

TYÖSSÄ TAPAHTUVA SYRJINTÄ: SEKSUAALI- JA SUKUPUOLIVÄHEMMISTÖT

**Jyväskylän yliopisto
Kauppakorkeakoulu**

Pro gradu -tutkielma

2023

**Tekijä: Elina Palonen
Oppiaine: Taloustiede
Ohjaaja: Jutta Viinikainen**



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

TIIVISTELMÄ

<i>Tekijä</i> Elina Palonen	
<i>Työn nimi</i> Työssä tapahtuva syrjintä: seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt	
<i>Oppiaine</i> Taloustiede	<i>Työn laji</i> Pro gradu -tutkielma
<i>Aika (pvm.)</i> 08.03.2023	<i>Sivumäärä</i> 41
<i>Tiivistelmä – Abstract</i> <p>Tässä Pro gradu -tutkielmassa tarkastellaan seksuaalivähemmistöön kuulumisen yhteyttä työssä koettuun syrjintään. Tutkielman teoriaosassa tarkastellaan työssä tapahtuvaa syrjintää yksilön, yrityksen, ja yhteiskunnan näkökulmasta, sekä avataan työssä tapahtuvan syrjinnän tutkimusmenetelmiä. Tämän lisäksi perehdytään tarkemmin aiemman tutkimuskirjallisuuden avulla seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen työssä kokemaan syrjintään.</p> <p>Tutkielman empiirisessä osassa hyödynnetään Seksuaalivähemmistöt työelämässä 2003-kyselytutkimusta. Tutkimuksessa tarkastellaan, ilmoittavatko avoimesti homot ja lesbot kokevansa työelämässä enemmän syrjintää verrattuna niihin homoihin ja lesboihin, jotka eivät tuo seksuaalista suuntautumistaan työssään ilmi. Syrjintää tarkastellaan neljän eri osa-alueen avulla: palkkaus, työhön otto, työpaikalla tapahtuva syrjintä ja etenemismahdollisuudet. Tutkimuksessa hyödynnetään logit-mallia.</p> <p>Tulosten mukaan homoilla seksuaalinen suuntautuminen on yhteydessä suurempaan todennäköisyyteen kokea syrjintää työhönotossa sekä etenemismahdollisuuksissa. Tulokset ovat tilastollisesti merkitseviä 10 % merkitsevyystasolla. Muiden syrjinnän osa-alueiden osalta ei tilastollisesti merkitseviä eroja avoimesti ja ei-avoimesti seksuaalisesta suuntautumistaan kertovien välillä havaittu. Tulokset antavat kuitenkin viitteitä siitä, että työpaikalla ja työhönotossa koetussa syrjinnässä on eroja lesbojen ja homojen välillä siten, että homojen kohdalla avoimuus seksuaalisesta suuntautumisesta on yhteydessä suurempaan todennäköisyyteen kokea syrjintää, kun taas lesboilla tilanne on päinvastainen.</p> <p>Tulokset kertovat syrjintäkokemuksista, mutta niiden perusteella ei voida tehdä suoria päätelmiä siitä, että seksuaalivähemmistöön kuuluvia henkilöitä syrjitään työssä. Aihetta tulisi jatkossa tutkia lisää erilaisia aineistoja menetelmiä hyödyntäen, jotta aiheesta saadaan lisätietoa.</p>	
<i>Asiasanat:</i> seksuaalivähemmistöt, sukupuolivähemmistöt, homo, lesbo, syrjintä, työsyryntä, palkkaus, työhönotto, etenemismahdollisuudet	
Säilytyspaikka Jyväskylän yliopiston kirjasto	

SISÄLLYS

1 Johdanto	6
2 Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt	8
2.1 Työsyrintä ja siihen liittyvä lainsäädäntö	8
2.2 Seksuaalisen suuntautumisen- ja sukupuolen moninaisuus	8
3 Syrjintä työelämässä	11
3.1 Työsyryjinnän muodot	11
3.1.1 Välillinen ja välitön syrjintä	11
3.1.2 Tilastollinen syrjintä	11
3.1.3 Mieltymyksiin perustuva syrjintä	12
3.1.4 Ryhmäsyrjintä verrattuna ryhmästä riippumattomaan syrjintään	13
3.1.5 Rakenteellinen syrjintä	13
3.2 Työsyryjinnästä aiheutuvat haitat yksilön, yrityksen ja yhteiskunnan näkökulmasta	14
3.2.1 Yksilö	14
3.2.2 Yritys	14
3.2.3 Yhteiskunta	15
4 Aiempaa tutkimusta työsyryjinnästä	16
4.1 Työsyryjinnän tutkimus	16
4.1.1 Kyselytutkimukset ja haastattelut	16
4.1.2 Rekisteriaineistot ja laajat kyselytutkimukset	16
4.1.3 Kirjeenvaihtotestaus	17
4.2 Aiempia tutkimustuloksia	18
4.2.1 Palkkaerot	18
4.2.2 Työllistyminen	21
5 Aineisto ja menetelmä	24
5.1 Aineisto	24
5.2 Muuttajat ja menetelmä	25
6 Tutkimuksen tulokset	29
6.1 Tulokset	29
6.2 Tulosten suhde aiempiin tutkimuksiin	31
6.3 Tutkimuksen rajoitteet	32
7 Johtopäätökset	33

KUVIOLUETTELO

Kuvio 1 Rekisteröidyt parisuhteet ja samaa sukupuolta olevien henkilöiden avioliitot vuosina 2010–2021	9
Taulukko 1 Muuttujien mittausta varten hyödynnetyt kysymykset alkuperäisestä aineistosta.....	27
Taulukko 2 Otoksen kuvailua.....	28
Taulukko 3 Logit- mallin marginaalivaikutukset.....	29

1 JOHDANTO

Syrjintä tarkoittaa henkilön eriarvoista kohtelua tai eriarvoiseen asemaan asettamista ilman hyväksyttävää perustetta (Pietiläinen & Keski-Petäjä, 2014). Työssä tapahtuvaa syrjintää on tutkittu paljon, mutta verrattain myöhään on otettu tarkasteluun seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kokema syrjintä työn eri osa-alueilla, kuten palkkauksessa tai työhönotossa. Syrjintä on ilmiö, joka tuottaa negatiivisia lopputulemia niin työntekijälle, työnantajalle kuin laajemmin myös yhteiskunnalle. Tämän Pro gradu -tutkielman teoriaosassa syvennyttään työssä tapahtuvan syrjinnän vaikutuksiin eri tahoille: yksilö, yritys ja yhteiskunta. Empiirisessä osassa tarkastellaan työssä tapahtuvaa syrjintää erityisesti seksuaalivähemmistöjen osalta.

Monissa tutkimuksissa on todettu, että seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat raportoivat kokeneensa syrjintää ja häirintää monilla eri elämän osa-alueilla, kuten työssä tai koulussa. FRA:n (2020) eli Euroopan unionin perusoikeusviraston julkaisemassa laajassa kyselytutkimuksessa selvitettiin seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kokemuksia syrjinnästä ja viharikoksista. Tutkimusta tehtiin EU-maissa, Yhdistyneessä kuningaskunnassa, Serbiassa ja Pohjois-Makedoniassa. Tutkimukseen osallistui yhteensä noin 140 000 LGBT eli lesbo, homo, bi tai trans-henkilöä edellä mainituista maista. Tutkimuksen Suomen vastauksista selviää muun muassa seuraavia tuloksia: 32 % suomalaisista vastaajista vastaa kokeneensa häirintää edeltäneen vuoden aikana, jopa 39 % välttää kulkemasta käsi kädessä samaa sukupuolta olevan kumppaninsa kanssa, ja 14 % vastaajista kertoo kohdanneensa syrjintää työpaikoilla. Lisäksi tulosten mukaan suomalaisista vastaajista vain 8 % kertoi avoimesti seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuulumisesta työpaikallaan, kun taas jopa 27 % vastaajista eivät kertoneet suuntautumisestaan työpaikallaan. Valikoiden avoin taustastaan oli 65 % vastaajista. (FRA, 2020). Tällaiset tutkimustulokset viittaavat siihen, että on huomionarvoista tarkastella näiden vähemmistöjen asemaa työelämässä, joka saattaa olla vielä haavoittuvaisempi kuin valtaväestön asema. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin lukeutuvat ne

ihmiset, jotka poikkeavat jollain tavalla heteronormatiivista.¹ Tutkielmassa keskitytään etenkin homomiehiin ja lesbonaisiin, sillä aikaisempi tutkimuskirjallisuus sekä saatavilla oleva tutkimusaineisto ovat keskittyneet näihin ryhmiin.

Luvussa 2 esitellään työsyrijintään liittyvää lainsäädäntöä sekä tutustutaan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin ja heistä kerättyyn tilastotietoon. Luvussa 3 tarkastellaan, miten syrjintä voi ilmetä työmarkkinoilla ja millaisia vaikutuksia sillä voi olla eri tahojen toimintaan ja asemaan: yksilö, yritys ja yhteiskunta. Luvussa 4 esitetään lyhyesti yleisesti työsyrijinnän tutkimusta ja syvennyttään tarkemmin aiempaan tutkimuskirjallisuuteen erityisesti seksuaalivähemmistöjen kokeman syrjinnän osalta. Luvussa 5 avataan tämän tutkielman tutkimuksen aineistoa ja menetelmä, josta siirrytään luvun 6 tuloksiin ja tutkimuksen rajoituksiin. Lopuksi esitetään johtopäätökset luvussa 7.

¹ Käsitteisiin palataan tarkemmin luvussa 2.2.

2 SEKSUAALI- JA SUKUPUOLIVÄHEMMISTÖT

2.1 Työsyrijntä ja siihen liittyvä lainsäädäntö

Suomen yhdenvertaisuuslaissa todetaan, että ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syy perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. (Yhdenvertaisuuslaki 2014/1325 § 8.) Suomen laissa säädetään myös erikseen työsyrijinnästä. Lain mukaan: ”Työnantaja tai tämän edustaja, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan 1) rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan taikka 2) uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella, on tuomittava työsyrijinnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.” (Rikoslaki 13.11.2009/885 § 3). Lisäksi työsopimuslaissa säädetään erikseen syrjintäkiellosta ja tasapuolisesta kohtelusta, joka tarkoittaa, että työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan (Työsopimuslaki 23/2004 § 2).

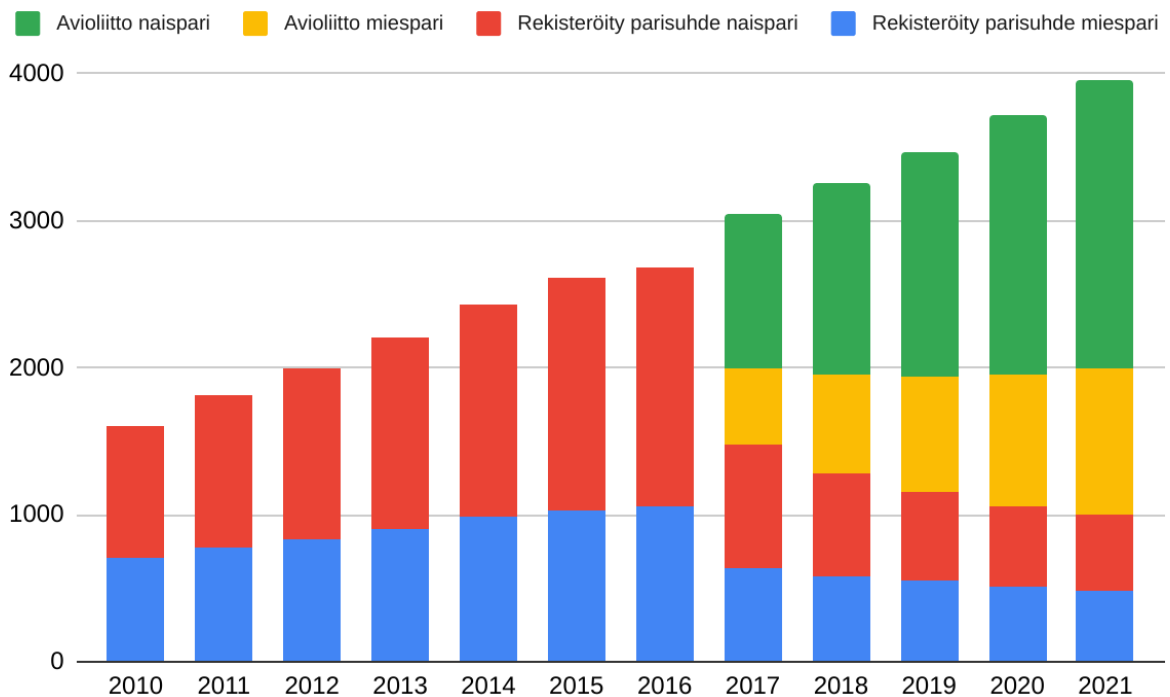
Vaikka syrjinnästä ja sen eri muodoista on säädetty monissa eri laeissa, ei voida sanoa, ettei syrjintää esiintyisi. Työsyrijntää on havaittu monen eri taustatekijän osalta, joista monet on erikseen laeissa eritelty.

2.2 Seksuaalisen suuntautumisen- ja sukupuolen moninaisuus

Seksuaalivähemmistöön kuuluvat ihmiset, joiden seksuaalinen suuntautuminen on jotain muuta kuin hetero. Seksuaalivähemmistöjä ovat mm. homot, lesbot ja bi- ja pan-ihmiset. Sukupuolivähemmistöt puolestaan on kattokäsite, jolla viitataan henkilöihin, jotka eivät koe syntymässä määriteltyä sukupuolta omakseen tai joiden sukupuoli, sen ilmaisu ja kokemus eivät kaikin tai jollain tavoin vastaa normatiivisia käsityksiä sukupuolesta ja jotka itse määrittelevät kuuluvansa johonkin sukupuolivähemmistöön, kuten transsukupuoliset, muunsukupuoliset tai intersukupuoliset. Sateenkaariperheiksi kutsutaan sellaisia lapsiperheitä, lasta odottavia tai perheenlisäystä suunnittelevia perheitä, joissa yksi tai useampi vanhempi kuuluu seksuaali- ja/tai sukupuolivähemmistöön. (Seta ry, 2021). Tässä pro gradu- tutkielmassa keskitytään seksuaalivähemmistöihin ja tästä joukosta

erityisesti lesboihin ja homoihin aiemman tutkimuskirjallisuuden ja empiirisen osion otoksen takia. Lesboiksi kutsutaan naisia, jotka tuntevat seksuaalista ja/tai emotionaalista vetoa naisia kohtaan. Homoiksi puolestaan kutsutaan miehiä, jotka kokevat seksuaalista ja/tai emotionaalista vetoa miehiä kohtaan. Myös jotkut ei-binäärisesti identifioituvat määrittelevät itsensä lesboiksi tai homoiksi. (Seta ry, 2021).

Pääasiassa sateenkaari-ihmisten määrästä on kerätty tietoa parisuhteen tai perheen kautta. Suomessa kerätään tilastoja, kuten tilastokeskuksen tilastot, jotka arvioivat esimerkiksi sateenkaariperheiden tai samaa sukupuolta olevien avioliittojen määrää Suomessa. Parisuhteiden rekisteröinti tuli Suomessa mahdolliseksi 1.3.2002., jolloin samaa sukupuolta olevat parit pystyivät rekisteröimään suhteensa. 1.3.2017 samaa sukupuolta olevat parit saivat mahdollisuuden solmia avioliiton avioliittolain uudistuksen myötä. Samanaikaisesti mahdollisuus solmia rekisteröity parisuhde lakkasi. Jo valmiiksi rekisteröidyssä suhteessa olevat parit saivat jatkaa rekisteröidyssä suhteessa oloa tai muuttaa tämän avioliitoksi. (Pietiläinen & Pohjanpää, 2019). Kuviossa 1 nähdään, kuinka paljon tilastoissa näkyy rekisteröityjä parisuhteita ja samaa sukupuolta olevien henkilöiden avioliittoja vuosina 2010–2021.



Kuvio 1 Rekisteröidyt parisuhteet ja samaa sukupuolta olevien henkilöiden avioliitot vuosina 2010–2021. Lähde: Perheet, Tilastokeskus

Koska rekisteritiedot sateenkaariväestöstä perustuvat virallistettuihin parisuhteisiin, eivät kerätyt tilastot välttämättä anna totuudenmukaista kuvaa sateenkaariväestön todellisesta määrästä. Onkin todennäköistä, että virallisten tilastotietojen perusteella ei pystytä kuvaamaan ilmiön todellista laajuutta (ks. esim. Lipasti & Marjut, 2020). Arviot siitä, kuinka paljon seksuaalivähemmistöihin kuuluvia on Suomessa vaihtelevat usein 5 ja 15 prosentin välillä (ks. Lehtonen 2007). Myös näissä arvioissa on todennäköisesti puutteita, sillä etenkin aiemmin tehdyissä arvioissa otetaan huomioon lähinnä homot, lesbot ja biseksuaalit, vaikka seksuaalisuuden kirjo ja ymmärrys on laajentunut.

Suomessa viralliset rekisteritiedot sukupuolesta perustuvat binääriseen sukupuolijärjestelmään, joka tarkoittaa, että väestö jaetaan kaksijakoisesti miehiin ja naisiin biologisen sukupuolen mukaisesti. Tämä jättää ulkopuolelle henkilöt, joiden sukupuolikokemus ei vastaa syntymässä määriteltyä sukupuolta, kuten transsukupuoliset, muunsukupuoliset tai intersukupuoliset. Tämän takia nykyisten tilastojen avulla ei saada tietoa sukupuolen moninaisuudesta. Joissakin maissa on otettu jo käyttöön kolmas sukupuolimerkintä "muu", joka parantaa mahdollisuuksia tarkastella sukupuolivähemmistöjen olemassaoloa tilastotietojen perusteella.

Seksuaalivähemmistöjen tilastointia on tehty jo hieman pidempään kuin sukupuolivähemmistöjen tilastointia. Kuten edellä huomattiin, sateenkaariperheistä tai samaa sukupuolta olevista pareista on olemassa virallista tilastotietoa silloin, jos pari on avioitunut tai rekisteröinyt parisuhteensa. (Lipasti & Marjut, 2020). Tällaisista tilastoista jäävät kuitenkin ulkopuolelle kokonaan esimerkiksi avoparit ja heidän muodostamat perheet.

3 SYRJINTÄ TYÖELÄMÄSSÄ

3.1 Työsyryjinnän muodot

Työsyryjintää tapahtuu, kun työelämässä oleva tai sinne hakeva henkilö kokee epäasiallista kohtelua. Usein työsyryjinnän, niin kuin muunkin syryjinnän, taustalla on erilaisia tekijöitä, jotka ovat yhteydessä syryjinnän syntyyn, kuten ikä tai sukupuoli. Tässä luvussa avataan lyhyesti syryjinnän erilaisia muotoja.

3.1.1 Välillinen ja välitön syryjintä

Yksi tärkeä kahtiajako syryjinnän muotojen välillä on välillinen ja välitön syryjintä. Välitöntä syryjintää tapahtuu, kun ihmistä kohdellaan jonkin hänen henkilökohtaisen ominaisuutensa takia huonommin kuin toista henkilöä samanlaisessa tilanteessa (Yhdenvertaisuusvaltuutettu, 2022). Tällainen tilanne voi ilmetä työelämässä silloin, kun työntekijää ei haluta palkata esimerkiksi hänen ihonvärinsä tai sukupuolensa takia. Välittömän syryjinnän vastakohta on välillinen syryjintä.

Välillinen syryjintä tarkoittaa sitä, että näennäisesti neutraali sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun henkilön muita epäedullisempaan asemaan henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella. Välillistä syryjintää tapahtuu esimerkiksi tilanteessa, jossa työntekijältä vaaditaan täydellistä suomen kielen osaamista, vaikka tämä ei työtehtävän kannalta olisi merkityksellistä (Yhdenvertaisuusvaltuutettu, 2022). Toinen välillisen syryjinnän esimerkki on työtilat, jotka eivät ole esteettömiä. Tällaisessa tilanteessa esimerkiksi pyörätuolilla liikkuva työntekijä ei pääse työpisteelle ja hän ei voi siksi työskennellä työtehtävässä. Välillistä syryjintää voi olla joskus vaikeampi havaita tai tunnistaa kuin välitöntä syryjintää, jolloin siihen voi myös olla vaikeampi puuttua.

3.1.2 Tilastollinen syryjintä

Aigner ja Cain (1977) puhuvat artikkelissaan taloudellisesta syryjinnästä tarkentaen termiä taloudelliseksi tilastolliseksi syryjinnäksi. He kertovat artikkelissaan taloudellista syryjintää olevan olemassa, kun työntekijät eivät saa työstään sellaista korvausta, joka on oikeassa suhteessa heidän tuottavuuteensa. Tällöin palkan suuruus ei siis muotoudu yhtenevästi tuottavuuden mukaan. Tällainen syryjintä perustuu siihen, että tiettyä ryhmää syryjitään jonkun ryhmän ominaisuuden takia, vaikka ominaisuus ei olisi yhteydessä ryhmän henkilöiden tuottavuuteen. Työnhakija voi tilanteessa leimautua ihmisryhmän mukaan ja tämän ihmisryhmän takia työnantajalla on mielikuva työntekijän tuottavuudesta.

Myös Arrow (1971) ja Phelps (1972) puhuvat tilastollisesta syrjinnästä ja toteavat, että usein työnantajilla on vain rajalliset tiedot hakijasta, kuten ikä, koulutus ja kokemus. He nostavat esille, että joidenkin yksittäisten ominaisuuksien havaitsemattomuus voi johtaa syrjivään käyttäytymiseen. Näin voi käydä, kun tiedossa olevat ominaisuudet hakijasta eivät anna täydellistä kuvaa tämän henkilön tuottavuudesta ja työnantaja voi päätyä arvioimaan hakijan tuottavuutta jonkin tietyn väestöryhmän mukaan. Tällöin tilanteessa syntyy tilastollista syrjintää.

3.1.3 Mieltymyksiin perustuva syrjintä

Työsyrjintä pohjautuu usein ennakkoluuloille ja stereotyyppiselle ajattelulle muista ihmisistä tai tietyistä ihmisryhmistä. Työnantaja voi ajatella, ettei toisenlaisesta taustasta tulevaan työntekijään voi luottaa yhtä hyvin kuin oman ryhmänsä edustajaan. Esimerkiksi Vähemmistövaltuutetun (2014) raportissa kuvataan, kuinka romaninaiset kokevat paljon syrjintää pukeutumisen tai muuten ihmisryhmänsä mukaan. Heihin kohdistuu paljon epäilyksiä luotettavuudesta työelämässä. Yksi jo pidempään taloustieteessä tutkittu syrjinnän muoto onkin mieltymyksiin perustuva syrjintä (taste of discrimination). Beckerin (1971,1993) esittämä teoria mieltymyksiin perustuvasta syrjinnästä on yksi vanhimmista teorioista, jolla pyritään selittämään syrjintää työmarkkinoilla. Teorian lähtökohtana on työnantajien mieltymykset, jotka kohdistuvat usein negatiivisesti joihinkin työnhakijaryhmiin, kuten erilaisten vähemmistöjen edustajiin. Mieltymyksiin perustuvaa syrjintää syntyy, kun työnantaja ei halua itse työskennellä jonkin ryhmän edustajan kanssa ja hän jättää hänet palkkaamatta, vaikka hän olisi tuottavuudeltaan paras vaihtoehto kyseiseen työtehtävään. Mieltymyksiin perustuva syrjintä eroaa tilastollisesta syrjinnästä siinä, että työnantajan negatiivinen asenne voi olla tärkeämpi tekijä palkkauspäätöksessä kuin mielikuva työntekijän tuottavuudesta. Työnantaja voi syyllistyä syrjintään, vaikka tietäisi hakijan olevan tuottavampi vaihtoehto kuin toinen hakija. Sen sijaan tilastollisessa syrjinnässä lähtökohtana on mielikuva hakijan edustaman ryhmän tuottavuudesta, jonka takia syrjivä palkkauspäätös syntyy.

Työssä voi kohdata syrjintää myös muilta tahoilta kuin työnantajalta. Joissakin tilanteissa työnhakija tai työntekijä voi joutua syrjinnän kohteeksi myös silloin, kun työpaikalla on toinen työntekijä tai asiakas, joka ei halua työskennellä vähemmistön edustajan kanssa. Tällaisessa tilanteessa syrjinnän kokemuksia voi syntyä suoraan kollegan tai asiakkaan toimesta. Voi myös olla, että asiakkaiden tai toisten työntekijöiden negatiiviset asenteet saattavat vaikuttaa työnantajan toimintaan ja tämä voi jättää henkilön palkkaamatta tai lähettämättä asiakasvierailulle, jos ajattelee, etteivät kollegat tai asiakkaat halua työskennellä henkilön kanssa. Myös nämä tilanteet ovat osa mieltymyksiin perustuvaa syrjintää. Työsyrjintä voi näkyä myös palkkauksessa. Drydakis (2022) nostaa esille, että jos työnantajat ovat esimerkiksi homofobisia, he saattavat maksaa vähemmistöille pienempiä palkkoja samanlaisesta tuottavuudesta kompensoidakseen henkistä menetystä, jota he kokevat

ollessaan tekemisissä sellaisten henkilöiden kanssa, joiden ryhmästä heillä on negatiivisia mieltymyksiä.

3.1.4 Ryhmäsyrintä verrattuna ryhmästä riippumattomaan syrjintään

Aigner ja Cain (1977) nostavat esille, että on välttämätöntä erottaa ryhmäsyrintä ryhmäjäsenyydestä riippumattomasta yksilöllisestä syrjinnästä. Etniseen taustaan tai sukupuoleen perustuva syrjintä on seurausta ryhmäsyrijinnästä, kun taas ryhmän sisällä tapahtuvaan yksilöiden väliseen syrjintään ei sen sijaan sisälly oletusta ryhmäsyrijinnästä eikä siten esimerkiksi rotuun tai sukupuoleen kohdistuvasta syrjinnästä. Ryhmäsyrintä työmarkkinoilla on havaittavissa, kun ryhmän keskipalkka ei ole verrannollinen sen keskimääräiseen tuottavuuteen. Tilanne voi olla esimerkiksi sellainen, jossa valtaväestöön kuuluvat saavat parempaa palkkaa etnisestä taustasta tuleviin verrattuna, vaikka näiden kahden ryhmän tuottavuus on sama. Artikkelissa huomautetaan, että ryhmän sisäinen tai yksilöllinen syrjintä on väistämätöntä. Tämä näkyy siinä, että ryhmän sisällä kaikki yksittäiset työntekijät, joilla on samat kyvyt, eivät saa välttämättä samaa palkkaa. Tilannetta voi esimerkiksi havainnollistaa ajatuksella, että kaikki samasta koulutuksesta valmistuneet henkilöt, joilla on samanlaiset kyvyt, eivät silti välttämättä saa samaa palkkaa siirryttäessä työelämään. Tähän ei kuitenkaan liity ryhmäsyrijintää, koska palkkaerot eivät perustu tietystä ryhmästä tehtyihin oletuksiin. (Aigner & Cain, 1977).

3.1.5 Rakenteellinen syrjintä

Rakenteellinen eli institutionaalinen syrjintä tarkoittaa organisaation tai yhteiskunnan rakenteissa, kuten sopimuksissa, lainsäädännössä ja palveluissa, piilevää syrjintää, joka asettaa jonkin väestöryhmän muita huonompaan asemaan. (TEPA-termipankki, 2023). Rakenteellinen syrjintä voi estää joissain maissa naisia saamasta koulutusta yhtä helposti kuin miehet. (ks. esim. Bader ym., 2018). Rakenteellinen syrjintä voi näkyä myös työelämän eri osa-alueilla. Rakenteellista syrjintää esiintyy tilanteissa, joissa esimerkiksi maahanmuuttajanuoria ohjataan vain tiettyihin koulutuksiin välittämättä heidän todellisista kiinnostuksenkohteistaan tai tietyn taustan omaaville työntekijöille ei haluta tarjota yhtäläisiä lisäkoulutusmahdollisuuksia kuin muille työntekijöille. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu, 2023).

Voidaan pohtia, mitä mahdollisia tasoja rakenteellisessa syrjinnässä on yhteiskunnassamme. Onko työjärjestelmämme sellainen, joka kannustaa hakeutumaan hyviin työtehtäviin taustasta riippumatta tai ohjaavatko rakenteet ja yleinen ilmapiiri esimerkiksi sateenkaari-ihmiset piiloutumaan työpaikoilla? On jo jonkin verran tutkimusta esimerkiksi siitä, että yleinen ilmapiiri työelämässä on tärkeä sateenkaari-ihmisten työssä viihtyvyyden kannalta ja on yhteydessä tätä kautta työhyvinvoinnin laatuun. (ks. esim. Griffith & Hebl, 2002).

3.2 Työsyrynnästä aiheutuvat haitat yksilön, yrityksen ja yhteiskunnan näkökulmasta

Pohditaan lyhyesti, miksi työsyryntää kannattaa tutkia ja ketä kaikkia se koskettaa. Aiemman tutkimuksen perusteella nähdään, että syryntä voi johtaa haitallisiin lopputulemiin niin yksilön, yrityksen kuin myös yhteiskunnan tasolla. Tarkastellaan seuraavaksi lyhyesti näitä tasoja.

3.2.1 Yksilö

Syryntä työelämässä voi aiheuttaa erilaisia kustannuksia yksilölle. Syryntä voi tuottaa taloudellisia tappioita, jotka voivat ilmetä heikompana menestyksenä työmarkkinoilla esim. alhaisemman palkan tai työllisyyden muodossa. Työhönotossa esiintyvä syryntä voi johtaa myös alityöllisyyteen tietyssä syryntäryhmässä. Palkkaan ja työllistymiseen liittyviä tutkimuksia avataan enemmän luvussa 4.

Taloudellisten tappioiden lisäksi syryntä henkilö voi kärsiä esimerkiksi mielenterveyden ongelmista. Choi ym. (2013) ovat tutkineet syryntän kokemusten yhteyttä mielenterveyteen. Heidän kyselytutkimukseensa osallistui hieman alle 1200 miestä, jotka kuuluvat vähemmistöön etnisen taustan sekä seksuaaliseen suuntautumisen takia. Tutkimustulosten mukaan korkeampi syryntätaso liittyy usein lisääntyneeseen ahdistukseen ja mielenterveysongelmiin. Myös Roberts ym. (2004) ovat tutkineet työsyryntän yhteyttä yksilön mielenterveyteen. He ovat tutkineet rotu- ja etnistä syryntää työpaikoilla Amerikassa, sekä sitä, onko näihin vähemmistöihin kuulumisen yhteydessä huonompiin tuloksiin mielenterveydessä. Tutkimus toteutettiin haastattelemalla 1728 työntekijää kysyen heidän työstään sekä heidän kokemasta rotuun tai etniseen taustaan perustuvasta syryntästä työssä ja heidän mielenterveydestään. Tutkimuksen tulosten mukaan kyseiset vähemmistöt ilmoittivat kokeneensa syryntää työelämässä useammin kuin valkoiset amerikkalaiset. Lisäksi niillä vähemmistöön kuuluvilla, jotka ilmoittivat joutuneensa syryntäsi, todettiin olevan heikompi mielenterveyden tila kuin heidän samaa rotua edustavilla kollegoillaan, jotka eivät tunnustaneet kokeneensa syryntää.

3.2.2 Yritys

Syryntä työelämässä voi aiheuttaa kustannuksia myös yritykselle. Yrityksen näkökulmasta sen kannattaa rekrytoida työntekijä, jonka taidot ja osaaminen ovat mahdollisimman hyvin yhteensopivia työtehtävän kanssa. Tämä ei välttämättä toteudu, jos työnhakijoita syryntään jonkin ominaisuuden takia. Syryntän seurauksena yritys voi joutua tilanteeseen, jossa sen tuottavuus kärsii ja tätä kautta myös voitot vähenevät. Tällaista tilannetta havainnollistaa esimerkiksi Lanning (2010) artikkelissaan.

Syrjinnän takia myös työpaikan vaihtuvuus voi lisääntyä. Vaihtuvuus voi puolestaan lisätä kustannuksia esimerkiksi jatkuvasti uusien työntekijöiden etsinnässä ja kouluttamisessa. Kustannuksia voi syntyä muidenkin tekijöiden kautta, kuten sairauspoissaolojen tai heikomman työtyytyväisyyden kautta. Ensher, Grant-Vallone ja Donaldson (2001) ovat tutkineet työssä koetun syrjinnän yhteyttä työntekijän sitoutumiseen sekä työtyytyväisyyteen. Tutkimustulosten mukaan erityisesti esimiesten osalta koettu syrjintä oli yhteydessä osallistujien sitoutumiseen sekä työtyytyväisyyteen: suurempi määrä syrjintäkokemuksia heikensi sitoutuneisuutta ja työtyytyväisyyttä. Böckerman ja Ilmakunnas (2012) tutkivat työntekijöiden keskimääräisen työtyytyväisyyden ja toimipaikan tuottavuuden välistä yhteyttä Suomessa. Tutkimustulosten mukaan työntekijöiden keskimääräisesti kokema työtyytyväisyys vaikuttaa positiivisesti tuottavuuteen.

Ajankohtainen esimerkki siitä, miten työsyryntä voi vaikuttaa puolestaan myös yrityksen imagoon on Ilmarisen tapaus, jossa yksi työntekijä koki tullessa erotetuksi heti sen jälkeen, kun oli kertonut seksuaalivähemmistöön kuulumisesta työpaikalla. Tämän lisäksi hän kertoi saaneensa epäasiallisen kommentin seksuaalivähemmistöön kuulumisesta omalta esihenkilöltään. (ks. esim. Hankaniemi, 2022). Ilmarisen tapauksen ympärille noussut mediakeskustelu antaa viitteitä siitä, kuinka syrjivät asenteet työssä voivat hankaloittaa koko yrityksen toimintaa. Yrityksen imagon kokemus kolhu voi kantaa pitkälle. Tällöin esimerkiksi kuluttajat tai yhteistyökumppanit saattavat karttaa yritystä. Lisäksi työpaikka, joka nousee avoimesti esille mediassa syrjivänä tahona, saattaa olla hyvin ei-houkutteleva työnhakijoiden keskuudessa. Tällöin potentiaalisia hakijoita saattaa jättää hakematta töihin kyseiseen paikkaan, koska he eivät halua tukea syrjiviä asenteita.

3.2.3 Yhteiskunta

Syrjintä työelämässä voi aiheuttaa kustannuksia myös yhteiskunnalle. Taloustieteen tutkimuksessa on havaittu, että syrjintä voi olla negatiivisessa yhteydessä talouskasvuun. (ks. esim. Asali ja Gurashvili, 2020). Asali ja Gurashvili (2020) ehdottavat, että suurin syy tämän taustalla olisi resurssien väärä kohdistaminen. Tehokkaasti toimivilla markkinoilla ihmiset jakautuvat eri työtehtäviin kykyjensä mukaan. Tällöin esimerkiksi sukupuolella, etnisellä taustalla tai seksuaalisella suuntautumisella ei pitäisi olla merkitystä. Jos työnantajat syrjivät joitakin työnhakijoita, voi tämä johtaa tilanteeseen, jossa työtehtäviin ei valikoidu kaikista pätevimmit työntekijät. Syrjityt työntekijät päätyvät myös työtehtäviin, jotka eivät ole heille parhaimpia mahdollisia. Tällainen toiminta voi aiheuttaa taloudellisia menetyksiä. Milgrom ja Oster (1987) nostavat esille, että syrjivä toiminta voi estää myös työntekijöiden investointeja jatkokoulutukseen, mikä rajoittaa henkilön tuottavuutta ja tämä voi heikentää tulevaa talouskasvua.

4 AIEMPAA TUTKIMUSTA TYÖSYRJINNÄSTÄ

4.1 Työsyryjinnän tutkimus

4.1.1 Kyselytutkimukset ja haastattelut

Syrjintää tutkitaan paljon kyselytutkimusten avulla. Usein kyselytutkimuksissa ei tyydytä kysymään vain siitä, onko vastaaja kokenut syrjintää, vaan häntä pyydetään raportoimaan myös syrjinnästä, jota on itse ollut todistamassa. On olemassa myös tutkimuksia, joissa selvitetään syrjivien asenteiden olemassaoloa. Yksi tällainen laaja kyselytutkimus on eurobarometrin osa syrjivistä asenteista. Tämä kysely keskittyy ihmisten käsityksiin, asenteisiin ja mielipiteisiin syrjinnästä – etnisen alkuperän, ihonvärin, seksuaalisen suuntautumisen, sukupuolen, iän, vamman, uskonnon tai vakaumusten perusteella. (ks. European Union, 2019).

Kyselytutkimuksissa heikkoutena on se, että tuloksien luotettavuuteen vaikuttaa suuresti se, ketkä kyselyihin vastaavat. Jos tutkimukseen ei vastaa juuri ne henkilöt, jotka ovat kokeneet tai todistaneet syrjintää, saattaa syntyä virheellinen kuva, ettei syrjintää olisi olemassa. Toisaalta kyselyihin saattaa vastata myös juuri ne henkilöt, jotka ovat kokeneet syrjintää. Tämä voi luoda tilanteen, jossa syrjintää kokeneet ovat joko ali- tai yliedustettuina tutkimuksessa. Toinen ongelma liittyen kyselyillä kerättyihin aineistoihin on niiden subjektiivisuus. Toisin sanoen mittari kertoo siitä, onko henkilö itse kokenut kohdanneensa syrjintää vai ei. Henkilön oma arvio tilanteesta ei aina täysin vastaa todellisuutta: syrjintää kokenut ei välttämättä tunnista syrjintää ja toisaalta henkilö voi kokea kokeneensa syrjintää, vaikka sitä ei olisi tapahtunut.

Kyselytutkimusten rinnalla on toteutettu myös laadullisia tutkimuksia haastatteluiden muodossa. Haastatteluiden avulla voidaan saada esimerkiksi syrjinnän kokemuksesta laajempi kuva kuin kyselytutkimuksella, mutta sama subjektiivisen kokemuksen haaste on olemassa myös haastattelututkimuksissa.

4.1.2 Rekisteriaineistot ja laajat kyselytutkimukset

Subjektiivisten mittareiden rinnalla voidaan käyttää objektiivisiä mittareita, joiden avulla halutaan havainnollistaa työsyryjintää. On olemassa jonkin verran rekisteriaineistoja sekä laajoja kyselytutkimuksia, joiden avulla voidaan tarkastella erilaisia työmarkkinatulemia, kuten työllisyyttä ja palkkoja. Tällaisia ovat esimerkiksi palkkarakennetilasto, jonka avulla tarkastellaan palkkatasoa muun muassa ammattiaseman, iän ja sukupuolen mukaan ja työssäkäyntitilasto, josta voidaan välillisesti tarkastella, mitkä tekijät ovat yhteydessä työelämäään osallistumiseen. Näitä rekisteriaineistoja voidaan jatkoohyödyntää esimerkiksi tutkittaessa sukupuoleen perustuvaa syrjintää. (ks. esim. Valtioneuvosto, 2020).

Rekisteriaineistojen ja laajojen kyselytutkimusten perusteella voidaan tehdä regressioanalyysyjä ja vertailla esim. palkkaeroja ryhmien välillä. Haasteena on, että pelkkä palkkaero ei välttämättä kerro siitä, että syrjintää tapahtuu. Jokin muu tekijä, jota mallissa ei ole osattu ottaa huomioon, saattaa vaikuttaa palkkaeroihin ryhmien välillä. Voi olla olemassa myös muuttujia, jotka korreloivat esimerkiksi sekä seksuaalivähemmistöön kuulumisen että selitettävän muuttujan, kuten palkkatason kanssa. Tällaista havaitsemattomien tekijöiden aiheuttamaa harhaa pyritään kontrolloimaan kirjeenvaihtotestauksen avulla.

4.1.3 Kirjeenvaihtotestaus

Yksi paljon käytetty menetelmä syrjinnän tutkimuksessa on kokeelliseen tutkimusasetelmaan perustuva kirjeenvaihtotestaus (correspondence testing). Kirjeenvaihtotestausmenetelmän painopiste on työnhakijan ja työnantajan välisen viestinnän havainnoinnissa. Kirjeenvaihtotestitutkimuksissa yksinkertaisella kokeellisella tekniikalla selvitetään, onko hakijoiden välillä tiettyyn ominaisuuteen perustuvaa syrjintää. Kirjeenvaihtotestausta on käytetty esimerkiksi tutkimaan, onko löydettävissä seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvaa palkkasyrjintää työhönottovaiheessa. Tutkimuksissa työnantajille lähetetään työhakemuksia, jotka ovat kaikilta muilta osin identtisiä, paitsi että ne viestivät eroista tietyssä ominaisuudessa kuten seksuaalisessa suuntautumisessa. (Bryson, 2017). Kirjeenvaihtotestauksen hyödyntäminen etenkin seksuaalisen suuntautumisen kohdalla tuo haasteita siinä, ettei seksuaalinen suuntautuminen näy päällepäin hakijasta, jolloin sitä ei voida havainnoida esimerkiksi hakemuksen kuvasta. Seuraavassa luvussa 4.2 nähdään, kuinka aiemmissä tutkimuksissa on asiaa lähestytty.

Kirjeenvaihtotestauksen etuna on se, että se ei perustu subjektiiviseen arvioon syrjinnästä, joka on haaste kyselytutkimuksissa. Lisäksi siinä voidaan kontrolloida havaitsemattomat erot henkilöiden välillä, joka puolestaan on haaste rekisteri- sekä kyselyaineistoihin perustuvassa tutkimuksessa. Kirjeenvaihtotestauksen avulla pyritään välttämään tilanne, jossa havaitsemattomat tekijät voivat selittää palkkaeroa. Kirjeenvaihtotestauksen avulla luodaan tilanne, jossa samaa työtä hakevat lähes identtiset hakijat, jotka eroavat huomattavasti vain yhdeltä ominaisuudeltaan. Tällöin voidaan kontrolloida melko hyvin sekä työntekijään että työnantajaan liittyvien muuttujien vaikutus haastatteluun pääsyyn. Todellisessa työnhakutilanteessa ei voida kontrolloida kaikkia muita muuttujia näin hyvin, mutta tällaisella kokeellisella toteutuksella se onnistuu kohtuullisen hyvin. Tämä antaa mahdollisesti luotettavampaa tietoa esimerkiksi seksuaalisen suuntautumisen yhteydestä palkkauspäätökseen. Kirjeenvaihtotestauksen heikkous on siinä, että menetelmää voidaan hyödyntää lähinnä rekrytointivaiheessa.

4.2 Aiempia tutkimustuloksia

4.2.1 Palkkaerot

Aiemmassa kirjallisuudessa on tutkittu paljon miesten ja naisten välistä palkkaeroja sekä etniseen taustaan tai vammaisuuteen liittyvää työsyrrintää. Viime aikoina tutkimus on laajentunut ja uudempana kiinnostuksen kohteena työsyrrinnän tutkimukseen on tullut esimerkiksi seksuaalisen suuntautumisen- ja sukupuolen moninaisuuden huomioinen muun muassa palkkaeroja tarkasteltaessa. Seksuaalisen suuntautumisen osalta tutkimuksia on kuitenkin tehty pidempään kuin sukupuolen moninaisuuden saralla ja siksi tästä on jo enemmän tutkimustuloksia saatavilla.

Badgett (1995) oli ensimmäinen, joka käänsi tarkastelun kohti seksuaaliseen suuntautumisen moninaisuutta työsyrrinnän tutkimisessa. Hän hyödynsi vuosien 1989–1991 General Social Survey (GSS) -kyselytutkimuksesta, joka on National Opinion Research Center:in vuodesta 1972 tekemä sosiologinen tutkimus Yhdysvalloissa. Aineistossa on kyselytietoja esimerkiksi työmarkkinoiden eri muuttujista kuten palkoista. Vuodesta 1989 lähtien kyselyyn on lisätty oma osionsa seksuaalisesta käyttäytymisestä (Badgett, 1995). Aineistoon valikoitui 1680 henkilöä, joista 4,8 % ilmoitti vähintään yhdestä samaa sukupuolta olevasta seksikumppanista. Heidät laskettiin tutkimuksessa käyttäytymislesboiksi, -homoiksi tai -biseksuaaleiksi. Tutkimuksessa hyödynnettiin pienimmän neliösumman- menetelmää (PNS-menetelmä) palkkojen tarkastelussa. Tulosten mukaan lesbot ja biseksuaalit naiset ansaitsevat noin 18 % vähemmän kuin heteronaiset. Homot ja biseksuaalit miehet puolestaan ansaitsevat noin 7 % vähemmän kuin heteromiehet. Tuloksiin on kuitenkin suhtauduttava varoen, sillä ne sisältävät monia puutteita, jotka vaikuttavat niiden yleistettävyyteen. Yksi näistä on otoksen jakaminen lesboiksi, homoiksi ja biseksuaaleiksi vain käyttäytymisen mukaan. Toinen heikkous on syrjinnän tutkiminen vain palkkaerojen avulla. Pelkkä palkkaero ei välttämättä kerro syrjinnästä. Tutkimuksen ulkopuolelle on saattanut jäädä jokin muuttuja, joka selittää palkkaeroa. Kuitenkin tutkimus on relevanttia mainita, koska se on ollut tärkeä uuden näkökulman synnyssä tähän tieteenhaaraan.

Badgettin innoittamana myös muut tutkijat ovat lähteneet tutkimaan seksuaalisen suuntautumisen ja työsyrrinnän välistä yhteyttä. Esimerkiksi Arabsheibani, Marin ja Wadsworth (2005) ovat tutkineet seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvaa syrjintää työssä tarkastellen palkkoja. Heidän tutkimuksessaan seksuaalivähemmistöt tunnistetaan samaa sukupuolta olevien seurustelusuhteiden kautta hyödyntäen British Labour Force Survey kyselyä vuosilta 1996–2002. Tutkimuksessa seksuaalivähemmistöön kuuluvia vertailtiin saman sukupuolen heteroihin regressioanalyysin avulla. Heidän tutkimustulostensa mukaan homomiehet kärsivät alhaisemmista palkoista verrattuna heteromiehiin, mutta lesbonaisten kohdalla samanlaista tulosta ei löydetty.

Myös Ahmed ja Hammarstedt (2010) ovat tutkineet palkkaeroja seksuaalivähemmistöjen ja heteroseksuaalien välillä Ruotsissa. Aineiston seksuaalivähemmistöihin kuuluu sekä lesbonaisia että homomiehiä. Aineisto on otettu Ruotsin tilastokeskuksen LOUISE-tietokannasta. Otos sisältää kaikki 25–64-vuotiaat homot ja lesbot, jotka asuivat siviililiitossa Ruotsissa vuoteen 2003 mennessä. Tämän lisäksi otos sisältää satunnaisesti valitun vertailuryhmän naimisissa olevia ja saman ikäluokan heteropareja. Aineisto sisältää 2661 heteroa ja 2627 homoa/lesboa. Tutkimuksessa hyödynnetään PNS-menetelmää ja kvantiiliregressiota seksuaalisen suuntautumisen ja palkkojen välisen yhteyden tarkasteluun. Tutkimuksessa on arvioitu koko otos yhdessä, sekä erikseen pääkaupunkiseudulla ja ei-pääkaupunkiseudulla asuvat yksilöt. Ahmedin ja Hammarstedtin (2010) tutkimustulokset mukailevat hyvin Arabsheibani ym. (2005) tutkimustuloksia. Ahmedin ja Hammarstedtin (2010) tutkimustulosten mukaan homomiehet ovat epäedullisessa asemassa palkoissa verrattuna heteroseksuaalisiin miehiin. Ero palkoissa on keskimäärin noin 15–20 %. Ero on pienempi pääkaupunkiseudulla, jossa homomiehet ansaitsivat noin 9 % vähemmän kuin heteromiehet. Palkkaerot lesboilla ja heteronaisilla ovat pieniä, eivätkä tilastollisesti merkitseviä.

Drydakakis (2011) on kirjeenvaihtotestauksen avulla tutkinut muun muassa palkkaeroja lesbonaisten ja heteronaisten välillä. Tutkimuksessa lähetettiin 1057 hakemusta. Tutkimuksen dataa analysointiin regressiomallien avulla ja tutkimustulosten mukaan, vaikka lesbot olivat samanlaisia kuin heteronaiset taustatietojen – kuten iän, koulutustason ja työkokemuksen – perusteella, heteronaisille tarjottiin keskimäärin tilastollisesti merkitsevästi suurempaa kuukausipalkkaa. Tähän tutkimukseen palataan seuraavassa luvussa, kun tarkastellaan syrjintää työnhaussa, mutta on huomionarvoista, että Drydakiksen (2011) tulokset erosivat aiemmista tutkimuksista lesbonaisia tarkastellessa.

Laurent ja Mihoubi (2012) ovat puolestaan tutkineet seksuaalivähemmistöihin kohdistuvaa palkkasyrjintää Ranskassa. Heidän otos koostui 904 seksuaalivähemmistön edustajasta. Tutkimuksessa seksuaalisen suuntautumisen yhteyttä palkkaeroihin arvioitiin kaksivaiheisella heckit-mallilla. Kaksivaiheisen heckit-mallin vahvuus on siinä, että sen avulla voidaan kontrolloida tutkimuksessa esiintyvää harhaa, jota mahdollisesti esiintyy siksi, että joillakin havaitsemattomilla tai tutkimuksesta pois jätetyillä ominaisuuksilla voi olla yhteys palkkatason määräytymiseen. Voi esimerkiksi olla tilanne, jossa henkilön jotkin muut kuin kiinnostuksen kohteena olevat ominaisuudet vaikuttavat hänen palkkansa suuruuteen. Tämän tutkimuksen tulosten mukaan homomiehet kokevat palkkasyrjintää noin –6,3 % yksityisellä sektorilla ja –5,6 % julkisella sektorilla. Tutkimustulokset eivät anna tukea lesbojen palkkasyrjinnälle. Heidän tutkimustulokset puolestaan löysivät viitteitä lesbojen noin 2,1 % korkeammista palkoista heteronaisiin verrattuna yksityisellä sektorilla. Samaa eroa ei ollut nähtävissä julkisella sektorilla. Tämä tutkimustulos eroaa myös joistain aiemmista tutkimustuloksista, joissa ei ole löydetty eroa lesbojen ja heteronaisten palkkauksesta.

Edellä esitellyt tutkimustulokset antavat viitteitä siitä, että ainakin osa seksuaalivähemmistöistä kokee syrjintää palkkojen osalta työelämässä.

Erityisesti homomiehet ovat haavoittuvammassa asemassa palkkojen osalta verrattuna heteroihin. Kaikki tutkimustulokset eivät kuitenkaan ole samansuuntaisia. Etenkin lesbojen kohdalla tulokset ovat olleet ristiriitaisia. Myös homomiesten kohdalla muista eriäviä tutkimuksia on julkaistu. Esimerkiksi Bryson (2017) on löytänyt erilaisia tuloksia verrattuna moniin muihin tutkimuksiin. Hänen tutkimuksessaan hyödynnettiin Workplace Employment Relations Survey 2011:n (WERS) kerättyä dataa. Analyysissä hyödynnettiin kahta kyselyn osa-aluetta. Ensimmäinen on johdon haastattelu, joka suoritettiin kasvokkain ylimmän työntekijäsuhteista vastaavan työpaikan johtajan kanssa. Haastatteluja tehtiin 2 680 työpaikalla ja vastausprosentti oli 46 %. Toinen hyödynnetty osa-alue oli työntekijöille suunnattu kysely. Kyselylomakkeista palautettiin käyttökelpoisia 21 981. Tutkimuksessa hyödynnettiin PNS-menetelmää selvittämään seksuaalisen suuntautumisen ja palkkojen välistä yhteyttä. Tutkimustulosten mukaan biseksuaalit miehet ansaitsevat 20 prosenttia vähemmän tunnissa kuin heteromiehet. Vastoin monia muita aiempia tutkimuksia homo- ja heteromiesten välillä ei puolestaan ole palkkaeroa tämän tutkimuksen mukaan. Lisäksi naisten osalta ei havaittu palkkaeroa biseksuaalien ja heteroseksuaalien välillä. Tulosten mukaan lesbot kuitenkin saavat lähes 30 prosenttia vähemmän palkkaa kuin heteroseksuaalit naiset, joka tuloksena poikkeaa myös vahvasti aiemmasta kirjallisuudesta kuitenkin tukien Drydakiksen (2011) tutkimustuloksia.

Bryson (2017) on nostanut esille muutamia seikkoja, miksi hänen tutkimuksensa tulokset saattavat erota aiemmasta kirjallisuudesta. Ensinnäkin lesbojen kohtaamaa palkkasyrjintää ilmeni tutkimuksen mukaan vain työpaikoilla, josta puuttuu yhdenvertaisuutta edistävä toiminta. Bryson (2017) nostaa esille, että hänen tutkimuksensa on yksi harvoista, joka kiinnittää huomiota tällaiseen ominaisuuteen palkkaeroja tutkiessa. Toiseksi tutkimus on yksi harvoja, joissa erotellaan homomiehet bi-miehistä ja lesb naiset bi-naisista. Saattaa esimerkiksi olla, että toista ryhmää syrjitään jossain tilanteissa enemmän kuin toisia, jolloin on kannattavaa mahdollisimman tarkasti erottaa ryhmät toisistaan, jotta nähdään totuudenmukaisempia tuloksia palkkasyrjinnästä. Lopuksi Bryson (2017) mainitsee artikkelissaan, että hänen tutkimuksessaan otetaan huomioon sellaisia muuttujia, jotka eivät normaalisti esiinny seksuaalisen suuntautumisen mukaisten palkkaerojen empiirisessä tutkimuksessa. Erityisesti linkitetyt työnantaja-työntekijätiedot antavat monipuolisempaa tietoa työnantajan ominaisuuksista. Hän kuitenkin nostaa esille, että tutkimuksessa työnantajan "suvaitsevaisuuden" indikaattoreilla tai pyrkimyksillä kouluttaa työtovereita monimuotoisuuteen ja yhtäläisiin mahdollisuuksiin ei näytä olevan vaikutusta palkkaeroon, joten jää epäselväksi, mikä rooli - jos ollenkaan - työnantajan makuun perustuvalla syrjinnällä ja työtoverien syrjinnällä on selittämään näitä eroja.

Sukupuolen moninaisuudesta ja siihen liittyvästä syrjinnästä työelämässä on vielä niukasti tietoa. Sukupuolta on aiemmin tarkasteltu lähinnä kaksijakoisen nainen-mies-jaottelun kautta, mutta viime vuosina sukupuolen moninaisuutta on alettu ottamaan paremmin huomioon. (Valtioneuvosto, 2020, s. 22). On olemassa jo joitakin uudempia tutkimuksia siitä, kuinka sukupuolivähemmistöt - kuten transsukupuoliset ja

muunsukupuoliset – kokevat syrjintää työelämässä. Suárez, Marquez-Velarde, Glass ja Miller (2020) tutkivat transihmisiin kohdistuvaa työsyryntää Yhdysvalloissa. He hyödyntävät vuoden 2015 Yhdysvaltojen transsukupuolisuustutkimuksen tietoja, joissa oli noin 24 000 transidentifioituvaa vastaajaa. He hyödynsivät 9 eri kysymystä aineistosta keskittyen etenkin vastaajien esihenkilöiden toimintaan, kuten ”esimies poisti minut asiakaskontakteista” tai ”esimies käski minun esittää väärää sukupuolta”. Lisäksi tutkimuksessa tarkasteltiin kysymyksiä, joissa kysyttiin, onko vastaaja tullut erotetuksi tai onko hänen asioitaan jaettu työpaikalla ilman lupaa. Tutkimusaineistoa he analysoivat hyödyntäen kaksitasoisia logistisia monitasomalleja. Heidän tutkimustulokset viittaavat siihen, että transihmiset kokevat syrjintää työelämässä. Tulosten mukaan syrjintä pahenee, jos henkilö kuuluu useampaan vähemmistöön, kuten ei-vaalea transnainen tai -mies. Lisäksi tutkimustulokset viittaavat siihen, että pienituloiset ja heikommin koulutetut transnaiset ovat suuremmassa vaarassa joutua syrjinnän kohteeksi kuin paremmin koulutetut ja korkeatuloisemmat transnaiset. Transmiesten kohdalla korkeampi koulutustaso vähentää altistumista syrjinnälle, mutta korkeampi tulotaso ei.

4.2.2 Työllistyminen

Aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa on tarkasteltu myös seksuaalisen suuntautumisen yhteyttä siihen, pääseekö henkilö työhaastatteluun tai tuleeko palkatuksi hakemaansa työtehtävään. Yksi paljon käytetty menetelmä tällaisissa tutkimuksissa on aiemmin esitelty kirjeenvaihtotestaus (correspondence testing). Näiden tutkimusten haasteena on, että seksuaalinen suuntautuminen ei käy ilmi esimerkiksi hakemuksen kuvassa toisin kuin esimerkiksi ihonväri. Seksuaalista suuntautumista harvoin myöskään kirjoitetaan suoraan hakemukseen. Tämä täytyy ottaa huomioon tutkimuksia suunniteltaessa. Esimerkiksi Weichselbaumer (2003) käyttää kirjeenvaihtotestausta tutkimuksessaan keskittyen lesbonaisiin kohdituun syrjintään työnhaussa. Tutkimus tehtiin kolmiosaisena empiirisenä kokeena vuosina 1998–2000 Itävallassa. Yhteensä näiden vuosien aikana lähetettiin hakemuksia 613 työpaikkaan. Lesbopakijoille sisällytettiin maininta työstä sateenkaariliikkeessä, toisin kuin heteropakijoilta tällainen jätettiin kokonaan pois. Aluksi tutkimuksessa tarkastellaan hakemusten jälkeen työhaastattelukutsun saaneiden prosenttilukuja verraten muihin hakijoihin. Seksuaalisen suuntautumisen yhteyttä haastattelukutsun saamiseen arvioidaan logit-mallilla. Tutkimustulosten mukaan lesboilla seksuaalinen suuntautuminen tuo epäedullisen kohtelun (n. 12–13 %) työhönotossa verrattuna heteronaisiin.

Ahmed, Andersson ja Hammarsted (2013) hyödyntävät kirjeenvaihtotestausta myös lesbonaisilla, mutta lisäksi myös homomiehillä. Heidän tutkimuksessaan lähetettiin 3990 hakemusta avoimena oleviin työpaikkoihin. Hakemuksissa osoitettiin keksityn hakijan seksuaalinen

suuntautuminen kolmella eri tavalla: 1. vapaaehtoistöiden avulla 2. kertomalla puolison/kumppanin sukupuolen ja 3. seksuaalivähemmistöön kuuluvien hakijoiden hakemuksiin lisättiin maininta Tukholman Pride tapahtuman järjestämisestä. Pride on tunnettu sateenkaari-ihmisten ihmisoikeustapahtuma. Tutkimustulokset viittaavat siihen, että myös Ruotsin työmarkkinoilla esiintyy seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvaa syrjintää työhaussa. Tarkemmin tutkimustulokset viittaavat siihen, että homot kokevat enemmän syrjintää miesvaltaisissa ammateissa ja lesbot puolestaan enemmän naisvaltaisissa ammateissa.

Myös Drydakis (2011) on hyödyntänyt tutkimuksessaan kirjeenvaihtotestausta ja on ratkaissut seksuaalisen suuntautumisen esille tuonnin vapaaehtoistöiden avulla. Hänen tutkimuksessaan heteronaisten hakemuksissa lukee vapaaehtoistyönä ilmastoon liittyvä vapaaehtoistyö ja lesbonaisilla taas seksuaalivähemmistöjen puolesta tehty vapaaehtoistyö. Tutkimuksessa lähetettiin 1057 hakemusta. Tämän jälkeen tutkimuksessa arvioidaan ensin probit-mallin avulla työnhakijan todennäköisyyttä päästä työhaastatteluun. Lisäksi arvioidaan seksuaalisen suuntautumisen yhteyttä takaisinsoiton kestoon sekä työnantajien tarjoamaan palkkaan PNS-menetelmällä. Tulosten mukaan lesbohakijoiden todennäköisyys päästä haastatteluun on noin 28 % pienempi kuin heteronaisilla.

Tilcsik (2011) on tuottanut ensimmäisen laajan auditointitutkimuksen (audit study) avoimesti homomiehien kohdistuvasta syrjinnästä Yhdysvalloissa. Hänen tutkimuksessaan lähetettiin kaksi erilaista ansioluetteloa 1769 työpaikkaan 7 eri osavaltiossa. Ansioluettelot erottuivat toisistaan kampuksella tehdyn toiminnan kautta: toiseen ansioluetteluun sisällytettiin maininta sateenkaari-toiminnasta kampuksella ja toiseen muun tyyppisestä toiminnasta kampuksella. Tutkimuksessa hyödynnettiin regressioanalyysiä ja saatiin päätulokseksi, että joissakin osavaltioissa homoilta vaikuttavia kuvitteellisia hakijoita syrjittiin merkittävästi. Tämä syrjinnän tason maantieteellinen vaihtelu näyttää heijastavan alueellisia eroja asenteissa ja syrjinnän vastaisissa laeissa. Lisäksi työnantajat, jotka korostivat stereotyyppisiä heteromiehiin liitettäviä piirteitä, olivat erityisen todennäköisesti syrjiviä avoimesti homomiehiä kohtaan. Tilcsik (2011) nostaa tutkimuksensa vahvuudeksi auditointimenetelmän hyödyntämisen: koska auditointimenetelmässä kontrolloidaan kokeellisesti kuvitteellisten työnhakijoiden inhimillistä pääomaa, pystytään sen avulla testaamaan, kohdellaanko homoilta vaikuttavia työnhakijoita eri tavalla kuin yhtä päteviä heteromiehiä työntekijöiden valintaprosessin ensimmäisessä kriittisessä vaiheessa. Tästä syystä Tilcsik (2011) kokee tutkimuksensa esittelevän luotettavampaa näyttöä syrjinnästä kuin palkkaerojen analyysit, syrjintävalituksista tehdyt tutkimukset tai kyselyt, jotka keräävät subjektiivisia työntekijöiden kokemuksia.

Kuten Tilcsik (2011) ja Bryson (2017) myös Everly, Unzueta ja Shih (2016) ovat suunnanneet huomion erityisesti työnantajaan tutkiessaan esiintynyttä syrjintää työelämässä. Everly ym. tutkivat työnantajien asenteita työnhakijoita kohtaan, jotka olivat seksuaalivähemmistöön kuuluvia. Heidän tutkimuksensa sisälsi kaksi kokeellista tutkimusta, joita analysoitiin varianssianalyysiä hyödyntäen. Varianssianalyyseissä mielenkiinnon kohteena on tutkia, miten

työnantajan sukupuoli vaikuttaa siihen, miten hän kokee työnhakijan sukupuolen ja seksuaalisen suuntautumisen olevan yhteydessä henkilön palkattavuuteen, lämminhenkisyyteen ja pätevyYTEEN. Tutkimukseen osallistui yhteensä 385 henkilöä: ensimmäisellä kerralla 110 ja toisella 275. Aluksi koehenkilöille annettiin satunnaisesti työnhakijoiden ansioluettelot, jotka poikkesivat toisistaan vain seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen mukaan (nainen tai mies). Tulosten mukaan miehet kokevat homo- ja lesbotyönhakijat vähemmän sopivina työnhakijoina kuin heterohakijat. Naiset kokevat homo- ja lesbotyönhakijat sopivimpina hakijoina kuin heterohakijat. Lisäksi naiset ajattelevat myös homojen ja lesbojen olevan lämminhenkisempiä sekä pätevämpiä kuin heteroiden. Miehet puolestaan eivät huomanneet lämminhenkisyydessä eroa homo ja lesbohakijoiden sekä heteroiden välillä. Miehet kuitenkin kokevat homot ja lesbot vähemmän päteviksi.

Tutkimustulokset ovat yhteneviä siitä, että seksuaalivähemmistöön kuuluvat henkilöt kokevat syrjintää työhaussa. Viitteitä seksuaalivähemmistöjen kokemasta syrjinnästä työhaussa on löydetty sekä homojen, että lesbojen keskuudessa. Tutkimustulokset antavat viitteitä siitä, että homo ja lesbohakijoiden on vaikeampi saada työpaikkaa työtä hakiessa. Työsyrjinnän taustalla voi olla työnantajien negatiivisia asenteita seksuaalivähemmistöjä kohtaan, kuten Tilcsik (2011) ja Everly ym. (2017) nostavat esille. Stereotypiat hakijoiden edustamasta ryhmästä tai heihin liitettävät negatiiviset piirteet saattavat olla yhteydessä työnantajien syrjivään palkkauspäätökseen.

5 AINEISTO JA MENETELMÄ

Tässä pro gradu -tutkielmassa pyritään selvittämään, onko seksuaalivähemmistöön kuulumisen ja työssä koetun syrjinnän välillä yhteyttä. Tätä tarkastellaan vertailemalla avoimesti työssä seksuaalivähemmistöön kuuluvia niihin seksuaalivähemmistöön kuuluviin, jotka salaavat seksuaalisen suuntautumisen työssä. Tutkimuksessa oletetaan, ettei syrjintää seksuaalista suuntautumista kohtaan esiinny henkilöillä, jotka eivät ole suuntautumistaan ilmaisseet työssään.

Tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena on työssä tapahtuvasta syrjinnästä erityisesti palkkaus, työhönotto, työpaikalla tapahtuva syrjintä sekä etenemismahdollisuudet. Tutkimuksessa hyödynnetään logit-mallia kaksivaiheisesti: ensin kontrolloidaan perusmallissa ikä ja tämän jälkeen toisessa mallissa ikä, koulutus ja asuinpaikka. Analyysi tehdään Stata-ohjelmistolla. Tutkielmassa pyritään vastaamaan seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Onko seksuaalinen suuntautuminen yhteydessä koettuun palkkasyrjintään?
2. Onko seksuaalinen suuntautuminen yhteydessä työhönotossa koettuun syrjintään?
3. Onko seksuaalinen suuntautuminen yhteydessä etenemismahdollisuuksissa koettuun syrjintään?
4. Onko seksuaalinen suuntautuminen yhteydessä työpaikalla koettuihin syrjintäkokemuksiin?

5.1 Aineisto

Tutkimuksessa hyödynnetään Lehtosen ja Mustosen Seksuaalivähemmistöt työelämässä 2003-tutkimuksen aineistoa, joka toteutettiin kyselytutkimuksena Suomessa. Aineiston perusjoukon muodostavat täysi-ikäiset seksuaalivähemmistöön itsensä identifioivat henkilöt, jotka ovat tai ovat olleet työelämässä Suomessa. Aineisto pitää sisällään kysymyksiä monipuolisesti työelämästä. Näistä tässä tutkimuksessa hyödynnetään erityisesti syrjintään liittyviä kysymyksiä syrjinnän eri osa-alueilta, kuten palkkauksesta, työhönotosta, etenemismahdollisuuksista ja syrjinnän kokemuksista työpaikalla. Valikoidut kysymykset on avattu tarkemmin taulukossa 1.

Tässä tutkimuksessa tarkasteluun otetaan mukaan lesb naiset ja homomiehet. Aineistosta karsitaan pois sellaiset vastaajat, joita ei voida yksiselitteisesti laittaa kumpaankaan näistä kategorioista (homo tai lesbo).

Tällaisia tapauksia ovat esimerkiksi miesvastaajat, jotka vastasivat olevansa lesboja sekä sellaiset henkilöt, jotka eivät käyttäneet itsestään mitään määrittelyä tai käyttivät monia eri määrittelyjä. Selvyyden vuoksi tällaiset vastaajat päätettiin jättää tarkastelun ulkopuolelle, jotta tulokset eivät vääristyisi. Tutkimuksen otoksen koko on 527, joista 271 on lesboja ja 256 homoja. Biseksuaalit jätetään tarkastelun ulkopuolelle kyseisten vastaajien pienen lukumäärän vuoksi. Lisäksi aineistosta rajataan pois yli 60-vuotiaat vastaajat, koska halutaan kohdentaa tutkimus työikäisiin vastaajiin. Mukaan sisällytettyjen vastaajien keski-ikä on noin 35 vuotta ja iän keskiahjonta on noin 9 vuotta. Taulukossa 2 on avattu vastaajien demografisia muuttujia tarkemmin lesbojen ja homojen osalta.

5.2 Muuttajat ja menetelmä

Tutkimuksessa tarkastellaan neljää muuttujaa, jotka kuvaavat henkilön työhön liittyviä syrjintäkokemuksia työelämän eri osa-alueilla: palkkaus, työhönotto, työpaikalla koettu syrjintä ja etenemismahdollisuudet. Muuttujille luodaan dummy-muuttujat niin, että jos henkilö on vastannut kokeneensa syrjintää kyseisessä osa-alueessa, kuten palkkauksessa, saa muuttuja arvoksi 1. Jos henkilö vastaa, ettei ole kokenut syrjintää saa muuttuja arvoksi 0. Muuttujaa, joka kuvaa työpaikalla koettua syrjintää mitataan yhden kysymyksen avulla. Palkkauksessa, työhönotossa ja etenemismahdollisuuksissa koettua syrjintää mitattiin kahden kysymyksen avulla. Näiden muuttujien kohdalla henkilö saa arvon 1, jos hän on vastannut kokeneensa syrjintään ainakin toisessa kysymyksessä ja muutoin arvon 0. Kysymykset on avattu tarkemmin taulukossa 1.

Mallin kiinnostuksen kohteena on kaksi indikaattorimuuttujaa: homo ja lesbo. Lesbo-muuttuja saa naisten kohdalla arvon 1 jos kyseessä on avoimesti seksuaalivähemmistöön kuuluva henkilö. Muuttuja saa arvon 0 niiden naisten kohdalla, jotka eivät ole avoimia seksuaalisesta suuntautumisesta työpaikalla. Samaan tapaan määritellään homo-muuttuja: homo-muuttuja saa arvon 1, kun mies kertoo avoimesti olevansa homopaikallaan työ ja arvon 0 kun henkilö ei kerro kuuluvansa seksuaalivähemmistöön työpaikallaan.

Kontrollimuuttujina mallissa on koulutustaso, ikä ja asuinpaikka. Kaikille näille kolmelle muuttujalle luodaan kolme kategoriata, joista jokainen vastaaja kuuluu yhteen saaden tässä kategoriassa arvon 1, jolloin muiden kategorioiden kohdalla vastaaja saa arvon 0. Puuttuvat arvot huomioidaan puuttuvina arvoina. Ikä- muuttuja jaetaan kolmeen kategoriaan vastaajien iän mukaan: 1. 30- vuotiaasta alaspäin, 2. 31–40 vuotiaat ja 3. yli 40-vuotiaat. Koulutusta mitattiin aineiston korkeinta koulutusta selvittävän kysymyksen avulla. Asuinpaikkaa mitattiin asuinpaikkaa koskevan kysymyksen avulla. Muuttujien määrittely ja alkuperäisestä aineistosta valikoituneet kysymykset on avattu tarkemmin taulukossa 1.

Taulukossa 2 luetellaan tutkittavien ryhmien prosenttiosuuksia eri syrjinnän kokemusten sekä kontrollimuuttujien osalta. Ryhmienvälisiä

syrjintäkokemuksia sekä kontrollimuuttujia vertaillaan riippumattomien otosten t-testillä. T-testillä tarkastellaan eroja kolmen eri merkitsevyystason perusteella: 1 %, 5 % ja 10 % merkitsevyystasolla. Ensin verrataan avoimesti homoja niihin homoihin, jotka eivät kerro avoimesti suuntautumisestaan työssä. Vertailun tuloksena huomataan, että avoimesti homoja asuu enemmän pääkaupunkiseudulla ($p < 0,05$) ja muissa kaupungeissa ($p < 0,1$), kun puolestaan ei-avoimesti homoja asuu enemmän maaseudulla ($p < 0,01$). Lisäksi avoimesti homojen keskuudessa on enemmän korkeakoulutettuja verrattuna ei-avoimesti homoihin ($p < 0,05$). Muissa koulutusmuuttujissa ei huomattu tilastollisesti merkitseviä eroja. Syrjintäkokemusten osalta avoimesti homot ilmoittavat kokeneensa enemmän syrjintää työhönotossa ($p < 0,05$) sekä etenemismahdollisuuksissa ($p < 0,1$) kuin ei-avoimesti homot. Muiden syrjintäkokemusten kohdalla tilastollisesti merkitseviä eroja ei löydetty. Avoimesti lesbojen ja ei-avoimesti lesbojen väliltä löydetään tilastollisesti merkitsevä ero vain ikäluokassa 31- 40 v. Avoimesti lesboja on enemmän tässä ikäluokassa ($p < 0,05$). Koulutuksen osalta ei-avoimesti lesbojen joukossa on enemmän peruskoulutasoisesti kouluttautuneita henkilöitä ($p < 0,1$). Lisäksi avoimesti lesbot asuvat enemmän pääkaupunkiseudulla ($p < 0,1$) ja ei-avoimesti lesbot puolestaan enemmän muissa kaupungeissa ($p < 0,1$). Muita tilastollisesti merkitseviä eroja ei ollut avoimesti lesbojen ja ei-avoimesti lesbojen välillä syrjintäkokemuksissa tai kontrollimuuttujissa.

Seksuaalivähemmistöön kuulumisen ja työhön liittyvien syrjintäkokemusten välistä yhteyttä tarkastellaan logit-mallin avulla. Logit-mallit tehdään erikseen homoille ja lesboille. Aluksi estimoidaan logit-mallit, joissa kontrollina on vain ikä- muuttujat. Tämän jälkeen estimoidaan mallit uudelleen lisäten kontrollimuuttujiksi iän lisäksi myös asuinpaikkaa ja koulutusta kuvaavat muuttujat.

Taulukko 1 Muuttujien mittausta varten hyödynnetyt kysymykset alkuperäisestä aineistosta

Muuttuja	Aineistosta tarkasteltu kysymys
Palkkaus 0/1	Oletko joutunut eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kohteeksi työelämässä seuraavissa tilanteissa: palkkauksessa? Oletko joutunut eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kohteeksi työelämässä seuraavissa tilanteissa: palkkauksessa? Oliko seksuaalisella suuntautumisellasi vaikutusta asiaan?
Työhönotto 0/1	Oletko joutunut eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kohteeksi työelämässä seuraavissa tilanteissa: työhönottotilanteessa? Oletko joutunut eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kohteeksi työelämässä seuraavissa tilanteissa: työhönottotilanteessa? Oliko seksuaalisella suuntautumisellasi vaikutusta asiaan?
Työpaikalla koettu syrjintä 0/1	Oletko itse kokenut omassa työorganisaatiossasi syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu: seksuaaliseen suuntautumiseen?
Etenemismahdollisuudet 0/1	Oletko joutunut eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kohteeksi työelämässä seuraavissa tilanteissa: Etenemismahdollisuuksissa uralla? Oliko seksuaalisella suuntautumisellasi vaikutusta eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kohteeksi joutumiseen työelämässä seuraavissa tilanteissa: Etenemismahdollisuuksissa uralla?
Koulutus	Mikä on korkein suorittamasi tutkinto?
1. Peruskoulu	peruskoulu
2. Toinen aste	lukio, ylioppilastutkinto tai vastaava kouluasteen ammatillinen tutkinto opistoasteen ammatillinen tutkinto
3. Korkeakoulu	alempi korkeakoulututkinto tai ammattikorkeakoulututkinto ylempi korkeakoulututkinto lisansiaatin tai tohtorin tutkinto
Asuinpaikka	Onko asuinpaikkasi:
1. Pääkaupunkiseutu	pääkaupunkiseutu (Helsinki, Espoo, Kauniainen tai Vantaa)
2. Muu kaupunki	Tampere, Turku, Oulu, Kuopio, Lahti tai Jyväskylä muu kaupunki
3. Maaseutu	maaseututaajama maaseudun haja-asutusalue

Taulukko 2 Otoksen kuvailua.

	Kaikki	Lesbo		Homo	
		Avoin	Ei-avoin	Avoin	Ei-avoin
Kokenut syrjintää palkkauksessa (%)	18,4	19,8	26,3	15	15,7
Kokenut syrjintää työhönotossa (%)	13,3	11,1	14,1	17,9**	8,4**
Kokenut syrjintää työpaikalla (%)	7,4	7,2	7,8	8,1	6
Kokenut syrjintää etenemismahdollisuuksissa (%)	8,3	8,2	4,7	11*	6*
Ikä (keskiarvo, keskihajonta)	35,08 (8,96)	36,08 (8,58)	36,05 (11,46)	34,47 (8,07)	33,1 (9,25)
Ikä 18-30v (%)	35,9	30,9	39,1	35,3*	47*
Ikä 31-40v (%)	38,5	41,1**	26,6**	42,2	33,7
Ikä 41-60v (%)	25,6	28	34,4	22,5	19,3
Koulutus:					
Peruskoulu (%)	4,75	3,9*	9,4*	2,9	7,2
Toinen aste (%)	48,3	49,8	46,9	43,9	54,2
Korkeakoulu (%)	47,0	46,4	42,2	53,2**	38,6**
Asuinalue:					
Pääkaupunkiseutu (%)	50,3	51,2*	37,5*	59,6**	38,6**
Muu kaupunki (%)	42,0	39,6*	51,6*	37,6*	49,4*
Maaseutu (%)	7,6	9,2	9,4	2,9***	12***
N	527	207	64	173	83

Riippumattomien otosten t-testin avulla tarkastellaan avoimesti homojen ja ei-avoimesti homojen sekä avoimesti lesbojen, että ei avoimesti lesbojen välistä eroa syrjintäkokemuksissa sekä kontrollimuuttujissa (ikä, koulutus ja asuinpaikka). Tähdellä merkityt erot osoittautuvat tilastollisesti merkitseviksi: *=p < 0,1, **=p < 0,05, ***=p<0,01

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

6.1 Tulokset

Taulukossa 3 on esitetty logit-mallien antamien tulosten marginaalivaikutukset. Taulukosta nähdään, että tutkimustulosten mukaan seksuaalinen suuntautuminen on yhteydessä syrjintään työhönotossa sekä etenemismahdollisuuksissa vain homojen kohdalla tilastollisesti merkitsevästi 10 % merkitsevyystasolla. Seuraavaksi avataan tulokset tarkemmin.

Taulukko 3 Logit-mallien marginaalivaikutukset.

Selitettävä muuttuja	Homo		Lesbo	
	(1)	(2)	(3)	(4)
Palkka	-0.006 (0.051)	-0.027 (0.054)	-0.063 (0.060)	-0.048 (0.036)
Työhönotto	0.101* (0.055)	0.110* (0.057)	-0.035 (0.042)	-0.039 (0.041)
Syrjintä työpaikalla	0.012 (0.039)	0.022 (0.037)	-0.020 (0.043)	-0.016 (0.025)
Etenemismahdollisuudet	0.068* (0.037)	0.078* (0.041)	0.034 (0.039)	0.035 (0.017)

Taulukossa logit-mallien marginaalivaikutukset. Keskivirheet on merkitty sulkeisiin. Tähdellä merkityt erot osoittautuvat tilastollisesti merkitseviksi: *=p < 0,1, **=p < 0,05, ***=p<0,01
Kaikissa malleissa on kontrolloitu ikä ja lisäkontrollimuuttujina kolumneissa 2 ja 4 ovat koulutus ja asuinpaikka.

Taulukon 3 kolumnissa 1 on esitetty tulokset homojen osalta perusmallissa, joissa kontrollimuuttujana on vain ikä. Kolumnissa 3 on esitetty vastaavat tulokset lesbojen osalta. Kolumneissa 2 ja 4 kontrollimuuttujiksi lisätään iän rinnalle asuinpaikkaa ja koulutusta kuvaavat muuttujat. Tarkastellaan ensin tuloksia palkkauksen kannalta.

Lesbojen kohdalla marginaalivaikutus saa negatiivisen arvon -0.063, kun tarkastellaan palkkausta. Tulos viittaa siihen, että lesbojen kohdalla avoimuus

seksuaalisesta suuntautumisesta työssä on yhteydessä 6,3 prosenttiyksikköä pienempään todennäköisyyteen kokea syrjintää palkkauksessa. Tulos ei kuitenkaan ole tilastollisesti merkitsevä. Kun kontrollimuuttujiksi lisätään iän lisäksi asuinpaikka ja koulutus, marginaalivaikutus muuttuu arvoon -0.048 ja tällöin seksuaalisen suuntautumisen mahdollinen yhteys todennäköisyyteen kokea syrjintää palkkauksessa pienenee. Tulos ei kuitenkaan ole edelleenkään tilastollisesti merkitsevä. Homojen kohdalla tilanne on samankaltainen. Perusmallissa marginaalivaikutuksen arvoksi saadaan -0.006, joka viittaa siihen, että avoimuus seksuaalisesta suuntautumisesta on yhteydessä 0,6 prosenttiyksikköä pienempään todennäköisyyteen kokea syrjintää palkkauksessa. Kontrollimuuttujien lisäyksen jälkeen ero nousee 2,7 prosenttiyksikköön. Kummankaan mallin tulokset eivät ole homojen kohdalla tilastollisesti merkitseviä.

Työhönotossa tulokset ovat lesbojen kohdalla hyvin samankaltaisia kuin palkkauksessa. Marginaalivaikutusten arvot (-0.035 ja -0.039) viittaavat siihen, että avoimuus seksuaalisesta suuntautumisesta työssä on yhteydessä pienempään todennäköisyyteen kokea syrjintää työhönotossa. Erot eivät kuitenkaan ole tilastollisesti merkitseviä. Homojen kohdalla tilanne on kuitenkin päinvastainen. Perusmallissa homojen kohdalla marginaalivaikutuksen arvoksi saadaan positiivinen arvo 0,101, kun tarkastellaan työhönottoa. Tulos antaa viitteitä siitä, että avoimuus seksuaalisesta suuntautumisesta työssä on yhteydessä noin 10,1 prosenttiyksikköä suurempaan todennäköisyyteen kokea syrjintää työhönotossa verrattuna homoihin, jotka eivät kerro suuntautumisestaan työssä. Tulos on tilastollisesti merkitsevä 10 % merkitsevyystasolla. Kontrollimuuttujien lisäyksen myötä marginaalivaikutus on 0,110 eli ero nousee 11 prosenttiyksikköön, joka on myös tilastollisesti merkitsevä 10 % merkitsevyystasolla.

Seuraavaksi tarkastellaan työpaikalla esiintyvää syrjintää. Lesbojen kohdalla tulokset ovat edelleen hyvin samankaltaisia kuin aiemminkin. Molempien mallien tulokset viittaavat siihen, että avoimuus seksuaalisesta suuntautumisesta työssä on yhteydessä alhaisempaan todennäköisyyteen (2 % ja 1,6 %) kokea syrjintää työpaikalla verrattuna niihin lesboihin, jotka eivät ole avoimia suuntautumisestaan työpaikalla. Tulokset eivät ole tilastollisesti merkitseviä. Homojen kohdalla tilanne on jälleen päinvastainen. Perusmallissa tulokset antavat viitteitä siitä, että avoimuus seksuaalisesta suuntautumisesta työssä on yhteydessä 1,2 prosenttiyksikköä suurempaan todennäköisyyteen kokea syrjintää työpaikalla kuin ei avoimesti seksuaalivähemmistöön kuuluvilla homoilla. Kontrollimuuttujien lisäyksen jälkeen ero nousee 2,2 prosenttiyksikköön. Kummankaan mallin tulokset eivät ole homojenkaan kohdalla tilastollisesti merkitseviä.

Viimeiseksi tarkastellaan etenemismahdollisuuksissa esiintyvää syrjintää. Tässä kohtaa myös lesbojen tulokset eroavat hieman aikaisemmista tämän tutkimuksen tuloksista. Lesbojen marginaalivaikutusten positiivinen arvo 0.034 antaa viitteitä siitä, että avoimuus seksuaalisesta suuntautumisesta työssä on yhteydessä 3,4 prosenttiyksikköä suurempaan todennäköisyyteen kokea syrjintää etenemismahdollisuuksissa. Kontrollimuuttujien lisäämisen

jälkeen ero nousee 3,5 prosenttiyksikköön. Tulokset eivät kuitenkaan ole tilastollisesti merkitseviä. Homojen kohdalla tilanne on samansuuntainen, mutta tulokset ovat myös tilastollisesti merkitseviä. Perusmallissa marginaalivaikutusten arvoksi saadaan 0.068, joka antaa viitteitä siitä, että avoimuus seksuaalisesta suuntautumisesta työssä on yhteydessä 6,8 prosenttiyksikköä korkeampaan koetun syrjinnän määrään työpaikalla. Kontrollimuuttujien lisäyksen myötä ero nousee 7,8 prosenttiyksikköön. Homojen kohdalla etenemismahdollisuuksista saadut tulokset ovat tilastollisesti merkitseviä 10 % merkitsevyystasolla.

6.2 Tulosten suhde aiempiin tutkimuksiin

Tämän tutkimuksen tulokset ovat ristiriidassa Badgettin (1995) ja osittain ristiriidassa Arabsheibanin ym. (2005), Ahmedin ja Hammarstedtin (2010) ja Laurent ja Mihoubin (2012) tuloksien kanssa. Kaikkien edellä mainittujen tutkimusten tulokset viittaavat siihen, että homot kokevat palkkasyrjintää heteroihin verrattuna, josta ei löydetty viitteitä tämän tutkimuksen tuloksista. Homojen osalta tutkimuksen tulokset mukailevat enemmän Brysonin (2017) tuloksia, joiden mukaan homojen ja heteromiesten välillä ei ole palkkaeroja. Tässäkään tutkimuksessa erot eivät olleet tilastollisesti merkitseviä. Tutkimustulokset mukailevat kuitenkin osittain Arabsheibanin ym. (2005), Ahmedin ja Hammarstedtin (2010) ja Laurent ja Mihoubin (2012) tuloksia. Näissä tutkimuksissa ei löydetty viitteitä palkkasyrjinnästä lesbonaisten kohdalla, kuten ei tässäkään tutkimuksessa. Tämän tutkimuksen tulokset viittaisivat enemmänkin siihen, että lesbot kokevat vähemmän syrjintää työelämässä kuin heteronaiset. Samankaltaisen tuloksen on saanut Laurent ja Mihoubi (2012). Heidän tutkimuksensa löytää viitteitä lesbojen korkeammista palkoista verrattuna heteronaisiin yksityistä sektoria tarkastellessa. Ero ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevä julkisella sektorilla. Drydakis (2011) on raportoinut eriävistä tuloksista löytäen lesbonaisiin kohdistuvaa palkkasyrjintää. Tämä tutkimus ei siis tue suoraan aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa esille tuotua näkökulmaa siitä, että erityisesti homomiehet olisivat haavoittuvammassa asemassa palkkojen osalta verrattuna heteroihin. Lesbojen kohdalla tutkimustulokset ovat olleet tähän mennessä ristiriitaisia keskenään.

Tämän tutkimuksen tulosten mukaan avoimesti homot kokevat tullessa syrjityksi työhönotossa, mutta samaa tulosta ei havainnoitu lesbojen kohdalla. Homomiesten osalta tulokset ovat linjassa etenkin Tilcsik (2011) ja Ahmed ym. (2013) tutkimustulosten kanssa. Lesbojen kohdalla tulokset ovat ristiriidassa aiemman tutkimuksen kanssa. Esimerkiksi Weichselbaumer (2003), Ahmed ym. (2013) sekä Drydakis (2011) raportoivat tutkimustuloksia, jotka viittaavat lesbojen kokemaan syrjintään työhönotossa. Tässä tutkimuksessa ei kuitenkaan löydetty viitteitä lesbojen kokemasta syrjinnästä työhönotossa.

Tutkimustulokset etenemismahdollisuuksien kohdalla mukailevat Aksoyn, Carpenterin, Frankin ja Huffmanin (2019) tutkimusta, jonka tulokset

viittaavat siihen, että seksuaalivähemmistöön kuuluvat kokevat syrjintää etenemismahdollisuuksissa työssä saaden vähemmän esimerkiksi korkeamman tason johtotehtäviä kuin heteroseksuaaliset kollegat, jotka ovat työkokemukseltaan ja koulutukseltaan samanlaisia. Vaikka tämän tutkimuksen tulokset olivat tilastollisesti merkitseviä vain homojen kohdalla, ovat ne myös lesbojen kohdalla saman suuntaisia kuin Aksoyn ym. (2019) tutkimustulokset.

6.3 Tutkimuksen rajoitteet

Käytetty tutkimusasetelma sisältää rajoitteita. Ensimmäiseksi on huomioitava, että käytetty aineisto on ajallisesti 20 vuotta vanha. Tulevaisuudessa tarvitaan uusia ajankohtaisempia aineistoja, jolla voitaisiin mahdollisesti luotettavammin kuvailla työssä tapahtuvaa syrjintää seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen osalta. Toiseksi aineiston pieni otoskoko on yksi tutkimuksen rajoituksista. Tilastollisesti merkitseviä tuloksia on helpompi saada esille, mitä suurempi aineisto on kyseessä. Tämä saattaa olla yksi selitys sille, ettei tutkimuksessa saatu esille monia tilastollisesti merkitseviä tuloksia.

Käytetty aineisto rajautuu myös vain seksuaalivähemmistön edustajiin, jolloin vertailua suoraan seksuaalivähemmistöjen ja heteroseksuaalien välillä ei voitu tehdä. Tutkimuksessa vertailtiin avoimesti lesboja ja homoja ei-avoimesti homoihin ja lesboihin. Tämä asetelma tuottaa kysymyksen esimerkiksi siitä, voiko myös ei-avoimesti olevat seksuaalivähemmistöön kuuluvat henkilöt kokea seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvaa syrjintää esimerkiksi ulkonäkönsä takia? Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvat kohtaavat mahdollisesti asenteita ja stereotyyppioita esimerkiksi ulkonäkönsä takia, jolloin on mahdollista, että henkilö, joka ei ole kertonut seksuaalivähemmistöön kuulumisesta työpaikallaan leimataan silti seksuaalivähemmistön edustajaksi ja kokee tätä kautta syrjintää. Tämä on hyvä ottaa huomioon, kun tarkastellaan tutkimuksen tuloksia ja niiden laajempaa merkitystä.

Kuten aiemmin on nostettu esille, kyselytutkimuksissa heikkoutena on se, että tuloksien luotettavuuteen vaikuttaa suuresti se ketkä kyselyihin vastaavat. Koska vastaukset perustuvat vastaajien subjektiivisiin kokemuksiin ja näkemyksiin, tulokset voisivat olla toisella otoksella erilaisia.

Lopuksi mainitaan tutkimusaineiston keskittyminen lähinnä homomiehisiin ja lesbonaisiin. Seksuaalisuuden- ja sukupuolen moninaisuuden huomioimiseksi kaivataan tulevaisuudessa aineistoja, joissa otetaan laajemmin huomioon esimerkiksi erilaiset seksuaaliset suuntautumiset sekä sukupuoli- tai sukupuolittomuus.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Aiempi tutkimuskirjallisuus antaa viitteitä siitä, että syrjintää tapahtuu työelämässä. Työsyrynnästä on säädetty laissa, mutta tämä ei yksinään riitä poistamaan syrjintää työelämästä. Työssä tapahtuva syrjintä on osaltaan niin yksilön, yrityksen kuin yhteiskunnan ongelma, joka mahdollisesti tuottaa näille tahoille negatiivisia lopputulemia. Tästä syystä työsyrynnän tutkimukseen on hyödyllistä panostaa ja kiinnittää huomiota.

Vähemmistöt ovat usein alttiita kokemaan työssä esiintyvää syrjintää. Arvioiden mukaan Suomessa on noin 5–15 prosenttia sateenkaariväestöä (ks. Lehtonen 2007). Todennäköisesti joukko on kuitenkin suurempi. Vaikka seksuaalisuuden- ja sukupuolen moninaisuuden ilmiön laajuudesta ei voida esimerkiksi tilastojen valossa saada kattavaa kuvaa, on tärkeää, että myös seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt otetaan huomioon työsyrynnän tutkimuksessa.

Työsyryntää tutkitaan erilaisin sekä subjektiivisin että objektiivisin menetelmin. Suuri osa tutkimuksesta tehdään kyselyiden avulla, joilla saadaan kerättyä tietoa vastaajien subjektiivisista syrjinnän kokemuksista. Rekisteriaineistojen ja laajojen kyselytutkimusten avulla saadaan objektiivisempaa tietoa syrjinnästä. Haasteena näissä tutkimuksissa on se, löydetäänkö käytettäviin malleihin kaikki syrjintään vaikuttavat tekijät. Tämä on käytännössä hyvin vaikeaa. Tähän ongelmaan voidaan koittaa löytää ratkaisu kirjeenvaihtotestauksella. Kirjeenvaihtotestauksen avulla voidaan kontrolloida havaitsemattomat erot henkilöiden välillä.

Subjektiivisten mittareiden etuna on se, että niillä voidaan mahdollisesti päästä kiinni sellaiseen syrjintään, jota objektiivisilla mittareilla ei välttämättä havaita. Tällainen tilanne voi olla esimerkiksi silloin, jos asiakkaat välttelevät asioimista tietyn työntekijän kanssa. Toisaalta - kuten aiemmin nostettiin esille - subjektiiviset mittarit saattavat helposti vääristää todellisuutta, kun tulokset perustuvat yksilöiden kertomaan kokemukseen ja vastauksiin. Objektiiviset mittarit eivät riipu yksilöiden mielipiteistä eikä niiden tuloksia voi yksilö ohjata mieleisekseen, jolloin näillä mittareilla voidaan mahdollisesti havainnoida ilmiötä ilman itseraportointiin liittyvää harhaa. Voidaan ajatella, että molempia mittarityyppejä on hyödyllistä käyttää syrjinnän tutkimuksessa, jotta saadaan kokonaisvaltaisesti totuudenmukaisempaa tietoa syrjinnästä työelämässä.

Aiempi tutkimuskirjallisuus seksuaalivähemmistöjen kokemasta työsyrynnästä on osittain ristiriitaista. On löydetty kuitenkin viitteitä siitä, että ainakin osa seksuaalivähemmistöistä kokee syrjintää palkkojen osalta työelämässä. Tutkimustulokset antavat viitteitä siitä, että erityisesti homomiehet ovat haavoittuvammassa asemassa palkkojen osalta verrattuna heteroihin. Lesbojen kohdalla tulokset ovat olleet ristiriitaisempia. Aiemmat tutkimustulokset ovat yhteneviä siitä, että seksuaalivähemmistöön kuuluvat henkilöt kokevat syrjintää työnhaussa. Viitteitä seksuaalivähemmistöjen kokemasta syrjinnästä työnhaussa on löydetty sekä homojen, että lesbojen keskuudessa.

Tämän tutkimuksen tavoite oli selvittää, onko seksuaalisella suuntautumisella yhteyttä työsyrynnän eri osa-alueisiin eli tässä tapauksessa palkkaukseen, työhönnottoon, työssä tapahtuvaan syrjintään ja etenemismahdollisuuksiin työpaikalla. Tutkimuksessa hyödynnetään Lehtosen ja Mustosen Seksuaalivähemmistöt työelämässä 2003-tutkimuksen aineistoa, joka toteutettiin kyselytutkimuksena Suomessa. Tutkimustulokset antavat viitteitä siitä, että etenkin homomiesten kohdalla seksuaalinen suuntautuminen on yhteydessä työhön otossa sekä etenemismahdollisuuksissa esiintyvään syrjintään. Tutkimustulosten mukaan homojen kohdalla avoimuus seksuaalisesta suuntautumisesta on yhteydessä suurempaan todennäköisyyteen kokea syrjintää työhön otossa sekä etenemismahdollisuuksissa. Myös lesbojen kohdalla saatiin viitteitä seksuaalisen suuntautumisen yhteydestä suurempaan todennäköisyyteen kokea syrjintää etenemismahdollisuuksissa, mutta tulos ei ollut tilastollisesti merkitsevä. Nämä tulokset olivat samansuuntaisia aiemman tutkimuskirjallisuuden kanssa. Lesbojen osalta tutkimuksen tulokset eivät antaneet viitteitä suuremmasta todennäköisyydestä kokea syrjintää työhön otossa. Lisäksi tämän tutkimuksen tulokset eivät löytäneet viitteitä homojen kokemasta palkkasyrjinnästä. Nämä tutkimustulokset poikkesivat aiemmista tutkimustuloksista. Lesbojen osalta tämän tutkimuksen tulokset viittaavat siihen, että avoimesti lesboilla saattaa olla pienempi todennäköisyys tulla syrjityksi työpaikalla, palkkauksessa ja työhön otossa kuin ei-avoimesti lesboilla. Osa aiemmasta tutkimuskirjallisuudesta puoltaa näitä löydöksiä. Kuten aiemmassakin tutkimuskirjallisuudessa nousee esille, myös tässä tutkimuksessa löydettiin viitteitä siitä, että syrjintäkokemukset eroavat lesbojen ja homojen välillä.

On huomioitava, että aiempi tutkimuskirjallisuus sekä tämän tutkimuksen tulokset näyttävät, että työssä tapahtuvaan syrjintään liittyvä tutkimustieto on vielä hyvin ristiriitaista. Erilaiset tutkimustulokset voivat olla seurausta monista eri tekijöistä, kuten otoksesta, mittaustavoista tai tutkimuksen ajankohdasta. Olisikin tärkeää, että aiheesta saataisiin tulevaisuudessa lisää tutkimustuloksia, jotta voidaan luotettavammin sanoa, onko seksuaalinen suuntautuminen yhteydessä työsyryntään ja millainen mahdollinen yhteys on. Tulevaisuudessa on tärkeää kiinnittää huomiota siihen, että myös tilastoissa saataisiin paremmin esille seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt, jotta heistä saadaan kerättyä totuudenmukaisempaa tietoa ja tätä tietoa voitaisiin hyödyntää laajemmin tutkimuskentällä. On myös hyvä ottaa huomioon, että seksuaalisesta suuntautumisesta ja sukupuolen moninaisuudesta käyty keskustelu ja niiden ymmärtäminen ovat vasta lähivuosikymmeninä nousseet erityisesti pinnalle yhteiskunnassa, jolloin jo lyhyessäkin ajassa tutkimustulokset voivat muuttua. Tulevaisuudessa tarvitaankin lisää tutkimusta seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kokemasta syrjinnästä työelämässä.

LÄHTEET

- Ahmed, A. M., Andersson, L., & Hammarstedt, M. (2013). Are Gay Men and Lesbians Discriminated against in the Hiring Process? *Southern Economic Journal*, 79(3), 565–585.
<https://doi.org/10.4284/0038-4038-2011.317>
- Ahmed, A. M., & Hammarstedt, M. (2010). Sexual orientation and earnings: A register data-based approach to identify homosexuals. *Journal of Population Economics*, 23(3), 835–849.
<https://doi.org/10.1007/s00148-009-0265-4>
- Aigner, D. J., & Cain, G. G. (1977). Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets. *ILR Review*, 30(2), 175–187.
- Aksoy, C. G., Carpenter, C. S., Frank, J., & Huffman, M. L. (2019). Gay glass ceilings: Sexual orientation and workplace authority in the UK. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 159, 167–180.
<https://doi.org/10.1016/j.jebo.2019.01.013>
- Arabsheibani, G. R., Marin, A., & Wadsworth, J. (2005). Gay Pay in the UK on JSTOR. *Economica*, 72(286), 333–347.
- Arrow, K. (1973). The Theory of Discrimination. Teoksessa O. Ashenfelter & A. Rees, *Discrimination in Labor Markets*, 3–33. Princeton University Press.
<http://www.jstor.org/stable/j.ctt13x10hs>
- Asali, M., & Gurashvili, R. (2020). Labour market discrimination and the macroeconomy. *Economics of Transition and Institutional Change*, 28(3), 515–533. <https://doi.org/10.1111/ecot.12249>
- Bader, B., Stoermer, S., Bader, A. K., & Schuster, T. (2018). Institutional

- discrimination of women and workplace harassment of female expatriates: Evidence from 25 host countries. *Journal of Global Mobility*, 6(1), 40–58. <https://doi.org/10.1108/JGM-06-2017-0022>
- Badgett, M. V. L. (1995). The Wage Effects of Sexual Orientation Discrimination. *ILR Review*, 48(4), 726–739. <https://doi.org/10.1177/001979399504800408>
- Becker, G. S. (1971). *The Economics of Discrimination*. University of Chicago Press. <http://ebookcentral.proquest.com/lib/jyvaskyla-ebooks/detail.action?docID=574731>
- Becker, G. S. (1993). Nobel Lecture: The Economic Way of Looking at Behavior. *Journal of Political Economy*, 101(3), 385–409.
- Bell, D., & Heitmueller, A. (2009). The Disability Discrimination Act in the UK: Helping or hindering employment among the disabled? *Journal of Health Economics*, 28(2), 465–480. <https://doi.org/10.1016/j.jhealeco.2008.10.006>
- Bryson, A. (2017). Pay equity after the Equality Act 2010: Does sexual orientation still matter? *Work, Employment and Society*, 31(3), 483–500. <https://doi.org/10.1177/0950017016664678>
- Böckerman, P., & Ilmakunnas, P. (2012). The Job Satisfaction-Productivity Nexus: A Study Using Matched Survey and Register Data. *Industrial and Labor Relations Review*, 65(2), 244–262.
- Choi, K.-H., Paul, J., Ayala, G., Boylan, R., & Gregorich, S. E. (2013). Experiences of Discrimination and Their Impact on the Mental Health Among

- African American, Asian and Pacific Islander, and Latino Men Who Have Sex With Men. *American Journal of Public Health*, 103(5), 868–874.
- Coleman, M. G. (2004). Racial Discrimination in the Workplace: Does Market Structure Make a Difference? *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 43(3), 660–689.
<https://doi.org/10.1111/j.0019-8676.2004.00354.x>
- Drydakis, N. (2011). Women’s Sexual Orientation and Labor Market Outcomes in Greece. *Feminist Economics*, 17(1), 89–117.
<https://doi.org/10.1080/13545701.2010.541858>
- Drydakis, N. (2015). Effect of Sexual Orientation on Job Satisfaction: Evidence from Greece. *Industrial Relations*, 54(1), 162–187.
<https://doi.org/10.1111/irel.12080>
- Drydakis, N. (2022). Sexual orientation discrimination in the labor market against gay men. *Review of Economics of the Household*, 20(3), 1027–1058.
- Ensher, E. A., Grant-Vallone, E. J., & Donaldson, S. I. (2001). Effects of perceived discrimination on job satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship behavior, and grievances. *Human Resource Development Quarterly*, 12(1), 53–72.
[https://doi.org/10.1002/1532-1096\(200101/02\)12:1<53::AID-HRDQ5>3.0.CO;2-G](https://doi.org/10.1002/1532-1096(200101/02)12:1<53::AID-HRDQ5>3.0.CO;2-G)
- European union. (2019). Discrimination in the European Union – Syyskuu 2019 – - Eurobarometer survey.
<https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2251>

- Everly, B., Unzueta, M., & Shih, M. (2016). Can Being Gay Provide a Boost in the Hiring Process? Maybe If the Boss is Female. *Journal of Business and Psychology*, 31, 293–306. <https://doi.org/10.1007/s10869-015-9412-y>
- FRA. (2020). A long way to go for LGBTI equality. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2811/582502>
- Freeman, R. B. (1978). Job Satisfaction as an Economic Variable. *The American Economic Review*, 68(2), 135–141.
- Griffith, K. H., & Hebl, M. R. (2002). The disclosure dilemma for gay men and lesbians: "Coming out" at work. *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1191–1199. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.6.1191>
- Hankaniemi, A.-L. (2022, kesäkuuta 7). Toni Varis kertoi avioliitosta miehensä kanssa ja sai kuulla potkuista seuraavana päivänä: Ilmarinen kiistää, mutta tekee selvityksen asiasta. Yle Uutiset. <https://yle.fi/uutiset/3-12479521>
- Jones, M. K., Latreille, P. L., & Sloane, P. J. (2006). Disability, gender, and the British labour market. *Oxford Economic Papers*, 58(3), 407–449. <https://doi.org/10.1093/oep/gpl004>
- L 30.12.2014/1325. Yhdenvertaisuus. Valtion säädöstietopankki Finlex, Ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 1.3.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325>
- L 13.11.2009/885. Rikoslaki. Valtion säädöstietopankki Finlex, Ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 1.3.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2009/20090885>
- L 23/2004. Työsopimuslaki. Valtion säädöstietopankki Finlex, Ajantasainen

lainsäädäntö. Viitattu 1.3.2023.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2004/20040023>

Lanning, J. A. (2010). Productivity, Discrimination, and Lost Profits During Baseball's Integration. *The Journal of Economic History*, 70(4), 964–988.

<https://doi.org/10.1017/S0022050710000793>

Laurent, T., & Mihoubi, F. (2012). Sexual Orientation and Wage Discrimination in France: The Hidden Side of the Rainbow. *Journal of Labor Research*, 33(4), 487–527. <https://doi.org/10.1007/s12122-012-9145-x>

Lehtonen, Jukka P. (Helsingin yliopisto) & Mustola, Kati (Helsingin yliopisto): Seksuaalivähemmistöt työelämässä 2003 [sähköinen tietoaaineisto]. Versio 2.0 (2018-07-26). Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [jakaja].

<http://urn.fi/urn:nbn:fi:fsd:T-FSD2796>

Lehtonen, J. (2006). Seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuuteen liittyvä syrjintä. Teoksessa O. Lepola & S. Villa (Toim.), *Syrjintä Suomessa 2006*.

Lipasti, L., & Marjut, P. (2020). Sateenkaariperheiden määrä kasvaa – osa perheistä jää tilastoissa yhä piiloon | Tieto&trendit. *Tieto& Trendit*. <https://www2.tilastokeskus.fi:443/tietotrendit/artikkelit/2020/sateenkaariperheiden-maara-kasvaa-osa-perheista-jaa-tilastoissa-yha-piiloon/>

Milgrom, P., & Oster, S. (1987). Job Discrimination, Market Forces, and the Invisibility Hypothesis. *The Quarterly Journal of Economics*, 102(3), 453–476. <https://doi.org/10.2307/1884213>

Oikeusministeriö. (2018). Koko ajan jännittyneenä Moniperusteinen syrjintä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien kokemana.

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161239/O_MSO_51_2018_Koko_ajan_j%c3%a4nnittyneen%c3%a4_Rainbow_Rights_web.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Phelps, E. S. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. *The American Economic Review*, 62(4), 659–661.

Pietiläinen, M., & Keski-Petäjä, M. (2014). Työsyöjinnän seuranta Suomessa (Työ ja yrittäjyys Nro 53; s. 128). Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja.

Pietiläinen, M., & Pohjanpää, K. (2019). Lakimuutokset näkyvät sateenkaariväen tilastoinnissa – samaa sukupuolta olevan kanssa avioliitossa 4 000 suomalaista | Tieto&trendit. Tieto& Trendit.

<https://www2.tilastokeskus.fi:443/tietotrendit/artikkelit/2019/lakimuutokset-nakyvat-sateenkaarivaen-tilastoinnissa-samaa-sukupuolta-olevan-kanssa-avioliitossa-4000-suomalaista/>

Roberts, R. K., Swanson, N. G., & Murphy, L. R. (2004). Discrimination and occupational mental health. *Journal of Mental Health*, 13(2), 129–142.
<https://doi.org/10.1080/09638230410001669264>

Seta ry. (2021, maaliskuuta 24). Sateenkaarisanasto.

<https://seta.fi/sateenkaaritieto/sateenkaarisanasto/>

Suomen virallinen tilasto (SVT): Perheet [verkkajulkaisu]. ISSN=1798–3215.

Helsinki: Tilastokeskus [Viitattu: 1.3.2023]. Saantitapa:

<https://www.stat.fi/tilasto/perh>

Suárez, M. I., Marquez-Velarde, G., Glass, C., & Miller, G. H. (2020).

Cis-normativity at work: Exploring discrimination against US trans workers. *Gender in Management: An International Journal*, 37(6),

716-731. <https://doi.org/10.1108/GM-06-2020-0201>

TEPA-termipankki. (2023, haettu). Rakenteellinen syrjintä | TEPA-termipankki (erikoisalojen sanasto- ja sanakirjakokoelma).

<https://termipankki.fi/tepa/fi/haku/rakenteellinen%20syrjint%C3%A4>

Tilcsik, A. (2011). Pride and Prejudice: Employment Discrimination against Openly Gay Men in the United States. *American Journal of Sociology*, 117(2), 586–626. <https://doi.org/10.1086/661653>

Tilastokeskus – Sateenkaariperheet tuovat väriä tilastoihin. (ei pvm.).

Tilastokeskus. Noudettu 27. syyskuuta 2022, osoitteesta

https://www.stat.fi/artikkelit/2013/art_2013-09-23_001.html?s=0#8

Valtioneuvosto. (2020). Tavoitteena syrjimätön työelämä – Työsyrjinnän nykytila ja keinoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi (Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja Nro 20; ss. 1–137).

Vähemmistövaltuutettu. (2014). Selvitys romanien syrjintäkokemuksista (Nro 15; Erilaisena arjessa).

Weichselbaumer, D. (2003). Sexual orientation discrimination in hiring. *Labour Economics*, 10(6), 629–642.

[https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(03\)00074-5](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(03)00074-5)

Yhdenvertaisuusvaltuutettu. (haettu 2022). Työelämä |

Yhdenvertaisuusvaltuutettu. Noudettu 7. heinäkuuta 2022, osoitteesta

<https://syrjinta.fi/tyoelama>

Yhdenvertaisuusvaltuutettu. (haettu 2023). Rasismi.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu. <https://syrjinta.fi/rasismi>