

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Asiantuntijakuuleminen 5.3.2021

VNS 3/2020 vp Valtioneuvoston selonteko kestävän kehityksen globaalista toimintaohjelmasta Agenda2030:sta

Kiitän mahdollisuudesta kommentoida valtioneuvoston selontekoa kestävän kehityksen globaalista toimintaohjelmasta Agenda2030:sta. Strategisen tutkimuksen neuvoston rahoittamassa WeAll-hankkeessamme tutkimme yhteiskunnallisesti ja taloudellisesti kestävää tulevaisuuden työelämää.

Meneillään olevat ja tulevaisuudessa kiihtyvät työn murroksen prosessit vaikuttavat monin tavoin inhimillisesti, sosiaalisesti ja taloudellisesti kestävään työelämään. Työn rakenteet ja sisällöt, tarvittava osaamispohja ja toimeentulo muuttuvat ja itse työn merkitysten oletetaan muuttuvan. Globalisaation kiihtyminen, demografiset muutokset, uudet teknologiat ja ilmastonmuutos vaikuttavat laaja-alaisesti kaikkiin yhteiskuntiin ja työelämän organisaatioihin, joilla on erilaisia valmiuksia ja mahdollisuuksia reagoida uusiin haasteisiin ja mahdollisuuksiin. Suomella on monia vahvuustekijöitä, joiden vuoksi työn murros voi olla hallittua ja se voi tuottaa positiivisia lopputuloksia monille ihmisille ja työn osa-alueille. Olisikin tärkeä huomioida, että muutosprosesseissa ihmiset ja ihmisryhmät ovat keskenään varsin erilaisissa asemassa.

Taloudellisesti ja inhimillisesti kestävässä työelämässä yhdenvertaisuus ja sukupuolten tasa-arvo ovat lähtökohta, jota pitää tukea kaikilla tasoilla. Yhdenvertaisuuden ja sukupuolten tasa-arvon edistämisen on oltava läpileikkaavasti läsnä kaikessa Agenda2030-toimintaohjelmaan liittyvässä työssä, mukaan lukien toimenpide-ehdotusten sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi. Oikeudenmukaisuus ja yhtäläinen kohtelu ovat avainasemassa siinä, kuinka työelämän muuttuvissa oloissa saadaan kaikki potentiaali käyttöön. Sukupuolispesifit ja yhdenvertaisuuteen pyrkivät toimenpiteet sekä toiminta työpaikkatasolla ovat avainasemassa vakaan ja hyvinvoivan yhteiskunnan ja tulevaisuuden työelämän kehittämisessä.

Lausunnossa keskitytään pyynnöstä kahteen toisiinsa läheisesti liittyvään ilmiöön: **työhyvinvointi** ja **digitalisaatio**. Työhyvinvointia ja digitalisaatiota käsitellään tai sivutaan tavoitteissa 4, 5, 8 ja 9.

Tiivistelmä

- Työhyvinvointiin vaikuttaa ratkaisevasti mahdollisuus käyttää kykyjään, edetä urallaan ja tulla kohdelluksi oikeudenmukaisesti.
- Työuupumusoireista kärsii ajoittain jopa kolmasosa työväestöstä. Ylemmistä toimihenkilöistä näkymätöntä ylityötä tekee liki viidesosa viikoittain tai useammin. Työn kuormittavuutta individualisoidaan työelämässä varsin paljon työntekijöiden omalle vastuulle. Rakenteelliset ongelmat tarvitsevat ensisijaisesti rakenteellisia ratkaisuja.
- Työhyvinvoinnin tärkeä tekijä on oikeudenmukaisuus. Samapalkkaisuusohjelman keskeinen heikkous on konkreettisen samapalkkaisuustavoitteen puuttuminen. Samapalkkaisuuden edistämiseksi eräs käytännön toimenpide on palkka-avoimuus, johon sisältyy palkka kokonaisuudessaan muine etuuksineen. Tarvitaan konkreettinen tavoite, selkeät toimenpiteet ja vuosittainen seuranta.
- Perhevapaauudistuksen vaikutuksia tulee arvioida systemaattisesti eri ihmisryhmien kannalta huomioiden alueellisuus sekä sosioekonominen, koulutus- ja maahanmuuttajatausta.
- Etätyö koskettaa ihmisiä vaihtelevasti riippuen heidän koulutuksellisesta ja ammatillisesta taustastaan sekä muista tekijöistä (kuten sukupuoli, vammaisuus, etnisyys ja asuinpaikka). Etätyö mahdollistaa myös eriarvoistumista, mitä pitää pyrkiä ennaltaehkäisemään suunniteltaessa säännöksiä organisaatioiden ja lainsäädännön tasoilla.
- Digitalisaatio voi johtaa entistä tasa-arvoisempaan yhteiskuntaan tai yhteiskunnan eriarvoisuuden kasvamiseen, riippuen siitä, miten digitalisaatiota johdetaan ja mihin resurssit kohdennetaan. Työelämään kohdistuvista toimenpiteistä tulee toteuttaa sukupuoli- sekä yhdenvertaisuusvaikutusten etukäteisarviointi kaikessa digitalisaation edistämisessä.
- Digitalisaatio ja digitalisaatiokasvatus saattaa parantaa eri ryhmien integroitumista yhteiskuntaan ja työelämään tai epäonnistuessaan digitalisaatiokehitys saattaa johtaa eriarvoisuuden syvenemiseen. Jatkuva oppiminen – esim. avoin yliopisto ja muut joustavat opintoväylät – ovat tässä avainasemassa ja niistä tulee tehdä entistä lähestyvämpiä eri ryhmille.
- Uusien teknologioiden kehittämisessä tulee huomioida alan sukupuolittuneisuus – nuoria tulee kannustaa hakeutumaan sukupuolesta riippumatta uuden teknologian aloille ja aloihin liittyviä miehiä stereotypioita tulee purkaa. Vihreään siirtymään liitetty n. miljardin euron panostukseen tulee tehdä sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi.

Työhyvinvointi

Työhyvinvointiin vaikuttaa ratkaisevasti mahdollisuus käyttää kykyjään, edetä urallaan ja tulla kohdelluksi oikeudenmukaisesti. Siten kaikissa työelämään liittyvissä toimenpiteissä tulee olla keskeisenä ajatus oikeudenmukaisesta ja inklusiivisesta työelämästä, joka perustuu syrjimättömyyteen ja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden systemaattiseen ja suunnitelmalliseen edistämiseen.

Työuupumus uhkaa

Nykytyöelämän tempo kuluttaa monia. Uusimman työolobarometrin mukaan yhä useampi palkansaaja kokee työnsä henkisesti raskaaksi ja lähes puolet kokee haitallista stressiä työssään – esimerkiksi työuupumuksen oireista henkistä uupumusta koki aina tai usein 12 prosenttia palkansaajista ja joskus 37 prosenttia.¹ Jo varsin nuorten tietotyöntekijöiden ylikuormittuminen on huolestuttava ilmiö.² Valtioneuvoston tulevaisuusselonteossa todetaan työurien pirstaloitumisen vaikuttavan stressitason nousuun ja kokonaiskuormitukseen.

Työn kuormittavuutta individualisoidaan työelämässä varsin paljon työntekijöiden omalle vastuulle. Kuitenkin myös organisaatioilla ja erityisesti niiden johtotehtävissä olevilla henkilöillä, ml. lähijohtajat, on lainsäädännöllinenkin vastuu seurata työn kuormittavuutta ja työaika. Tavoitteessa 8 käsitellään hallituksen tavoitetta suojata työelämän oikeuksia ja taata turvallinen työympäristö kaikille työntekijöille, erityisesti epävarmassa työsuhteessa oleville (8.8), johon liittyen tehdään selvitys työ sopimuksissa sovittavasta työajasta. Tämä on tärkeä tavoite. Toinen tärkeä ryhmä ovat erityisesti asiantuntijatyötä tekevät, joiden ylityöt jäävät usein näkymättömäksi ja kuormittavat jaksamista. Entistä pirstaloituneemmassa tietotyössä on tavallista, että asiantuntijat tekevät paljon näkymätöntä ylityötä: Uusimman työolobarometrin mukaan 18% ylemmistä toimihenkilöistä tekee ylityötä viikoittain tai useammin.³ Ylikuormittumista on tärkeää ennaltaehkäistä organisaatioiden työnjaon ja eettisesti kestävä johtamisen kautta, ei pelkästään individualisoimalla ongelmat liikakuormituksesta yksilöille.⁴ Rakenteelliset ongelmat tarvitsevat ensisijaisesti rakenteellisia ratkaisuja.

Tavoitteessa 8 kerrotaan kehitettävän yrittäjien jaksamista tukevia toimintamalleja yrittäjien. Työntekijöiden, ja erityisesti yksinyrittäjien ja yksityisyrittäjien, jaksamiseen tulee panostaa. Tässäkin on huomioitava sektorikohtaiset erot sekä työntekijöiden taustat (mm. koulutus, sukupuoli, alueellisuus). Toimet tulee kohdentaa sen mukaisesti.

¹ Työolobarometri 2019.

² Karjalainen, M., Niemistö, C. & Hearn, J. (2016). Tietotyöalan voittajan tyyli. Teoksessa T. Kinnunen, I. Korte-Iainen ja J. Parviainen (toim.). *Ruumiillisuus ja työelämä*. Tampere: Vastapaino, 165-181.

³ Työolobarometri 2019.

⁴ Ks. esim. Nie, D. & Lämsä, A-M. & Pucetaite, R. (2018). Effects of Responsible Human Resource Management Practices on Female Employees' Turnover Intentions. *Business Ethics: A European Review* 27(1), 29-41.

Työelämän murros ja etätyö hämärtävät työn rajoja

Työn ja muun elämän rajojen hämärtyminen sekä työn ja hoivan suhde vaikuttavat ratkaisevasti monien työuraan ja jaksamiseen. Erityisesti etätyössä työn rajat hämärtyvät. Kun töitä tehdään kotona, voi monella työpäivän aloittaminen ja etenkin lopettaminen sumentua. Koska työn rajat lipsuvat etätöissä tavallista helpommin, vaatii se organisaatioilta ja työntekijöiltä uusien taitojen ja käytäntöjen opettelemista, sekä näiden johtamista. Monet tulevat nyt ehkä ensimmäistä kertaa ajatelleeksi työnsä rajoja ja niiden hallitsemista.

Jo ennen koronapandemia vajaa kolmasosa suomalaisista teki etätöitä ja ylemmillä toimihenkilöillä osuus oli liki 60%. Etätyö on kasvanut voimakkaasti viimeisen 10 vuoden aikana jo ennen laajamittaiseen etätyöpakkoon sysännyttä pandemiaa. (Tilastokeskus).

Etätyö, tai monipaikkainen työ, on laaja-alaisena uusi työn tekemisen muoto, vaikkakin tuttua asiantuntijatyössä. Etätyö koskettaa ihmisiä vaihtelevasti riippuen heidän koulutuksellisesta ja ammatillisesta taustastaan sekä muista tekijöistä (kuten sukupuoli, vammaisuus, etnisyys ja asuinpaikka). Etätyöhön liittyviä toimenpiteitä päättäessä tuleekin ottaa huomioon työntekijöiden moninaisuus ja risteävät erot.

Etätyömahdollisuudet ovat rakenteellisesti jakautuneita. Suurta osaa töistä, joiden avulla yhteiskuntien infrastruktuuri pysyy yllä, ei voi etäistää eikä edes tulevaisuudessa robotisoida. Siten etätyö voi vahvistaa luokkaistumista, sukupuolistunutta eriarvoisuutta ja rodullistamista.

Etätyö mahdollistaa myös eriarvoistumista, mitä pitää pyrkiä ennaltaehkäisemään suunniteltaessa säännöksiä organisaatioiden ja lainsäädännön tasoilla. Toimivaan ja sosiaalisesti kestäväan etätyöhön vaikuttavat risteävien erojen lisäksi muun muassa taloudelliset seikat – esimerkiksi kaupungeissa asutaan ahtaammin ja vain harvoilla on kotona tilaa toimivalle etätyöpisteelle ja etätöiden vaatimalle rauhalle. Kyseessä on mittava menoeränsiirto työnantajilta työntekijöille, jos vastaisuudessa pysyvä työpiste pitää luoda omaan kotiin. Etenkin ahtaassa kaupunkiasumisessa kyseessä voi olla isoistakin menoeristä.

Etätyöpakon myötä organisaatiot joutuivat tarkistamaan käytäntöjään ja mahdollistamaan työskentelyn kotona aiempaa laajemmille työntekijäryhmille. Mitä ylempänä organisaatiohierarkiassa työntekijä on, sitä todennäköisemmin hänellä on lupa etätöihin. Kuitenkin tutkimuksessa on huomattu, että etätöissä ollaan usein tehokkaampia kuin konttorilla ja että monet työntekijät hakeutuvat etätöihin saadakseen tehdä töitä keskeytyksettä.⁵ Rakenteelliset ja organisatoriset epätasa-arvoisuudet tulee huomioida pohdittaessa etätyöoikeuksia ja niihin liittyviä käytäntöjä. On mietittävä tapoja mahdollistaa etätyötä myös uusille työntekijäryhmille. Samalla on mietittävä, kuinka lähijohtaminen toimii.

⁵ Niemistö, C., Karjalainen, M., & Hearn J. (2017). "Pakko painaa pitkää päivää": Työn ja muun elämän väliset hämärtyvät rajat tietotyössä. Teoksessa *Työaika*kirja. Helander, M., Levä, I. & Saksela-Bergholm, S. (toim.) Helsinki: Into Kustannus, 147-170.

Vastuu etätyön järjestämisestä ei voi jäädä vain yksittäiselle työntekijälle. Mikäli työnantaja olettaa työntekijän työskentelevän etänä, tulisi tämän varmistaa toimivat työolosuhteet. Tulee kehittää johtajuutta, joka tukee työntekijän keinoja keskittyä työhönsä ja voivan työssään hyvin. Työntekijä ei saa joutua yksinään kantamaan vastuuta työsuorituksestaan ja työprosessista.

Toimivaan etätyöhön kuuluvat työterveyspalvelut työntekijän etätyöpaikkakunnalla, toimivat työtilat ja -laitteet etätyöpaikkakunnalla, sekä toimiva etätyöyhteisö ja –johtajuus. Niiden avulla voimme ottaa oppia tästä keväästä ja luoda entistä joustavammat ja samalla työntekijää tukevat työelämän ratkaisut.

Etätyö on myös sukupuoleen ja hoivaan liittyvä kysymys. Hoivavastuut vaikuttavat etätöihin ja asettavat perheelliset ja etenkin pienten lasten vanhemmat monia muita ryhmiä vaikeampaan asemaan. Etätöiden eriarvoistava vaikutus korostuu yksinhuoltajien kohdalla.

Työhyvinvointi tasa-arvo ja yhdenvertaisuusnäkökulmasta

Työhyvinvoinnin tärkeä tekijä on oikeudenmukaisuus, johon liittyy tavoitteen 5.1 käsittelemä palkkatasa-arvo. Nykyisen samapalkkaisuusohjelman keskeinen heikkous on konkreettisen samapalkkaisuustavoitteen puuttuminen. Samapalkkaisuuden edistämiseksi eräs käytännön toimenpide on palkka-avoimuus, johon sisältyy palkka kokonaisuudessaan muine etuuksineen. Tarvitaan konkreettinen tavoite, selkeät toimenpiteet ja vuosittainen seuranta.

Toinen merkittävä tekijä työhyvinvoinnissa, tavoite 5.4, käsittelee perhevapaaauudistusta, joka on erittäin tervetullut. Perhevapaaauudistuksen vaikutuksia tulee arvioida systemaattisesti eri ihmisryhmien kannalta huomioiden heidän sosioekonominen, koulutus- ja etninen taustansa. Erityisesti naisten urakehityksen yhtenä kompastuskivenä on hoivavastuiden kuormittavuus. Työhyvinvointia ja digitalisaatiota tulevaisuuden työelämässä pohdittaessa on huomioitava tutkimuksissa todettu hoivan vahva sukupuolittuneisuus ja ratkaiseva vaikutus työelämään osallistumiseen ja erityisesti naisten uramahdollisuuksiin.⁶ Hoiva on myös urakysymys: naisten urakehitystä heikentävät työelämän epätasa-arvoiset rakenteet. Hoivatyön epätasainen jakautuminen vähentää miesten mahdollisuuksia isinä ja hoivatyössä yleensä, jolla puolestaan on kielteisiä vaikutuksia muun muassa perheisiin, parisuhteisiin ja lapsi-vanhempi-suhteisiin.⁷

Lisäksi naisten urakehitystä heikentävät työelämän epätasa-arvoiset rakenteet ja käytännöt. Naisia ei rekrytoida eivätkä he hakeudu yhtä voimallisesti johtoasemiin muun muassa johtotehtäviin implisiittisesti liittyvien työaikojen oletusten mutta myös miesten

⁶ McKie, L., Biese, I. & Jyrkinen, M. (2013). "The Best Time is Now!": The Temporal and Spatial Dynamics of Women Opting in to Self-Employment. Special Issue Frayed Careers: Rhythms of Working Lives, *Gender Work and Organisation*, 20(2), s. 194-196.

⁷ Kangas, E., Lämsä, A-M. & Heikkinen, S. (2017). Father Managers (Un)Doing Traditional Masculinity. In Pilinska, A. (toim.) *Fatherhood in Contemporary Discourse - Focus on Fathers*. Oxford: Cambridge Scholars Publishing, s. 17-30.

ulossulkevien verkostojen vuoksi. Naisten ja miesten urakehitys eroaa tutkitusti toisistaan.⁸ Naisten vähäisyys johtoasemissa ja työelämän jakautumien (horisontaalinen segregatio) näkyvät sukupuolten palkkaeroissa.

Digitalisaatio

Työelämän segregatio vaikuttaa digitalisaation hyötyihin ja uhkiin

Digitalisaatio voi johtaa entistä tasa-arvoisempaan yhteiskuntaan tai yhteiskunnan eriarvoisuuden kasvamiseen, riippuen siitä, miten digitalisaatiota johdetaan ja mihin resurssit kohdennetaan. Suomessa on moniin länsimaihin verrattuna vahva vertikaalinen jakautuminen työmarkkinoilla – vain noin 10% on niin kutsuttuja tasa-ammattajia (40% toista sukupuolta). Tasa-ammattien osuutta tulisikin lisätä tulevaisuudessa. Monimuotoisuus ja sen onnistunut johtaminen voi tuottaa työelämässä positiivisia vaikutuksia, joista esimerkkejä ovat lahjakkuuksien houkuttelu rekrytoinneissa, lisääntynyt innovoivuus, osaamisen parempi hyödyntäminen, kilpailukyvyyn parantuminen sekä ympäristön muutoksiin sopeutuminen ja ennakointi. Monimuotoisuuteen positiivisesti suhtautuvista organisaatioissa erilaisuutta ei pelkästään siedetä vaan sitä hyödynnetään tiimeissä, ryhmissä ja johtamisessa rikastuttavana ja uudistavana mahdollisuutena.⁹ Monimuotoisuuteen liittyvät sukupuolen lisäksi myös esimerkiksi ikä, seksuaalisuus ja etninen tausta. Segregation purkaminen vaatii laaja-alaisia toimenpiteitä alkaen varhaiskasvatuksesta ja koulutuksesta. Muutos ei tapahdu itsestään, sillä nuorten toiveammatit ovat edelleen pitkälle sukupuolen mukaan eriytyneitä.¹⁰ Esimerkiksi nuorisobarometrin perusteella naisten osuus tuleekin pikemminkin laskemaan kuin nousemaan tekniikan ja ICT-aloilla.¹¹

Tavoitteessa 4 käsitellään digitalisaatio-, talous- ja työelämätaitoja koulutuksen läpileikkaavina teemoina. Tavoitteessa tulee huomioida risteävät erot ja panostaa erityisesti työllistymisen suhteen vaikeassa asemassa oleviin ryhmiin, kuten maahanmuuttajataustaisiin naisiin. OECD:n raportti (2018) kehotti Suomea panostamaan siihen, kuinka maahanmuuttajataustaisia naisia ja lapsia voitaisiin saada integroitua yhteiskuntaan.¹² Digitalisaatio ja digitalisaatiokasvatus saattaa parantaa eri ryhmien integroitumista yhteiskuntaan ja työelämään tai epäonnistuessaan digitalisaatiokehitys saattaa johtaa eriarvoisuuden syvenemiseen. Jatkuva oppiminen – esim. avoin yliopisto

⁸ Heikkinen, S., Lämsä, A-M. & Hiillos, M. (2014). Narratives by women managers about spousal support for their careers. *Scandinavian Journal of Management* 30(1), 27–39; Heikkinen, S. & Lämsä, A-M. (2017). Narratives of spousal support for the careers of men in managerial posts. *Gender, Work and Organization*, 24 (2), 171-193.

⁹ Ks. esim. Ely, R. J. & Thomas, D. A. (2001). Cultural Diversity at Work: The effects of diversity perspectives on work group processes and outcomes, *Administrative Science Quarterly* 46, 229–273; Gröschl, S. (2011) *Diversity in the Workplace: Multi-disciplinary and International Perspectives*. Aldershot: Gower; Louvrier, J. (2013) *Diversity, Difference and Diversity Management: A Contextual and Interview Study of Managers and Ethnic Minority Employees in Finland and France*. Economics and Society 259. Helsinki: Hanken School of Economics

¹⁰ Teräsaho, M. & Keski-Petäjä, M. (2017) Nuorten toiveammatit sukupuolen mukaan eriytyneitä, julkaisussa Myllyniemi, S. (toim.) Katse tulevaisuudessa. Nuorisobarometri 2016. Helsinki: Nuorisotutkimusseura, s. 203-219.

¹¹ Nuorisobarometri 2017.

¹² OECD 2018 report, *Finland must focus on integrating migrant women and their children to boost their contribution to the economy and society*

ja muut joustavat opintoväylät – ovat tässä avainasemassa ja niistä tulee tehdä entistä lähestyvämpiä eri ryhmille.

Monessa kansainvälisessä selvityksessä on tuotu esiin, että Suomessa ulkomaalaistaustaisiin ja ei-valkoihoisiin kohdistuu ennakkoluuloja ja suoranaista rasismia. Esimerkiksi Euroopan perusoikeusviraston tutkimuksen (2016) mukaan Suomessa haastatelluista maahanmuuttajataustaisista ihmisistä, joiden lähtömaa oli Saharan eteläpuolinen alue, 45% oli kokenut syrjintää viimeisen vuoden aikana, verrattuna EU-keskiarvoon 24%.¹³ Selvityksen mukaan naiset kokivat syrjintää miehiä enemmän. Syrjintäkokemuksia oli monella alueella: julkisissa ja yksityisissä palveluissa, koulutuksessa, työhaussa ja työpaikoilla. Toisaalta on herätty huomaamaan, että demografisen kehityksen tasapainottamiseksi Suomi tarvitsee työikäisiä maahanmuuttajia perheineen.

Risteävien erojen tunnistaminen auttaa kehittämään palveluja, jotka ovat kohdennettuja eri ryhmille. Lisäksi maahanmuuttajien näkeminen yhtenä ryhmänä on ongelmallista. Ulkomaalaistaustaiset henkilöt ovat varsin monimuotoinen ryhmä. Onkin tarpeellista suunnata ja räätälöidä palveluita erilaisia ryhmiä varten, sillä tarpeet ja tilanteet vaihtelevat.

Tavoitteet 8 ja 9 tulevaisuuden sosiaalisesti ja taloudellisesti kestävästä työelämästä

Tavoitteet 8 ja 9 käsittelevät kestävästä talouskasvusta, teollisuudesta ja innovaatioista. Tavoitteisiin kirjatut sektorit ja toimenpidestrategia ovat varsin teknologiavetoisia ja Suomen segregoituneilla työmarkkinoilla tämä viittaa mittavaan panostukseen nimenomaan miesvaltaisille aloille. Uusien teknologioiden kehittämisessä tulee huomioida alan sukupuolittuneisuus – nuoria tulee kannustaa hakeutumaan sukupuolesta riippumatta uuden teknologian aloille ja aloihin liittyviä miehiä stereotyyppioita tulee purkaa. Vihreään siirtymään liitetty n. miljardin euron panostukseen tulee tehdä sukupuolivaikutusten arviointi.

Dosentti Mira Karjalainen

WeAllFinland & CoWeAll, Academy of Finland project (www.weallfinland.fi)
Helsingin yliopisto & Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu
posti: mira.karjalainen@helsinki.fi

¹³ EU:n perusoikeusviraston (FRA) tutkimuksessa oli kaikkiaan 25 550 maahanmuuttajataustaista tai etniseen vähemmistöön kuuluvaa vastaajaa kaikista EU-maista: EU-MIDIS II: Second European Union minorities and discrimination survey. Saharan eteläpuolisista maista olevien ihmisten syrjintäkokemuksia ks. s. 51.