaltaisuus sekä ”insinöörikulttuuri”. Syrjinnän, epäasiallisen kohtelun ja erityisesti epäasiallisten kommenttien koettiin olevan niin syvällä kulttuurissa, että niitä ei välttämättä ollut mahdollista havaita. Tai vaikka ne havaittiin, toiminta hyväksyttiin.
- Toisaalta yksi naishaastateltava kuvasi, että maailma on muuttunut ja se, mikä oli aiemmin hyväksyttävää, ei sitä enää tänä päivänä ollut. Tämän vuoksi siihen oli tärkeää puuttua.



## Kokemukset syrjinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta

- Erityisesti haastatteluissa nousi vahvasti esille sukupuoleen liittyvä epäasiallinen käytös, erityisesti naisten kertomana. Myös eräs mieshaastateltava nosti esille naisiin kohdistuvan epäasiallisen kohtelun, työttömyyden sekä ulkonäön kommentoinnin.
- Epäasiallinen käytös ilmeni haastatteluiden perusteella juuri ulkonäköön kohdistuvana kommentointina, alentavasti puhuen, esimerkiksi ”korkkarikerhosta” ja sivuuttamisena sekä vähättelynä. Nämä tulivat esille erityisesti miesvaltaisessa ympäristössä.

*“Ei, mä oon jotenki tällanen, mä oon niin paljon kummiski ollu miesvaltaisessa ympäristössä että jotenkin mä en oo niinku koskaan kokenut että minulla olis ollu mitään tällasta niinku ahdistavaa oloa. Nojoo, siis, työympäristössä. Mä jotenkin oon niinku, emmä tiiä, mä luulen et mä oon pystyny rakentaan sen oman kuvan semmoiseksi että olen enemmänkin ihminen kuin nainen, että minua ei ole tultu sillä lailla mitenkään lähentelemään.”*

*Nainen, 50-59 vuotta*

*“Olen omassa työyhteisössäni ainoa nainen ja nykyinen esimieheni tuo tämän jatkuvasti esille. Eritellään esimerkiksi mielipiteet niin että mitä mieltä me olemme ja entä meidän yksikön naiset. Eräs työkaveri oli sitä mieltä että en voi viihtyä työyhteisössäni koska minulla ei ole siellä ketään naispuolista ystävää. Itse viihdyn paremmin miesten kun naisten kanssa, eikä tämä ole ollut koskaan itselleni ongelma. Työtyytyväisyyskyselyissä kyselyt anonymisoidaan, mutta esimerkiksi tasa-arvo kysymyksissä on mahdotonta vastata rehellisesti, jos ei halua erottua omilla vastauksillaan. Pikkujouluissa sekä muissa illan vietoissa esimiesten ja kollegoiden lähentelemisyritykset on arkipäivää ollut jo 20 vuotta, eikä edes oma vanheneminen näytä auttavan asiaan. Tilaisuudet pitää jättää väliin, jos ei pysty asian kanssa elämään. Miesten eteneminen uralla on silminnähden helpompaa ja naisia ei valita päällikkötehtäviin.”*

*Nainen, 30-39 vuotta*

## Kokemukset syrjinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta

- Osa niistä haastateltavista, joilla oli kokemuksia syrjinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta oli nostanut epäkohdan esille työyhteisössä. Tämä tapahtui työkavereiden, esimiehen tai esimerkiksi HR:n ja työterveyden kanssa keskustellen. Keskusteluun nostamisessa haastateltavilla oli erilaisia tavoitteita, kuten työkavereiden tuki tai epäkohtien julki tuominen.
- Vaikka epäkohdat tuotiin julki ja niistä keskusteltiin työyhteisössä, eivät ne kuitenkaan johtaneet suurempiin toimenpiteisiin tai tilanteen seurantaan. Kuulluksi tuleminen sekä epäkohtien esille tuominen vaikutti olevan keskeistä.
- Syrjinnän ja epäasiallisen kohtelun esille tuomiseen liittyi haastateltavilla myös useita pelkoja. Naishaastateltava kertoi joutuneensa pohtimaan, uskaltaako hän nostaa epäkohtia esille, koska pelkäsi tällä olevan vaikutusta uraan. Teemaan liittyi myös pelkoa leimautumisesta, jos puuttuu esimerkiksi epäsoveliaaseen kielenkäyttöön.

## Kokemukset syrjinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta

- Kyselyn mukaan sukupuoli- tai seksuaalivähemmistöön kuulumisen ei koettu olleen syynä syrjinnän tai epäasiallisen kohtelulle työyhteisössä. Haastattelussa ja kyselyn avoimissa vastauksissa kuitenkin nousi esille työyhteisössä epäasiallista kommentointia liittyen vähemmistöihin sekä vaikenemista teeman liittyen.

*“Siinä vaiheessa, ku on tietynlainen äijäporukka, se on ihan ok esimerkiks tytötellä naispuolisia työntekijöitä, kommentoida niiden ulkonäköä ja näitä, se nyt ei tietysti koske mua itteeni. Mut sitten samaan aikaan se menee aika helposti siihen, että sitten kommentoidaan sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjä, ja se mitä mä oon ite saanut esimerkiks yheltä kollegalta että kun oli puhetta joskus, mainittiin vaan, se kyseli viikonloppukuulumisia jossain porukassa oltiin siinä. Sitten ku mä sanoin vaan että joo, ei mitään ihmeellistä, aateltiin että tarkoitus mennä vaateostoksille että tällästä. Aijaa, onks sun mies ostamassa uutta hametta? Ja, no, voit arvata että mua se ei hirveesti naurattanu, mutta niitä muita paikallaolijoita kyllä. Mutta siihen ei kukaan puutu millään tavalla tollaseen, se on niin sanotusti ok.”*

*“Vähän avauduin siinä samalla, ja hän kysyi että onko mulla perhettä. Mä sanoin että onhan mulla mies ja kaks koiraa, niin sen jälkeen se niinku, keskustelu loppu ja mentiinkin seuraavaan aiheeseen.”*

*“Se oli vähän sellainen niinku aihe (sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöt), josta ei puhuttu. Eikä, että tätä ei ole meidän organisaatiossa -tyyppinen asenne.”*

*Mies, 40-49 vuotta*

## Kokemukset syrjinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta

*”Meillä on seksuaalivähemmistöön avoimesti kuuluva työntekijä ja ollut työntekijä etnisestä vähemmistöstä, mutta tilanne hyväksynnän suhteen tällä hetkellä epäselvä kun koko joukko on valkoisia kantasuomalaisia.”*

Mies, 40-49 vuotta

*”Niin sanottu huumori voi kohdistua etnisiin, seksuaalisiin, sukupuolisiin tms. vähemmistöihin. Kai sitä pidetään harmittomana, mutta eihän se oikeasti sitä ole. Harmillisesti itsellekin on kovin vaikeaa huomauttaa, vaikka aihetta olisi, joskus sitä tulee tehtyä mutta ei aina silloin kun pitäisi.”*

Nainen, 40-49 vuotta

*”Työyhteisössä vallitsee vaikenemisen kulttuuri; don't ask don't tell. Vanhan koulukunnan johtoporras kiusaantuu (hihittelee) esimerkiksi sukupuoli- tai seksuaalivähemmistöistä keskusteltaessa.”*

Henkilö, 40-49 vuotta

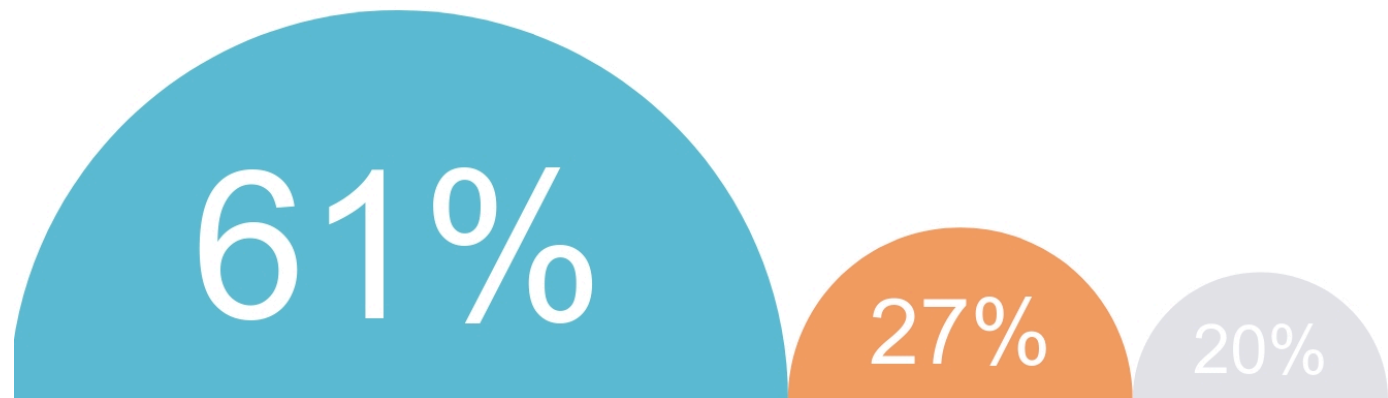
# Missä tilanteissa ja kuinka usein olet kokenut syrjintää tai epäasiallista kohtelua työpaikallasi viimeisen 12 kuukauden aikana?

Prosenttiosuudet syrjintää kokeneiden vastauksista

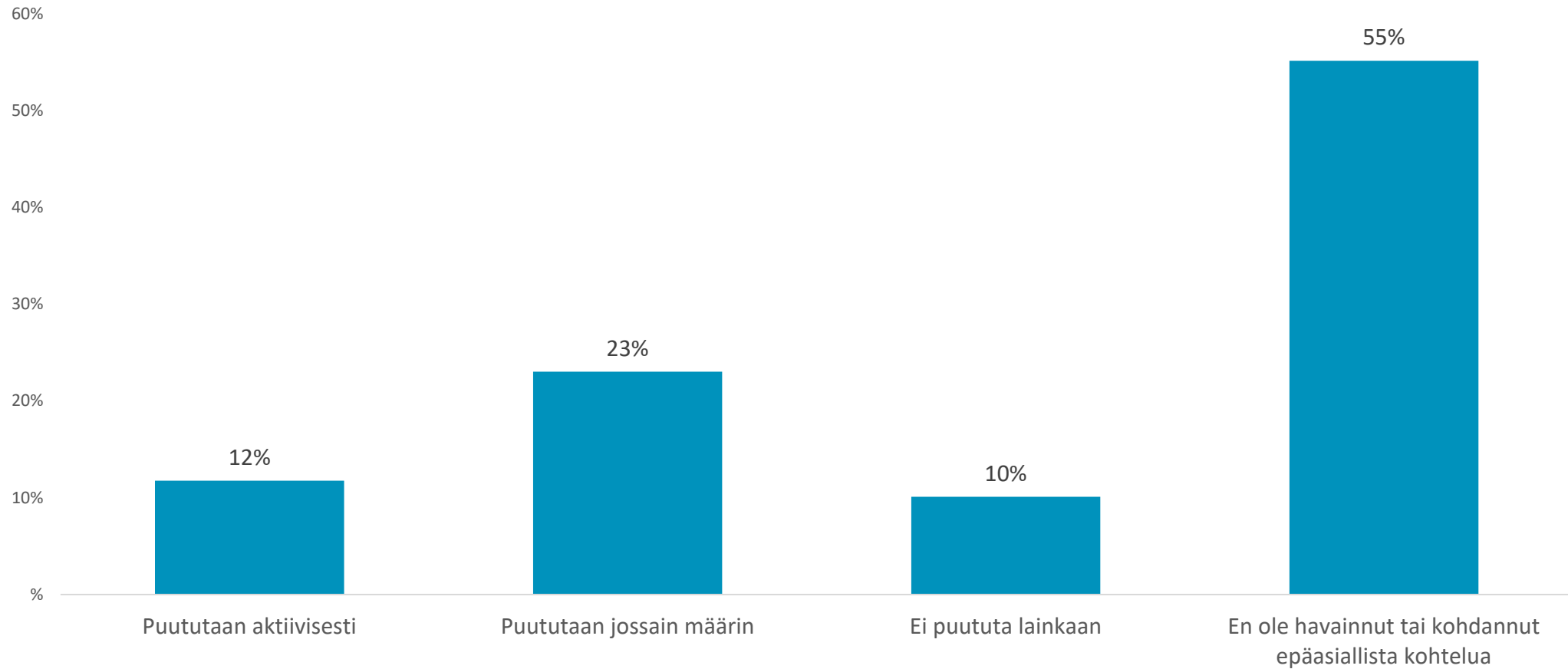


## Mitä seurauksia syrjinnällä tai epäasiallisella kohtelulla on ollut? (N=75, %)

Unettomuus oli keskeisin seuraus, mitä syrjinnällä tai epäasiallisella kohtelulla oli vastaajalle ollut, sen mainitsi yli puolet (61 % vastaajista).  
Mielenterveysongelmat mainitsi 27 % vastaajista ja 20 % muut terveysongelmat



Kuinka aktiivisesti nykyisessä työyhteisössäsi mielestäsi puututaan mahdolliseen syrjintään tai epäasialliseen kohteluun? (Kaikki vastaajat, n=621)



## Miten syrjintään tai epäasialliseen kohteluun puututaan työpaikalla?

- Syrjintään tai epäasialliseen kohteluun puututtiin työpaikoilla vaihtelevasti. Monella työpaikalla asiaan ei puututtu mitenkään. Mikäli asiaan puututtiin, oli se kyselyn vastaajien kertomana ensisijaisesti keskustelemalla ja ottamalla asia puheeksi. Mikäli asia otettiin puheeksi, oli se useimmiten esimiehen kanssa ja asianosaisen kanssa tehtiin asiassa puheeksiotto. Myös johdon tuella oli merkitystä.
- Moni kertoi myös saaneensa tukea joltain toiselta taholta, kuten luottamusmieheltä, henkilöstöhallinnosta, työsuojeluvaltuuteltulta sekä työterveyshuollosta.
- Kokemukset syrjinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta saattoivat nousta esille myös henkilöstökyselyssä, jolloin asia pyrittiin ratkaisemaan esimerkiksi koulutuksen kautta.
- Keskustelu ja erilaiset puheeksiotot olivat yleisin tapa puuttua syrjintään tai epäasialliseen kohteluun, mutta avoimissa vastauksissa mainittiin myös varoitukset ja irtisanominen.
- Vaikka työpaikalla puututtiin syrjintään tai epäasialliseen kohteluun, eivät toimenpiteet silti välttämättä olleet riittäviä tilanteen muuttamiseksi.



Miten syrjintään tai epäasialliseen kohteluun puututaan työpaikalla? (kyselyn avoimia vastauksia)

*Yhdellä toimintapaikkakunnalla pidettiin laajat koulutukset ja kulttuurimittaukset kun pinnalle nousi epäasiallisen käytöksen tapauksia. Samaa ei kuitenkaan viety koko yhtiön läpi ja osa paikallisjohdostakin esitti mielipiteensä koulutusten ja työpajojen turhuudesta, koska ongelmat olivat heidän mukaansa vain yksittäisillä ihmisillä ja muille asiat ovat ajanhukkaa.*

*Mies, alle 30 vuotta*

*Asioista keskustellaan kyllä mutta varsinaiset teot ja toimenpiteet jäävät vähemmälle.*

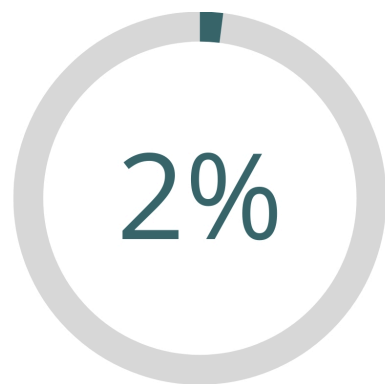
*Nainen, 30-39 vuotta*

*A male worker has been fired for sexually harassing a female worker from another department repeatedly*

*Nainen, alle 30 vuotta*



# **Seksuaalinen häirintä**

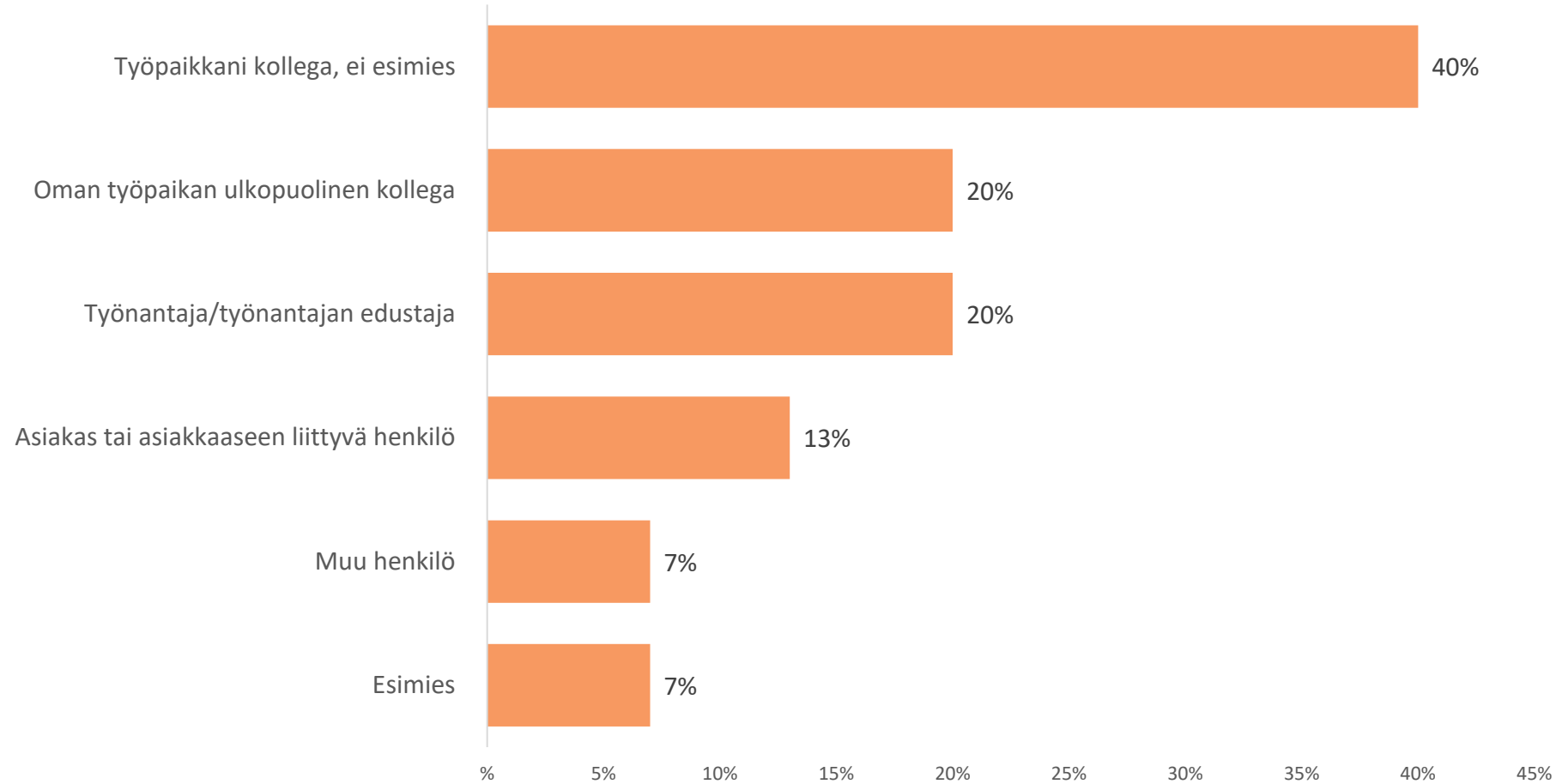


96 % kyselyyn vastanneista (N=621) ei ollut joutunut seksuaalisen häirinnän kohteeksi nykyisessä tai viimeisimmässä työpaikassa viimeisen vuoden aikana. Kokemuksia seksuaalisesta häirinnästä oli 15 vastaajalla (2 %), 2 % ei halunnut sanoa.

Suurin osa (87 %) seksuaalista häirintää kokeneista vastaajista oli naisia.

*Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.*

Kenen tai keiden taholta olet kokenut seksuaalista häirintää viimeisen 12 kuukauden aikana?  
(Häirintää kokeneet)



## Poimintoja kyselyn avoimista vastauksista: kokemukset

*"Seksuaalinen häirintä on ilmennyt seksistisinä puheina, vitseinä jne ja 'närkästyminen' kuitataan huumorintajuttomuutena"*

Nainen, 50-59 vuotta

*"Olen ensimmäisessä vakituisessa työpaikassani kuulla esimieheltäni illanvietossa, että hän palkkasi minut rintojeni vuoksi. Tämä oli aika katkera kommentti pitkän työsuhteen loppupuolella."*

Nainen, 50-59 vuotta

*"I would say I feel near harassment from my supervisor side, but I think this person is the first I have to contact in case of harassment...!"*

Nainen, 30-39 vuotta

*"I worked with the same company for 16 years and had many encounters with this over the time I was there even from customers. As a female If i had spoken up they would have removed me from my position instead of taking any action against the customer. It was also common to target summer/ training workers females like it was some sort of game to be proud of by sleeping with them it was a disgusting culture."*

Nainen, 30-39 vuotta

## Poimintoja kyselyn avoimista vastauksista: asenteet

”Olemme yrittäneet tehdä hyvin näkyväksi sen, että seksuaalista häirintää ei työyhteisössämme suvaita. Olemme laatineet toimintaohjeet, joihin kaikkien tulisi olla sitoutuneita. –”

Nainen, 40-49 vuotta

”Joskus tässä asiassa keskustelu läikkyy yli. Työyhteisössä on tietynlaista varautuneisuutta, eikä asioista enää uskalleta puhua niiden oikeilla nimillä, kun täytyy pelätä, että joku ymmärtää väärin ja syyttää seksuaalisesta häirinnästä.”

Mies, 50-59 vuotta

”En ole kokenut tai törmännyt seksuaaliseen häirintään, mutta olen valmis itse puuttumaan sekä ilmoittamaan asiasta mikäli sellaista näin työyhteisössä.”

Mies, alle 30 vuotta



# **Yhteenveto**

Yhdenvertaisuus on työpaikoilla esillä vaihtelevasti. Jotkut työyhteisöt ovat valveutuneita, kouluttavat johtoa ja asiantuntijoita sekä puuttuvat epäkohtiin nollatoleranssin omaisesti. Osalla työpaikoista tilanne on toisenlainen ja yhdenvertaisuus on esillä ainoastaan dokumenttina intranetissä.

Työyhteisöstä ajatellaan pääasiassa positiivisesti. Selvityksen perusteella on havaittavissa, että monet yhdenvertaisuuteen liittyvät haasteet ovat tekniikan alalla syvällä. Tämä liittyy erityisesti asiattomaan huumoriin ja kommentointiin, mikä kohdistuu esimerkiksi toiseen sukupuoleen tai vähemmistöihin.

Kyselyn vastaajista 14 % oli kokenut syrjintää nykyisessä työyhteisössä viimeisen vuoden aikana. Eniten koettiin, että syrjinnän syynä oli sukupuoli ja syrjintä kohdistui naisiin. Naisiin kohdistuva syrjintä tuli esille myös haastatteluissa, joissa nostettiin esille, että ala on miesvaltainen ja työyhteisössä vähätellään, sivutetaan sekä puhutaan alentavasti naisista. Eräs haastateltava myös kertoi pyrkineensä profiloitumaan enemmän ihmiseksi kuin naiseksi.

Selvityksen perusteella voidaan todeta, että tekniikan alalla yksi keskeisistä yhdenvertaisuuteen liittyvistä haasteista on puuttumattomuus. Voidaan puhua jopa hiljaisesta hyväksynnästä. Yhteiskunta ja aika ympärillämme on muuttunut ja muutoksen tulisi jalkautua myös työelämään ja työyhteisöihin. Kuten eräs haastateltavakin mainitsi, se, mikä oli aiemmin sallittua ja sellaista, johon ei aiemmin ole puututtu, ei sitä enää ole tänä päivänä.



Selvityksen perusteella voidaan myös esittää kysymys siitä, kuinka hyvin jäsenistö tuntee yhdenvertaisuuden teemana? Haastateltavat eivät tunteneet syrjintään, epäasialliseen kohteluun sekä seksuaaliseen häirintään liittyvää lainsäädäntöä. Lisäksi he puhuivat omista kokemuksistaan termein, jotka vähättelivät kokemuksiaan. Myös kyselyn avoimissa vastauksissa nousi esille asenteita, jotka eivät tue yhdenvertaisuuden edistämistä työelämässä. Toisaalta, kuten sivun viimeinen avoin vastaus toteaa, voi epäkohtia olla hankala havaita, jos ne eivät kohdistu itseen. Tästä johtuen teeman esillä pitäminen ja siitä puhuminen on erityisen tärkeää.

*”Menneisyyttä penkova muoti-ilmiö, josta voisi pikkuhiljaa alkaa taas puhua vähemmän ja keskittyä nykyaikaan.”*

*Mies, 40-49 vuotta*

*”Toivoisin että tässäkin asiassa keskityttäisiin todelliseen maailmaan ja faktoihin eikä ajettaisi jotain ideologiaa”  
työelämään.*

*Mies, 30-39 vuotta*

*”Olen tämmönen heteromies miesvaltaisessa insinööritoimistossa, joten en itse välttämättä näe niitä tapauksia vaikka niitä olisikin.”*

*Mies 30-39 vuotta*



TEKNIIKAN  
AKATEEMISET