

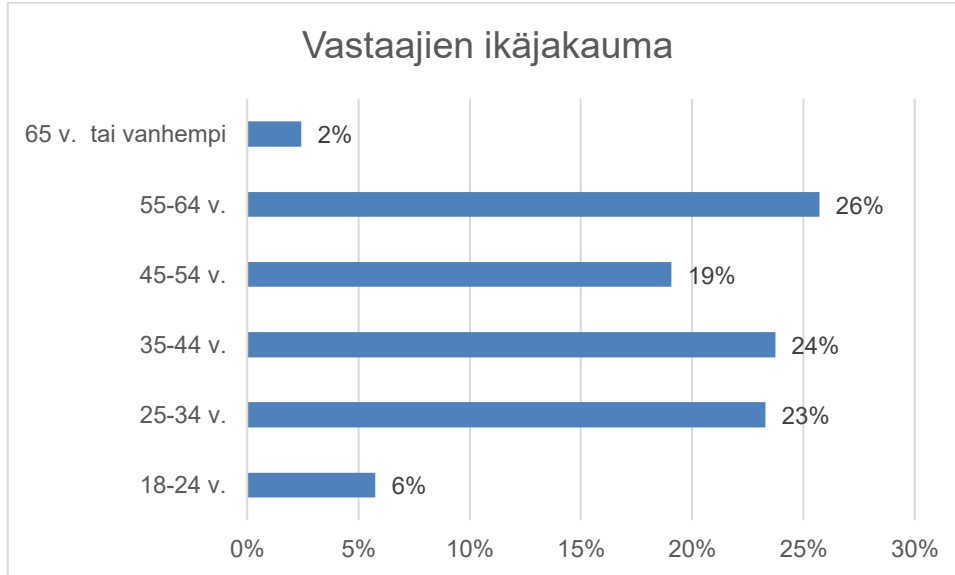
RIAn kysely - Kohti vastuullisempaa työkuultuuria

RIA toteutti jäsenilleen sähköpostitse kyselyn yhdenvertaisesta kohtelusta ja häirinnästä työelämässä ja työpaikoilla. Kyselylomake oli hyvin samanlainen kuin RIL-järjestön omille jäsenilleen toteuttama. Kysely lähetettiin 6653 jäsenelle toukokuussa 2024, vastauksia saatiin 455. Vastausprosentti jäi kokonaisuudessaan melko matalaksi.

Taustatiedot vastaajista

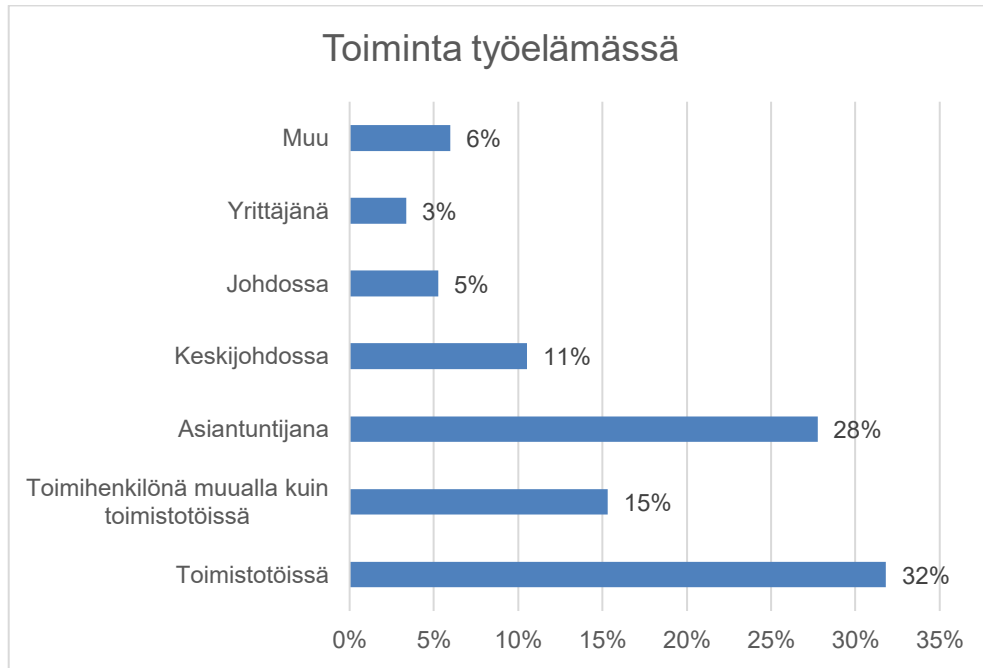
Vastaajia oli yhteensä 455, joista miehiä oli 50 %, naisia 49 % ja yksi prosentti ilmoitti sukupuolekseen muu. Vastaajista varsinaisia jäseniä oli 84 % ja opiskelijajäseniä 16 %.

Vastaajat jakautuvat melko tasaisesti 25- ja 64- vuoden välille. Suurin vastaajaryhmä oli 55–64-vuotiaat 26 % osuudella.



Kuvio 1. Vastaajien ikäjakauma. (n=451)

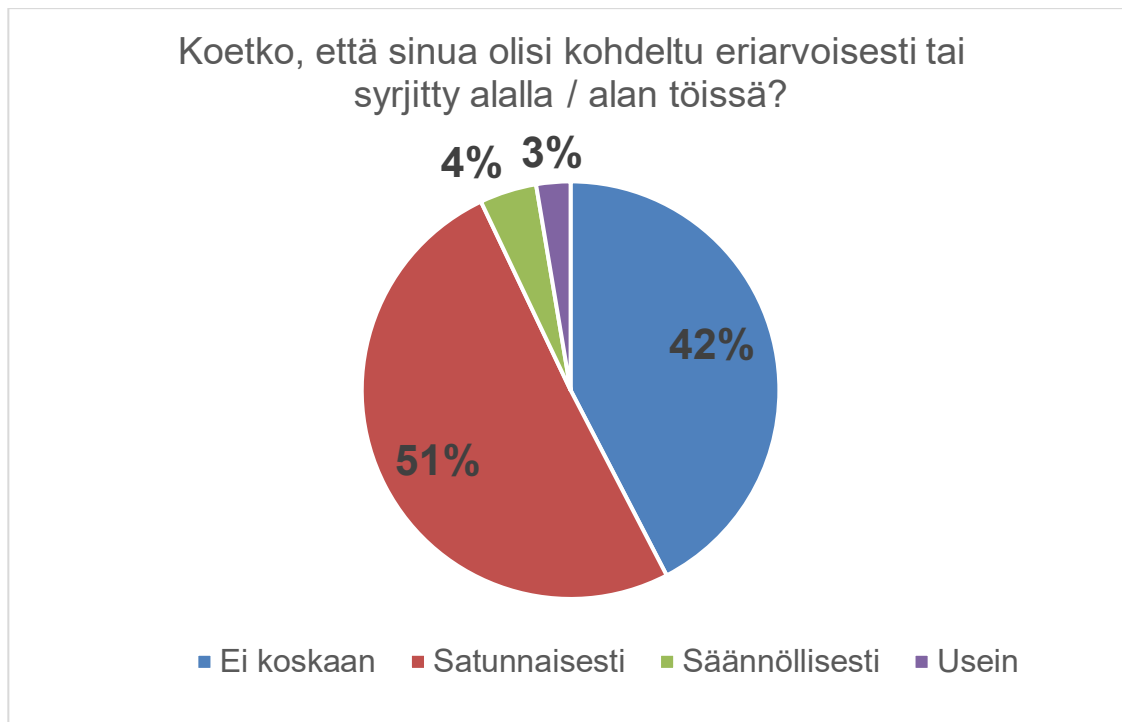
Kolme yleisinä tehtävänä alaa, joissa vastaajat toimivat työelämässä, ovat toimistotyöt (32 %), asiantuntija (28 %) ja toimihenkilö muualla kuin toimistotöissä (15 %). Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa oli 89 %.



Kuvio 2. Toiminta työelämässä. (n=418)

Kokemukset eriarvoisesta kohtelusta ja syrjinnästä

Enemmistö vastaajista, 51 %, on kokenut tulleen satunnaisesti kohdelluksi eriarvoisesti tai syrjivästi alalla/ alan töissä. Seitsemän prosenttia on kokenut vastaavaa säännöllisesti tai usein. 42 % ei ole taas koskaan kokenut eriarvoista tai syrjivää kohtelua.



Kuvio 3. Kokemus eriarvoisesta kohtelusta tai syrjinnästä alalla/ alan töissä. (n=453)

Erot sukupuolten välillä ovat suuria. Naisvastaajilla kokemus eriarvoisesta kohtelusta tai syrjinnästä on merkittävästi yleisempää kuin miehillä. Varsinkin satunnaisesti koettu eriarvoinen kohtelu tai syrjintä on naisilla yleisempää. Muu-sukupuolekseen ilmoittaneita oli vain viisi, heistä kaksi valitsi vaihtoehdon ei koskaan, kolme satunnaisesti.

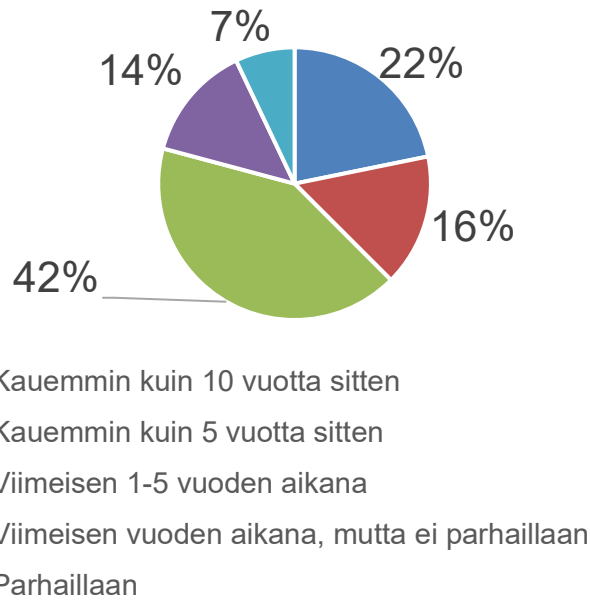
Taulukko 1. Kokemus eriarvoisesta kohtelusta tai syrjinnästä. (n=455)

Koetko, että sinua olisi kohdeltu eriarvoisesti tai syrjitty alalla / alan töissä?					
	Mies		Nainen		Kaikki yht.
Ei koskaan	64 %		20 %		42 %
Satunnaisesti	30 %		71 %		50 %
Säännöllisesti	4 %		5 %		4 %
Usein	2 %		3 %		3 %
(tyhjä)	0 %		1 %		0 %

Ristiintaulukoimalla vastauksia toteaa myös sen, että kokemuksen yleisyys vaihtelee huomattavasti toimiaseman mukaisesti. Johtotehtävissä toimivat olivat kokeneet vähemmän eriarvoista kohtelua tai syrjintää (73 % ei ollut kokenut sitä koskaan), kun taas suurimmissa vastaajaryhmissä (asiantuntijat ja toimihenkilöt toimistotöissä) ikävät kokemukset olivat yleisempiä. Asiantuntijoista 58 % oli kokenut eriarvoista kohtelua tai syrjintää satunnaisesti ja toimihenkilöistä toimistotöissä 53 %. Nämä osuudet ovat korkeampia kuin muilla toimiasemilla. Negatiivista on myös se, että toimihenkilöistä muualla kuin toimistotöissä työskentelevistä 12 % vastasi kokevansa eriarvoista kohtelua tai syrjintää säännöllisesti tai usein. Tässä suhteessa tämä ryhmä erottuu muista.

Kokemus eriarvoisesta kohtelusta tai syrjinnästä on yli puolella ajalta yli viisi vuotta sitten. Toisaalta seitsemän prosenttia kokee eriarvoista kohtelua parhaillaan ja 14 % on kokenut sitä viimeisen vuoden aikana.

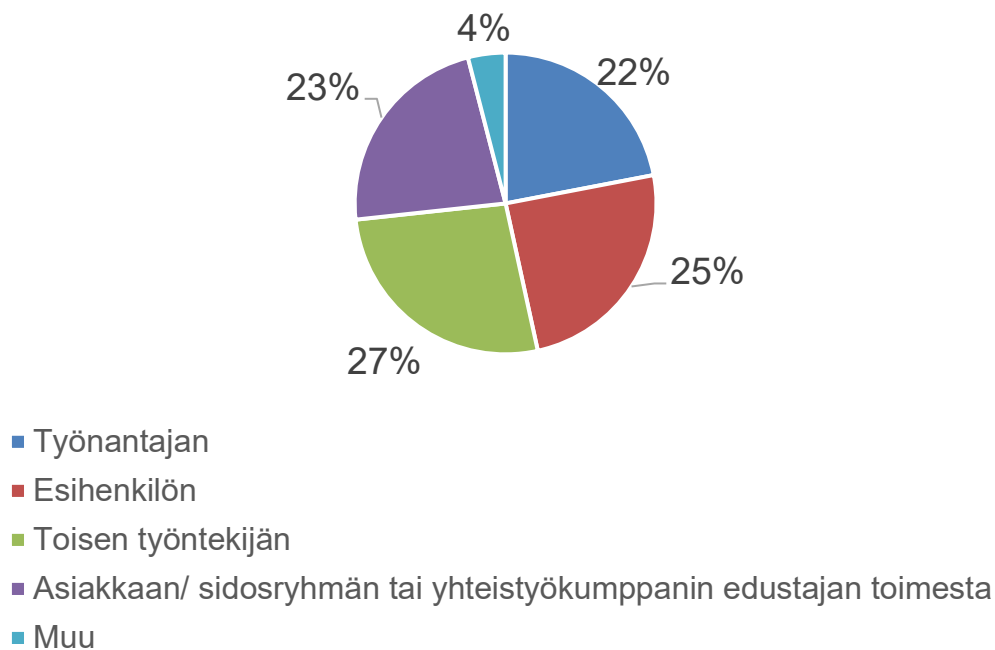
Jos olet kokenut eriarvoista kohtelua tai syrjintää alalla / alan töissä, milloin tätä on tapahtunut?



Kuvio 4. Milloin eriarvoinen kohtelu tai syrjintä on tapahtunut? (n= 312)

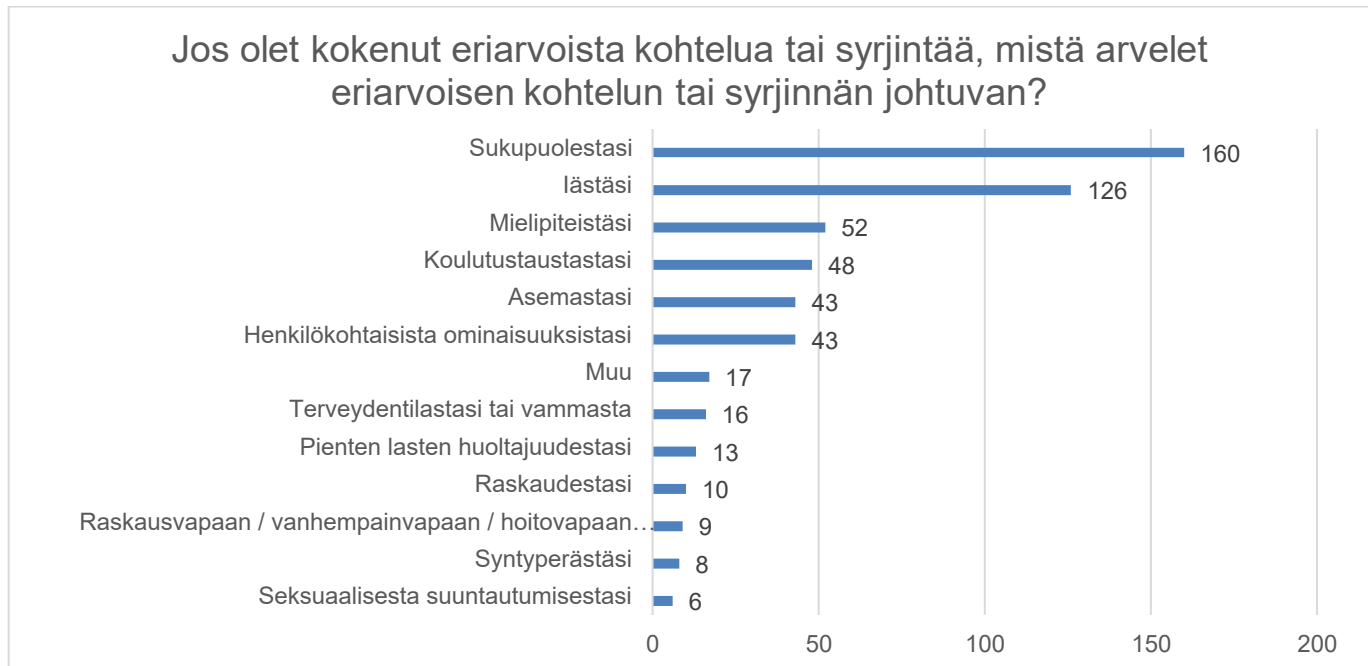
Tahot, jolta eriarvoista kohtelua tai syrjintää on koettu saadun, jakaantuvat melko tasaisesti neljään luokkaan (kuvio 5). Vastauksia tarkasteltaessa käy myös ilmi, että vastaajat kokevat saaneensa tällaista ikävää kohtelua useilta tahoilta, harvemmin pelkästään yhdeltä taholta.

Jos olet kokenut eriarvoista kohtelua tai syrjintää, minkä tahon toimesta olet sitä kokenut?



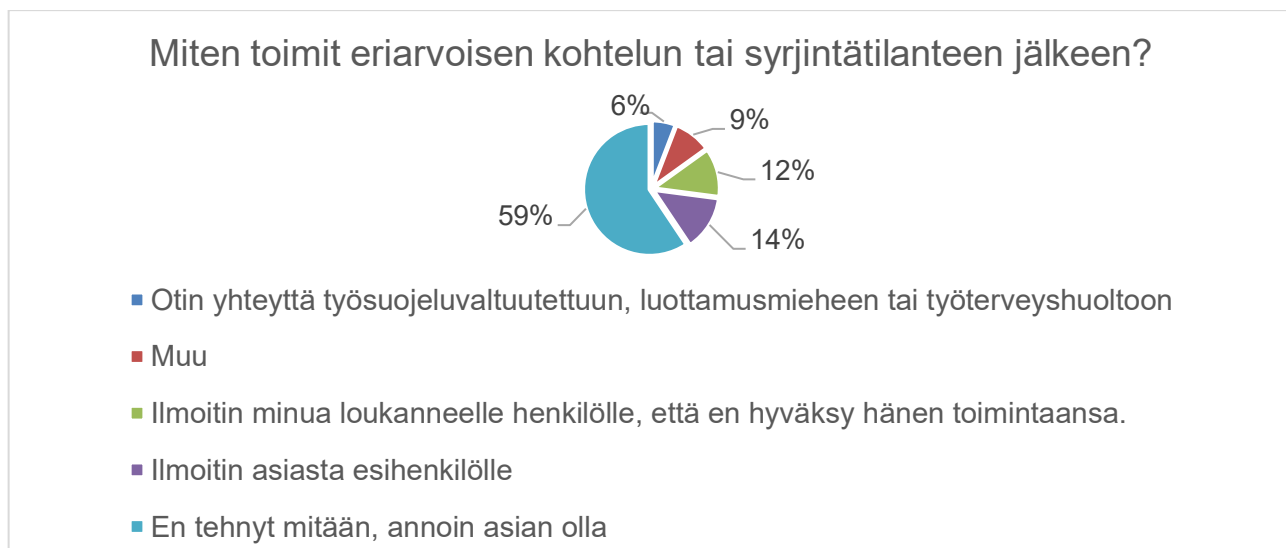
Kuvio 5. Minkä tahon toimesta eriarvoista kohtelua tai syrjintää on koettu? (n=423)

Vastaajat kokevat eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän johtuvat erityisesti sukupuolesta tai iästä. Näiden kahden asian lisäksi korostuu toinen ryhmä: mielipiteet, koulutustaustat, asema ja henkilökohtaiset ominaisuudet. Vaikka jokainen maininta tässä listassa on liikaa, syntyperän ja seksuaalisen suuntautumisen takia vain harva vastaaja arveli tulleensa eriarvoisesti kohdelluksi tai syrjityksi.



Kuvio 6. Jos olet kokenut eriarvoista kohtelua tai syrjintää, mistä arvelet eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän johtuvan? (mainintojen määrä, n=423)

Suurin osa eriarvoista kohtelua tai syrjintää kokevista ei ole tehnyt mitään tapahtuman jälkeen, vaan on antanut asian olla. Heistä, jotka toimivat tapahtuneen jälkeen, osa teki useita alla olevassa kuviossa kuusi esitettyjä toimenpiteitä. Kohdan Muu valinnee kertoivat esimerkiksi vaihtaneensa työpaikkaa, siirtyneensä pois työmaatyöstä tai hakeneensa apua muualta.



Kuvio 7. Vastaajien toiminta eriarvoisen kohtelun tai syrjintätilanteen jälkeen. (n=325)

Eri sukupuolia edustavien kokemus sukupuolen vaikutuksesta työssä/uralla etenemisessä tulee hyvin ilmi alla olevasta taulukosta. Lähes 80 % miesvastaajista on sitä mieltä, että sukupuolella ei ole ollut vaikutusta työssä/ uralla etenemisessä, kun naisista samaa mieltä on vain 45 %.

Muu-sukupuolta edustavista 60 ja naisista 50 % sen sijaan kokee, että sukupuolesta on ollut haittaa työssä/ uralla etenemisestä.

Taulukko 2. Miten olet kokenut oman sukupuolesi merkityksen työelämässä? (n=416)

	Sukupuolella ei ole ollut vaikutusta työssä/uralla etenemisessä	Sukupuolesta on ollut etua työssä/uralla etenemisessä	Sukupuolesta on ollut haittaa työssä/uralla etenemisessä
Mies (n=190)	79 %	19 %	2 %
Muu/tyhjä (n=13)	40 %	0 %	60 %
Nainen (n=213)	45 %	5 %	50 %
YHTEENSÄ	61 %	12 %	27 %

Vastaajilla oli mahdollisuus kertoa eriarvoisen kohtelun ja syrjinnän kokemuksistaan omin sanoin. Kommentteja tuli 120. Niissä korostuu kokemukset vähättelystä; pääosin sukupuoleen liittyvästä vähättelystä, mutta myös jonkin verran ikään liittyvästä. Naisvastaajat kokevat, että heitä vähätellään tai ohitetaan työelämän arkisissa tilanteissa. Kuten eräs vastaaja tiivistää: ”*Naisena rakennusalalla olen valitettavasti törmännyt -ja törmään edelleen- vähättelyyn tai ohittamiseen. Miestä kuunnellaan ja sama ajatus miehen esittämänä saa vakavamman vastaanoton.*”

Naisen asema ei ole välttämättä helppo rakennusalalla, eräs tiivistää mielipiteensä: ”*Naisten syrjintä ja väheksyminen on edelleen alalla vahvaa, tiedostettuna ja tiedostamattomana. Myös muita vähemmistöjä syrjitään ja kohdellaan huonosti. Alalla on edelleen paljon tehtävää, vaikka usea asia onkin mennyt parempaan suuntaan.*”

Palkkaa ja työsuhteen etuihin liittyy myös ikäviä kokemuksia: ”*Samalla työkokemuksella, koulutuksella ja työtehtävillä on palkka itselläni matalampi.*” tai ”*Mieskollegalle on maksettu vaatimattomammasta työpanoksesta (heikommalla osaamisella) selvästi parempaa palkkaa.*”

Myös miehillä on vastaavia kokemuksia: ”*Täysin samasta työstä tai jopa vähemmän vaativasta työstä on minulle ja muille saman koulutuksen omaaville maksettu korkeammin koulutetulle henkilölle parempaa palkkaa. Ilmoittaessani halustani pitää isyys- ja vanhempainvapaata ei työnantaja olisi tähän halunnut myöntyä.*”

Asiallinen käytös ei ole vielä arkipäivää työelämässä: ”*Sairastan kiusallisen näköistä ihotautia, jota satunnaisesti kommentoidaan ns. huulta heittäen. Ulkonäköön kohdistuvat kommentit osuvat syvälle ja saattavat kaivertaa vielä pitkään tilanteen jälkeenkkin, vaikka kommentit olisivat kuinka huumorimielessä tahansa heitettyjä.*”

II osa – häirintä alan töissä

Kyselyn toisen osion alussa oli alla oleva johdantoteksti.

Hyvä työilmapiiri tukee mm. organisaation menestymistä, ja jokaisella työntekijällä on oikeus työrauhaan. Turvallisessa työympäristössä on nollatoleranssi häirinnälle. Häirintä tarkoittaa toimintaa, joka aiheuttaa työntekijälle psyykkistä tai fyysistä haittaa.

Häirintää on esimerkiksi

- *uhkailu*
- *pelottelu*
- *ilkeät tai vihjailevat viestit*
- *väheksyvät ja pilkkaavat puheet*
- *työnteon jatkuva perusteeton arvostelu ja vaikeuttaminen*
- *maineen tai aseman kyseenalaistaminen*
- *työyhteisöstä eristäminen*
- *seksuaalinen häirintä*

Häirintään voi liittyä myös työnjohto-oikeuden väärinkäyttöä.

Tällaista voi olla esimerkiksi

- *toistuva perusteeton puuttuminen työntekoon*
- *työtehtävien laadun tai määrän perusteeton muuttaminen*
- *sovittujen työehtojen muuttaminen laittomin perustein*
- *epäasiallinen työnjohtovallan käyttäminen*
- *nöyryyttävä käskyjen antaminen*

Kokemus häirinnästä

Kaikista 444 vastaajasta 50 % vastasi, ettei ole koskaan kokenut häirintää alalla/ alan töissä.

Satunnaisesti häirintää oli kokenut 46 %, säännöllisesti 4 % ja usein 1 %.

Eri sukupuolten kokemukset eroavat. Satunnaista häirintää on kokenut naisista 58 % ja miehistä 34 %.

Muu sukupuolisista, joita on vastaajajoukossa vain viisi, satunnaisesti tai säännöllisesti häirintää on kokenut 60 %.

Myös eri ikäisten kokemukset eroavat. Ikäluokassa 25–34-vuotiaista häirintää oli kokenut satunnaisesti 45 ja säännöllisesti 7 %. 35–44 vuotiaista taas vastaavat osuudet olivat 50 ja 5 %. Muissa ikäluokissa säännöllisesti häirintää kokevien osuudet ovat vähäisempiä.

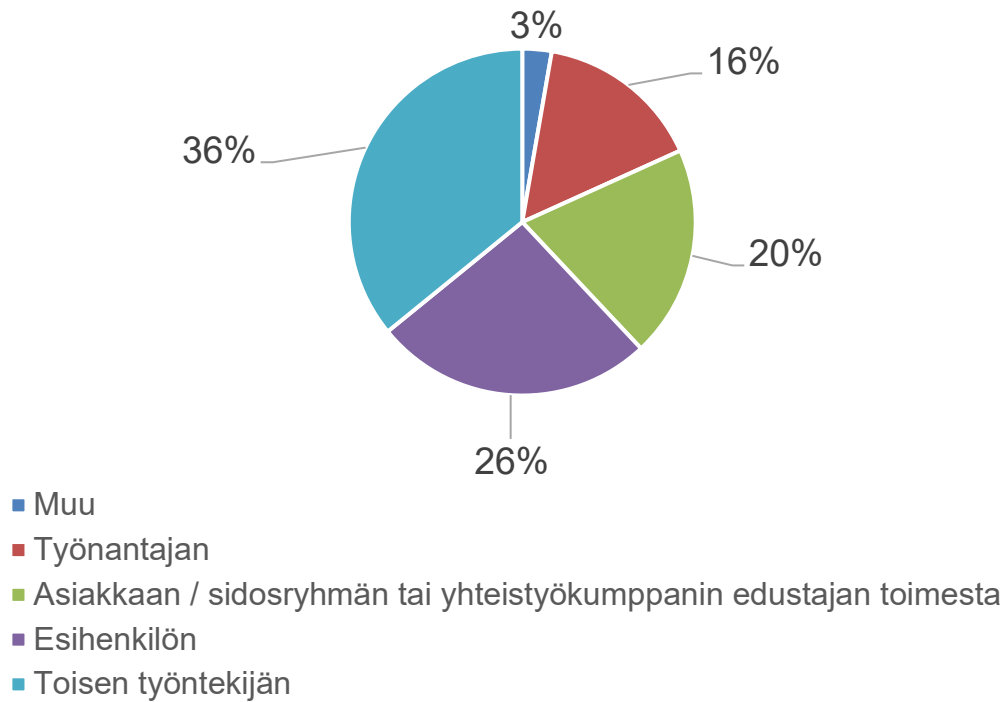
Taulukko 3. Koetko, että sinua olisi häiritty alalla / alan töissä? (n=444)

	Ei koskaan	Satunnaisesti	Säännöllisesti	Usein
Mies (n=218)	62 %	34 %	3 %	1 %
Muu (n=5)	40 %	40 %	20 %	0 %
Nainen (n=221)	38 %	58 %	4 %	0 %
YHTEENSÄ	50 %	46 %	4 %	1 %

Häirintää on koettu eri tahoilta, mutta toisen työntekijän taholta tapahtunutta häirintää on ollut eniten.

Moni vastaaja on saattanut kohdata häirintää useilta eri tahoilta.

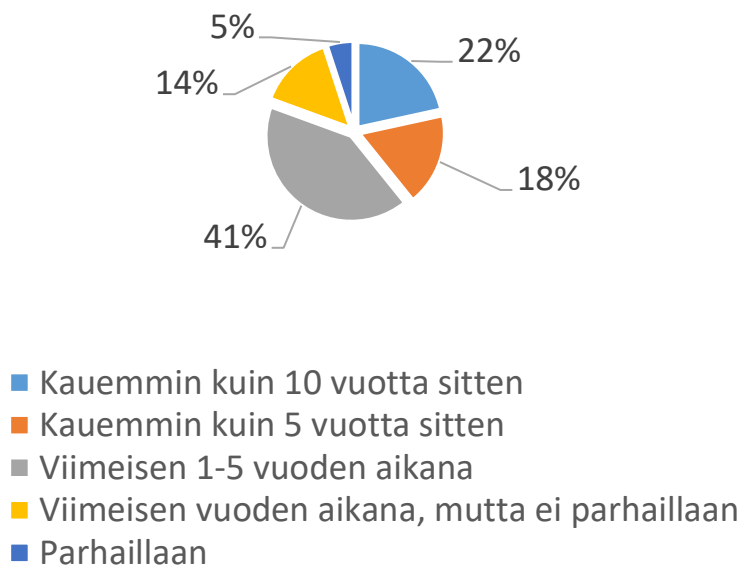
Jos olet kokenut häirintää, minkä tahon toimesta olet sitä kokenut?



Kuvio 8. Jos olet kokenut häirintää, minkä tahon toimesta olet sitä kokenut? (% kaikista maininnoista, n=329).

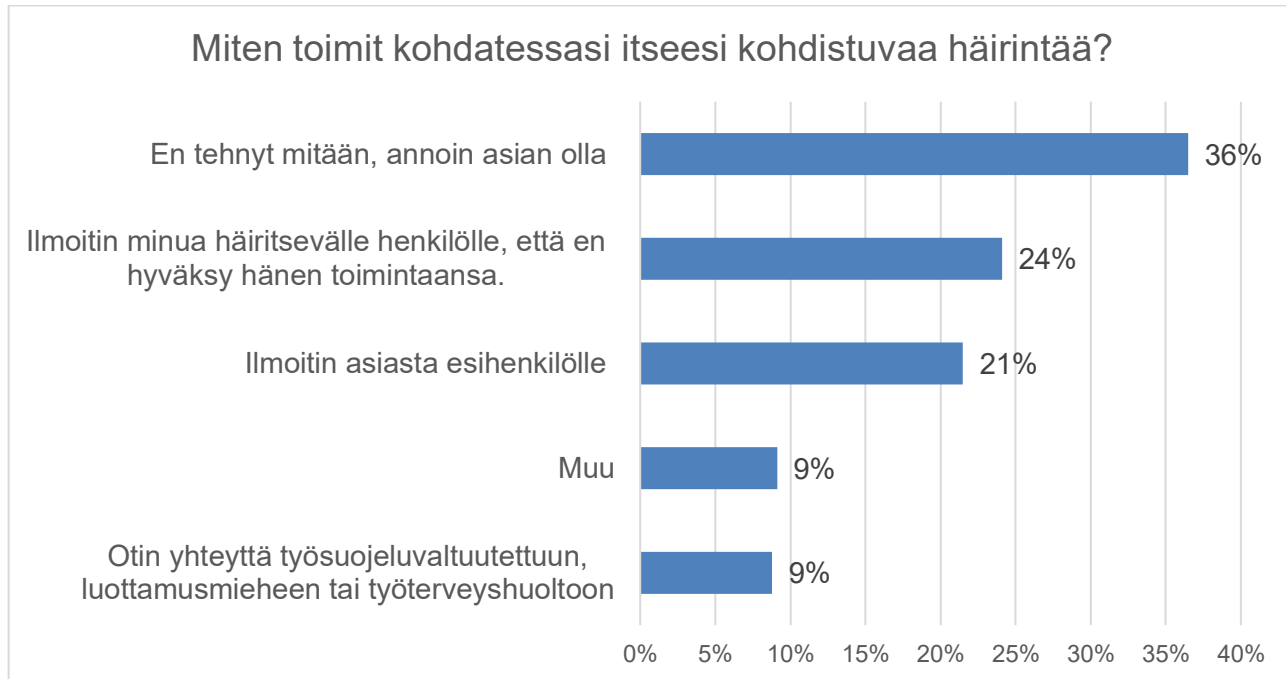
Reilut viidesosa 278 vastanneesta kokee häirintää parhaillaan ja 41 % viimeisen 1–5 vuoden aikana. Tuloksia tulkittaessa on muistettava, että osa vastaajista on kokenut häirintää useiden aikajaksojen aikana.

Milloin häirintä on tapahtunut?



Kuvio 9. Jos olet kokenut häirintää alan töissä, milloin tätä on tapahtunut? (n=278)

Vastaajien kohdatessa häirintää reilu kolmasosa ei ole tehnyt mitään, vaan antanut asian olla.



Kuvio 10. Toiminta kohdatessa häirintää. (n=307)

Vastaajilla oli mahdollisuus kertoa kokemuksistaan häirinnästä, joko itse kokemaansa tai muihin kohdistuvaa. Kommentit ovat karua luettavaa. Naisvastaavat ovat kohdanneet seksuaalista häirintää ja jopa väkivaltaa, väheksyntää, työttelyä, lähentelyä ehdottelua ja rumaa puhetta.

Eräällä vastaajalla on ollut rohkeutta puuttua häirintään: ”Jouduin puuttumaan erään henkilön hyvin sovinnolliseen käytökseen, joka kohdistui työmaalla oleviin naispuolisiin työnjohtajiin. Hänen esihenkilönsä oli läsnä ja myöhemmin pidin hänelle saarnan siitä miten tuollaiseen käytökseen pitää puuttua”. Ja ”Olen puolustanut työkaveriani esimiehen otettua hänet silmätikukseen. Asia vietiin lopulta johdon ja työterveyden käsiteltäväksi”.

Vastaajat ovat kokeneet työtekonsa tai -osaamisen vähättelyä, rakennusarkkitehdit ovat kokeneet väheksyntää kollegoiden taholta

”Palaverissa on kohdeltu asiattomasti. Tilaajalle annettu mielikuvaa, että jokin puute ym. suunnitelmassa johtuu jostakin henkilöstä, vaikka se ei ole ollut totta. Samalla tavalla on kohdeltu useita henkilöitä organisaatiossa juuri samaisen henkilön taholta. Ratkaisuna itselläni oli, että pääsin pois yhteisestä projektista. Työnantajan taholta tämä ratkaisumalli ongelmatilanteissa on ollut se mitä käyttää eli ”kiusattu” siirretään muuhun projektiin ja kiusaaja jatkaa entiseen malliin kohde vain vaihtuu. Tällä hetkellä tilanne on ilmeisesti rauhallinen. On tietysti hyvä, että asiaa reagoidaan edes jollakin tavalla. Olen itse työsuojeluvaltuutettu ja olen huomannut, että on todella vaikea yksityisessä yrityksessä toimia kiusaamistilanteissa. Pienen yrityksen omistajilla on kuitenkin päätös, miten asioihin puututaan.”

”Minulle oli valehdeltu, huudeltu ja kohdeltu törkeästi minua kohtaan. Uhkasivat minua, koska he luulivat, että minä olen ollut aina kiltti ja en tee mitään. Nyt se loppuu ja otin apua teiltä.”

Rikosilmoitukselle on ollut aihetta: ”*Naispuoleinen kollegani on saanut työajan ulkopuolella aliurakoitsijoilta rasistisia viestejä, puheluita ja häneen sekä perheeseen kohdistuvia tappouhkauksia. Viime vuonna tilanteita oli 2 kpl, joihin esimies joutui puuttumaan.*”

Kommenttien perusteella on paljon kehittämistä ja korjattavaa työelämässä. Vielä on tilanne liian monella työpaikalla erään vastaajan kommentin mukainen:

”*Ei tällaista asioista voi työpaikoilla keskustella.*”

Yhteenveto

Vastaajien määrä ei ollut lähetettyihin sähköposteihin nähden kovin korkea, mutta vastanneiden jakauma iän ja toimiaseman suhteen on samanlainen kuin RIAN jäsenistön, joten vastaajajoukko on melko tasapainoinen otos RIAN jäsenkentästä.

Kysely luultavasti kiinnosti juuri sellaisia jäseniä, jotka ovat kokeneet näitä ikäviä tapahtumia työurallaan tai pitävät muuten aihetta tärkeänä. Varsinkin avovastauksista ilmeni, että jäsenillä on hyvin ikäviä kokemuksia eriarvoisesta kohtelusta, syrjinnästä ja häirinnästä. Sen sijaan positiiviset kokemukset; se miten asioihin oli puututtu työelämässä ja saatu siten loppumaan, olivat harvempia. Niitä kuitenkin oli, joten toivoa paremmasta on.

On valitettavaa, että erot sukupuolten välillä ovat suuria. Naisvastaajilla kokemus eriarvoisesta kohtelusta tai syrjinnästä on merkittävästi yleisempää kuin miehillä. Varsinkin satunnaisesti koettu eriarvoinen kohtelu tai syrjintä on naisilla yleisempää.

Vastausten perusteella epäasiallinen kohtelu on yleisempää asiantuntijoille ja toimihenkilöille. Eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän koetaan johtuvan erityisesti sukupuolesta tai iästä. Sukupuolen merkitys korostuu muutenkin vastauksissa, Lähes 80 % miesvastaajista on sitä mieltä, että sukupuolella ei ole ollut vaikutusta työssä/ uralla etenemisessä, kun naisista samaa mieltä on vain 45 %.

Vastaajien kokemus häirinnästä on yleistä, naisista 58 % on kokenut satunnaisesti häirintää ja ikäluokittain tarkasteltuna erityisesti parhaassa työiässä olevat ovat kokeneet sitä eniten. Häirintää on koettu monilta tahoilta, mutta suhteellisesti eniten toisen työntekijän taholta.

Kaiken kaikkiaan kyselyn vastausten perusteella rialaisten alalla/ alan töissä on vielä paljon kehitettävää ja parannettavaa, aivan liian usea rialainen on kohdannut epäasiallista kohtelua, syrjintää tai häirintää työelämässä.