



Vammaisten ja neuropsykiatrisesti poikkeavien yhdenvertaisuus työelämässä

Juuli Koskinen

Opinnäytetyö, AMK

Maaliskuu 2023



jamk

Liiketalouden ala, oikeustradenomi

Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Koskinen, Juuli

Vammaisten ja neuropsykiatrisesti poikkeavien yhdenvertaisuus työelämässä

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Maaliskuu 2023, 69 sivua.

Liiketalouden ala (oikeustradenomi), liiketalouden tutkinto-ohjelma, opinnäytetyö AMK.

Julkaisun kieli: suomi

Verkkojulkaisulupa myönnetty: kyllä

Tiivistelmä

Tutkimuksen tavoite oli selvittää ovatko vammaiset ja neuropsykiatrisesti poikkeavat yhdenvertaisia työelämässä. Tavoite oli selvittää, miten vammaisuus määritellään juridisesti ja voidaanko neuropsykiatrisesti poikkeavat luokitella juridisesti vammaisiksi ja siten soveltaa samaa lainsäädäntöä heidän oikeuksiinsa työelämässä. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää keskeisin Suomen kansallinen sekä Suomea velvoittava kansainvälinen yhdenvertaisuuslainsäädännön sisältö. Tavoite oli selvittää mitä säännöksiä laki asettaa koskien syrjäntäkieltoja ja mitä eri syrjäntämuotoja laissa on asetettu. Tutkimuksen tavoite oli selvittää työelämän yhdenvertaisuutta tutkimalla, mitä velvollisuuksia laki asettaa työnantajille koskien yhdenvertaisuutta ja syrjimättömyyttä. Lisäksi tavoite oli selvittää miten vammaisten yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys on tosiasiallisesti toteutunut aiempia tilastoja ja kyselyitä aineistona hyödyntäen. Lopuksi tavoitteena oli pohdita miten tulevaisuudessa työelämän yhdenvertaisuus voisi vammaisten ja neuropsykiatrisesti poikkeavien kohdalla toteutua paremmin, mitä edistämistoimenpiteitä työelämässä tulevaisuudessa tarvittaisiin, mitä muutoksia yhteiskunnallisella tasolla tulisi tehdä sekä miten työnantajia voitaisiin tukea yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Tutkimus toteutettiin oikeusdogmaattisena eli lainopillisena tutkimuksena. Opinnäytetyön lähdeaineisto haettiin voimassa olevasta lainsäädännöstä, oikeuskirjallisuudesta, oikeustapauksista sekä Unionin tuomioistuimen ennakkopäätöksistä. Keskeisenä oikeusdogmaattisessa tutkimuksessa oli oikeussäännösten tulkinta ja systematisointi sekä voimassa olevan lainsäädännön selvittäminen. Tutkimuksessa hyödynnettiin myös empiirisen oikeustutkimuksen keinoja, jonka avulla voitiin kuvata hallitsevaa oikeustilaa ja sen yhteiskunnallisia merkityksiä. Empiiristä oikeustutkimusta hyödynnettiin etenkin tutkimuksen lopussa, jossa tutkittiin yhdenvertaisuuden tosiasialista toteutumista työelämässä eli sitä, kuinka yhdenvertaisuuslainsäädäntö ja syrjäntäkiellot vaikuttavat konkreettisesti työelämässä yhdenvertaisuuden toteutumiseen.

Tutkimustulosten perusteella yhdenvertaisuuslainsäädäntö on kattava EU-lainsäädännöstä ja kansainvälisistä säännöksistä lähtien, jotka ulottuvat Suomen lainsäädäntöön niiden sitoessa Suomea oikeudellisesti. Yhdenvertaisuuslaki ja Suomen perustuslaki turvaavat syrjimättömyyttä. Perustuslaki turvaa perusoikeudet ja ihmisten yhdenvertaisuuden lain edessä. Yhdenvertaisuuslaki sekä edistää yhdenvertaisuutta että ehkäisee syrjintää. Se myös turvaa yhdessä Rikoslain kanssa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Laissa on selkeät ja kattavat kiellot eri syrjäntämuodoille. Laki kieltää välittömän ja välillisen syrjinnän ja huomioi myös vammaisten henkilöiden syrjimättömyyttä esimerkiksi kohtuullisten mukautusten epäämiskieltona ja suorana kieltona syrjiä vammaisuuteen perustuen. Yritysten ja työnantajien tulee lain mukaan noudattaa syrjäntäkieltoja ja velvoitteita, jotka koskevat työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua työelämässä sekä heidän tulee edistää yhdenvertaisuutta työelämässä.

Tutkimusten tulosten mukaan vammaisuus tulee määritellä vammaisyleissopimuksen 1 artiklan mukaan, johon viitataan myös niin Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä kuin Yhdenvertaisuuslain esitöissä. Tutkimuksen keskeinen löydös oli, että neuropsykiatriset poikkeavuudet on otettava huomioon vammaisuuslainsäädännössä. Lakia tulisi soveltaa neuropsykiatrisesti poikkeaviin samoin kuten vammaisiin henkilöihin ja kuten vammaisopimuksen määritelmässä.

Tutkimuksen tuloksena syntyi käsitys siitä, että vammaisten yhdenvertaisuutta ja syrjinnän kieltoa koskevat lainsäädännön sisällöt ovat muodollisesti kunnossa, mutta käytännön tasolla toteutuminen on puutteellista. Vammaisten oikeuksien huomiointi on yhteiskunnassamme vasta tuore asia, vaikka vammaiset edustavatkin maailman suurinta vähemmistöä. YK:n yleissopimus, joka koskee vammaisten henkilöiden oikeuksia ja yhdenvertaisuutta, on ollut merkittävä vaikuttavuudeltaan vammaisten oikeuksien kehitykseen. Laissa on selkeästi ja suhteellisen laajasti eriteltyä eri syrjintäkiellot sekä velvoite positiiviseen erityiskohteluun, mutta käytännössä ne eivät kuitenkaan vielä joko toimi tai ole täysin käytössä työelämässä. Vammaisten oikeuksien toteutuminen edellyttää, että lainsäädännön sisältöjä toteutetaan käytännössä ja vammaisia huomioidaan paremmin yhteiskunnassamme. Vammaisten yhdenvertaisuuden toteutuminen edellyttää vammaisten aseman parantamista myös työelämässä. Vammaisten oikeuksien toteutumiseksi tarvitaan lisää käytännön toimia, jotta vammaiset saavat nauttia yhdenvertaisuudesta ja syrjimättömyydestä yhteiskunnassamme.

Avainsanat (asiasanat)

Yhdenvertaisuus, työelämän yhdenvertaisuus, vammaisuus, neuropsykiatrinen poikkeavuus, syrjintä, kohdulliset mukautukset

Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)

-

Koskinen Juuli

Equality for people with disabilities and neuropsychiatric disorders in working life

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, March 2023, 69 pages.

Degree Programme in Business Administration (administration and law). Bachelor's thesis.

Permission for web publication: Yes

Language of publication: Finnish

Abstract

The aim of the study was to find out whether the disabled and the neuropsychiatrically deviant are equal in working life. The goal was to find out how disability is defined legally and whether neuropsychiatrically deviant people can be classified as legally disabled and thus apply the same legislation to their rights in working life. The aim of the thesis was to find out the main content of Finland's national and international equality legislation binding on Finland. The goal was to find out which regulations the law sets regarding prohibitions of discrimination and which different forms of discrimination are set in the law. The goal of the study was to find out equality in working life by examining what obligations the law imposes on employers regarding equality and non-discrimination. In addition, the goal was to find out how the equality and non-discrimination of disabled people has actually been realized, using previous statistics and surveys as data. Finally, the goal was to consider how equality in working life could be better realized in the future for the disabled and neuropsychiatrically abnormal, what promotion measures would be needed in working life in the future, what changes should be made at the societal level, and how employers could be supported to promote equality.

The research was carried out as a legal dogmatic research. The source material for the thesis was sought from valid legislation, legal literature, legal cases and preliminary decisions of the Union court. The main focus of legal dogmatic research was the interpretation and systematization of legal regulations and the investigation of current legislation. The research also used the methods of empirical legal research, which could be used to describe the prevailing legal situation and its social meanings. Empirical legal research was utilized especially at the end of the study, which examined the actual realization of equality in working life, i.e. how equality legislation and prohibitions of discrimination concretely affect the realization of equality in working life.

Based on the research results, equality legislation is comprehensive from EU legislation and international regulations, which extend to Finnish legislation as they legally bind Finland. The Equality Act and the Finnish Constitution protect non-discrimination. The Constitution protects fundamental rights and the equality of people before the law. The Equality Act both promotes equality and prevents discrimination. Together with the Criminal Code, it also protects the legal protection of those who have been discriminated against. The law has clear and comprehensive prohibitions on different forms of discrimination. The law prohibits direct and indirect discrimination and also takes into account the non-discrimination of persons with disabilities, for example as a prohibition on denying reasonable accommodations and as a direct prohibition on discrimination based on disability. According to the law, companies and employers must comply with prohibitions on discrimination and obligations concerning the equal treatment of employees in working life, and they must promote equality in working life.

According to the results of the studies, disability should be defined according to Article 1 of the Convention on Disabilities, which is also referred to in the jurisprudence of the Court of Justice of the European Union as well as in the preambles of the Equality Act. The central finding of the study was that neuropsychiatric

abnormalities must be taken into account in disability legislation. The law should be applied to neuropsychiatric deviants as well as disabled persons and as in the definition of the disability agreement.

As a result of the research, the perception arose that the contents of the legislation regarding the equality of the disabled and the prohibition of discrimination are formally in order, but the implementation on a practical level is incomplete. Considering the rights of the disabled is a recent thing in our society, even though the disabled represent the largest minority in the world. The UN convention concerning the rights and equality of disabled people has had a significant impact on the development of disabled people's rights. The law contains clearly and relatively broadly detailed different prohibitions of discrimination and the obligation for positive special treatment, but in practice, however, they either do not yet work or are not fully used in working life. The realization of the rights of the disabled requires that the contents of the legislation are implemented in practice and that the disabled are better taken into account in our society. The realization of the equality of the disabled requires improving the status of the disabled in working life as well. In order to realize the rights of the disabled, more practical measures are needed so that the disabled can enjoy equality and non-discrimination in our society.

Keywords/tags (subjects)

Equality, equality in working life, disability, neuropsychiatric Disorders, discrimination, reasonable adjustments

Miscellaneous (Confidential information)

-

Sisältö

1	Johdanto	2
2	Tutkimusasetelma	3
2.1	Tutkimuksen tavoite ja aiheen rajausta	3
2.2	Tutkimusongelma ja -kysymykset	4
2.3	Tutkimusmetodi	5
2.4	Aineiston analyysimenetelmä	6
2.5	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	7
3	Vammaisuus ja neuropsykiatrinen poikkeavuus	8
3.1	Vammaisuuden määritelmä	8
3.2	Neuropsykiatristen poikkeavuuksien määritelmä	12
4	Yhdenvertaisuus ja syrjintäkiellot	14
4.1	Yhdenvertaisuus ja syrjintäkiellot perus- ja ihmisoikeuksina Suomea velvoittavissa kansainvälisissä sopimuksissa sekä EU:n lainsäädännössä	14
4.2	Yhdenvertaisuus Suomen perustuslaissa ja yhdenvertaisuuslaissa	20
4.3	Työelämän yhdenvertaisuuslainsäädäntö	23
4.3.1	Työnantajan velvollisuus arvioida ja edistää yhdenvertaisuutta	26
4.3.2	Positiivinen erityiskohtelu ja kohtuulliset mukautukset	27
4.4	Syrjintä ja syrjintäkiellot	32
4.4.1	Syrjinnän muodot	33
4.5	Syrjinnän seuraamukset	42
4.6	Työnantajan velvollisuudet työelämän syrjimättömyydestä	44
4.6.1	Syrjimätön työhönotto	45
4.6.2	Syrjimätön työsuhteen päättäminen	46
5	Yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden toteutuminen työelämässä	48
5.1	Vammaisten työllisyysaste ja vammaisten kohtaama syrjintä työelämässä	49
5.1.1	Vammaisten työllisyysaste	49
5.1.2	Vammaisten kohtaama syrjintä työelämässä	50
6	Johtopäätökset	54
7	Pohdinta	60
	Lähteet	63

1 Johdanto

Ajatus ihmisten yhdenvertaisuudesta ja siihen liittyvästä syrjinnän kiellosta sisältyy jo perus- ja ihmisoikeuksien ydinajatukseseen ihmisten yhtäläisistä oikeuksista (Anttila & Ojanen 2019, 65). Suomen valtiosääntö turvaa ihmisarvon loukkaamattomuuden ja yksilön vapauden ja oikeudet sekä edistää oikeudenmukaisuutta yhteiskunnassa (Perustuslaki 731/1999, 1 §). Perustuslaki suojaa yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Perustuslain 6 §:n mukaan kaikki ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Lisäksi 6 §:ssä säädetään yhdenvertaisen kohtelun vaatimuksesta ja syrjinnän kiellosta. Yhdenvertaisuuslaki on keskeisin perustuslain, kansainvälisten ihmisoikeussopimusten ja EU-oikeuden yhdenvertaisuus- ja syrjintänormeja konkretisoiva yleislaki (Anttila & Ojanen 2019, 65). Lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 1 §). Lakia sovelletaan julkisessa ja yksityisessä toiminnassa (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 2 §).

Yhdenvertaisuuden toteutuminen vaatii Suomessa edelleen aktiivisia toimenpiteitä. Oikeus yhdenvertaisuuteen ulottuu työelämään ja työsopimuslaissa säädetäänkin velvollisuudesta kohdella työntekijöitä tasapuolisesti (Työsopimuslaki 55/2001, 2:2). Häirintä, vammaisten työntekoa edellytysten luomiseksi tehtävien kohtuullisten mukautuksien epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä ovat laissa kielletty. (Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työelämässä n.d.). Syrjintä on kaikissa sen eri muodoissa vakava ongelma, johon tulee aktiivisesti puuttua myös työelämässä. Yrityksissä tulisi entistä laajemmin pyrkiä ehkäisemään syrjintää ja parantaa yhdenvertaisuuden toteutumista. Etenkin useat vammaiset ihmiset tarvitsevat yhdenvertaisuuden parempaa toteutumista, heidän muodostaessa tällä hetkellä maailman syrjityimmän ihmisryhmän. (Suomen YK-liitto n.d.). Vammaisten lisäksi yhdenvertaisuuden tulisi toteutua paremmin myös neuropsykiatrisesti poikkeavilla henkilöillä. Neuropsykiatriset poikkeavuudet ovat väestössä yleisiä, niiden oireiden esiintyvyyden ollessa Suomessa 15 %:lla väestöstä. (Jäntti & Savinainen 2018, Mikä neuropsykiatrinen?)

Opinnäytetyössä käsitellään vammaisten ja neuropsykiatrisesti poikkeavien henkilöiden yhdenvertaisuutta työelämässä. Tutkimuksessa tutkitaan vammaisuuden sekä neuropsykiatristen poikkeavuuksien käsitteitä. Lisäksi tutkitaan, voidaanko neuropsykiatrisesti poikkeavat luokitella juridisesti vammaisiksi. Tutkimukseen on tärkeä tuoda myös neuropsykiatrisesti poikkeavat henkilöt, sillä usein huomio keskitetään vammaisten yhdenvertaisuuteen ja syrjintäkieltoihin, vaikka myös

neuropsykiatrisista häiriöistä kärsivät henkilöt kohtaavat samoja haasteita ja syrjintää työelämässä. Neuropsykiatrisesti poikkeavat voivat tarvita vammaisten tapaan ohjausta, tukea arkeen ja sosiaalisiin tilanteisiin sekä riittävän aikaisin aloitettavaa kuntoutusta. Erityisesti tukea tarvitaan elämän muutosvaiheissa, joihin työelämä kuuluu. (Tietoa kaikille nepsy-piirteistä n.d.) On myös ymmärrettävä, että neurokirjon vaikeudet ovat hoitamattomina invalidisoivia ja johtavat pahimmillaan esimerkiksi syrjäytymiseen (Tietoa n.d.).

Työssä tutkitaan yhdenvertaisuutta ja syrjinnän kieltoja nimenomaan työelämässä, koska ne vaikuttavat jokaisessa työsuhteessa ja velvoittavat jokaista työnantajaa. Etenkin syrjintää ja sen eri ilmenemismuotoja avataan laajemmin, sillä niiden tunnistaminen on erityisen tärkeää yhdenvertaisuuden edistämisen kannalta. Yhdenvertaisuutta ja syrjintäkieltoja tutkitaan kansainvälisten sopimusten ja säännöksiä kautta, jotka muodostavat pohjan myös Suomen yhdenvertaisuuslainsäädännölle, jota työssä tutkitaan. Konkretian toteutumista havainnollistetaan oikeustapausten sekä Euroopan unionin tuomioistuimen ennakkopäätöksiä kautta. Työssä tutkitaan, mitä edistämismittareita laki asettaa työnantajalle liittyen yhdenvertaisuuteen ja kuinka esimerkiksi kohtuulliset mukautukset vaikuttavat vammaisten yhdenvertaisuuden toteutumiseen työelämässä.

2 Tutkimusasetelma

Tutkimusasetelmassa käsitellään tutkimusongelmaa, rajoituksia ja ongelmassa johdettuja tutkimuskysymyksiä. Ongelman tilalla voidaan käyttää tutkimuksen tavoitekuvausta. Tutkimusasetelmassa valitaan ja perustellaan tutkimusote ja aineistonkeruumenetelmät, joilla kerätään aineistot ja ratkaistaan ongelma sekä analyysimenetelmät, joilla kerättyä aineistoa käsitellään. Tutkimuskohde täsmennetään kuten myös se, miten varmennetaan työn luotettavuus. (Kananen 2017, 14.)

2.1 Tutkimuksen tavoite ja aiheen rajaus

Tutkimuksen tavoitteena on tutkia vammaisten ja neuropsykiatrisesti poikkeavien yhdenvertaisuutta työelämässä lain sisältöjen kautta. Tutkimuksen tavoite on selvittää ovatko vammaiset ja neuropsykiatrisesti poikkeavat yhdenvertaisia työelämässä. Tavoite on selvittää, miten vammaisuus määritellään juridisesti ja voidaanko neuropsykiatrisesti poikkeavat luokitella juridisesti vammaisiksi ja siten soveltaa samaa lainsäädäntöä heidän oikeuksiinsa työelämässä. Opinnäytetyön

tavoitteena on selvittää keskeisin Suomen kansallinen sekä Suomea velvoittava kansainvälinen yhdenvertaisuuslainsäädännön sisältö. Tavoite on selvittää mitä säännöksiä laki asettaa koskien syrjintäkieltoja ja mitä eri syrjintämuotoja laissa on asetettu niiden liittyessä oleellisesti yhdenvertaisuuteen. Tutkimuksen tavoite on selvittää työelämän yhdenvertaisuutta tutkimalla, mitä velvollisuuksia laki asettaa työnantajille koskien yhdenvertaisuutta ja syrjimättömyyttä. Lisäksi tavoite on selvittää miten vammaisten yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys on tosiasiallisesti toteutunut aiempia tilastoja ja kyselyitä aineistona hyödyntäen. Lopuksi tavoitteena on pohtia miten tulevaisuudessa työelämän yhdenvertaisuus voisi vammaisten ja neuropsykiatrisesti poikkeavien kohdalla toteutua paremmin, mitä edistämistoimenpiteitä työelämässä tulevaisuudessa tarvittaisiin, mitä muutoksia yhteiskunnallisella tasolla tulisi tehdä sekä miten työnantajia voitaisiin tukea yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Opinnäytetyön aiheen rajaus pohjautuu tutkimusongelmaan ja -kysymyksiin. Tutkimuksessa käsitellään nimenomaan työelämän yhdenvertaisuutta ja syrjintäkieltoja. Tutkimus kohdistuu työnantajan ja työntekijän väliseen oikeudelliseen suhteeseen. Tutkimuksen kohteeksi on rajattu vammaiset ja neuropsykiatrisesti poikkeavat henkilöt. Tutkimuskysymykset rajaavat myös itsessään aiheita. Oikeusdogmaattinen tutkimusote rajaa myös aiheita tutkimuksen ollessa lainopillinen.

2.2 Tutkimusongelma ja -kysymykset

Tieteellisessä työssä tulee olla ongelma, sillä ilman ongelmaa ei voida tehdä tieteellistä tutkimusta. Tutkimusongelman määrittely ja rajaaminen ovat tärkeitä asioita, koska tutkimusongelma ohjaa koko tutkimusprosessia. Mikäli tutkimusongelma asetetaan niin sanotusti väärin, ovat tutkimuskysymyksetkin väärinä, eivätkä tällöin menetelmät ja aineisto muuta tulosta. Tutkimusongelman määrittely ja tutkimuskysymykset vaikuttavat ratkaisevasti koko tutkimustyön onnistumiseen. Tutkimusongelman määrittelyssä kiteytyykin koko opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet. (Kananen 2017, 56–57.)

Opinnäytetyössä tutkitaan työelämän yhdenvertaisuutta vammaisten ja neuropsykiatrisesti poikkeavien näkökulmasta. Opinnäytetyön tutkimusongelma on: *Ovatko vammaiset ja neuropsykiatrisesti poikkeavat yhdenvertaisia työelämässä?*

Tutkimuskysymysten avulla etsitään vastauksia tutkimusongelmaan. Tutkimuskysymykset ovat:

- *Mitkä ovat lainsäädännön sisällöt vammaisten yhdenvertaisuudesta ja syrjintäkielloista?*
- *Miten vammaisuus määritellään juridisesti?*

2.3 Tutkimusmetodi

Opinnäytetyö tehdään oikeusdogmaattisella eli lainopillisella lähestymistavalla. Opinnäytetyön lähdeaineisto haetaan voimassa olevasta lainsäädännöstä, oikeuskirjallisuudesta ja oikeustapauksista sekä Unionin tuomioistuimen ennakkopäätöksistä. Lainopillisessa tutkimuksessa keskeisenä on oikeussäännösten tulkinta ja systematisointi, oikeusperiaatteiden punninta sekä voimassa olevan lainsäädännön selvittäminen (Pikkarainen n.d.). Voimassa olevien oikeusnormien sisältöä selvittäessä, lainoppi esittää kahdenlaisia väitteitä oikeusnormeista, jotka ovat normikannanottoja ja tulkintakannanottoja. Lainoppi tutkii, mikä on voimassa olevaa oikeutta sekä mikä merkitys laista ja muista oikeuslähteistä, kuten lainvalmisteluasiakirjat ja EU:n tuomioistuimen tai KKO:n päätöstekstit, löytyvällä materiaalilla on. (Hirvonen 2011, 23.) Huomiota kiinnitetään myös siihen, miten oikeus on tosiasiallisesti toteutunut ja miten se tulee myös tulevaisuudessa todennäköisesti toteutumaan. (Pikkarainen n.d.) Ajatuksena jo opinnäytetyön aiheen rajauksessa sekä tutkimusongelmaa ja -kysymyksiä pohtiessa, oli tehdä selvitys aiheen todellisesta toteutumisesta ja pohtia kuinka työelämän yhdenvertaisuus voisi tulevaisuudessa paremmin toteutua. Oikeusdogmaattinen tutkimusote on siis juuri sopiva valinta tähän tutkimusaiheeseen ja tutkimusongelman sekä -kysymysten selvittämiseen.

Opinnäytetyön lähteenä käytetään oikeuskäytäntöä, jotta saadaan havainnollistettua aihetta konkreettisemmin aiempia oikeustapauksia esimerkkeinä käyttäen. Oikeuskäytännön asema oikeuslähteenä perustuu ajatukseen siitä, että aiempaa ratkaisukäytäntöä vastaava tapaus ratkaistaan samalla tavalla. Tuomioistuimen ratkaisut ovat yksilöllisiä, mutta niillä on siitä huolimatta keskeinen merkitys lain yhtenäisen soveltamiskäytännön kannalta. Tuomioistuimen ratkaisut voivat sisältää sellaisia lain soveltamiseen liittyviä perusteluja ja linjauksia, jotka tulee ottaa huomioon viranomaisen toiminnassa. Oikeuskäytäntö sisältää korkeimman hallinto-oikeuden sekä laillisuusvalvojan ratkaisuja. Eniten painoarvoa oikeuskäytännön osalta on ylimpien tuomioistuinten ratkaisukäytännöllä. (Yleistä oikeuslähteistä ja oikeudellisesta informaatiosta n.d. ja (Oikeuskäytäntö 2022.)) Tutkimuksessa käsitellään laajasti Unionin ennakkoratkaisuja, sillä tapaukset soveltuvat

opinnäytetyön tutkimuksen aiheeseen ja Unionin ratkaisujen antaessa pohjaa Suomea velvoittavalle lainsäädännölle.

Opinnäytetyössä hyödynnetään empiirisen oikeustutkimuksen metodeja. Empiirisellä tutkimuksella tarkoitetaan kokemusperäistä, havaintoihin perustuvaa ja mittaamalla selvitettyä. Oikeustutkimus taas on oikeustieteellistä tutkimusta ja sen kohteena on oikeus järjestelmänä ja ilmiönä. Empiirinen oikeustutkimus tarkoittaa siten empiiristen menetelmien avulla toteutettavaa oikeustieteellistä tutkimusta. Empiiristä tutkimusta hyödyntäen voidaan saavuttaa runsaasti hyötyjä eri oikeudenaloilla. Sen avulla voidaan esimerkiksi kuvata vallitsevaa oikeustilaa ja sen yhteiskunnallista merkitystä, kuten ”kuinka oikeudellinen sääntely vaikuttaa vammaisten syrjäytymiseen?” tai kuvata tarkasti oikeus- ja hallintokäytäntöä. (Empiirisen oikeustutkimuksen yksikkö n.d.) Empiiristä oikeustutkimusta hyödynnetään siis etenkin tutkimuksen lopussa, jossa tutkitaan yhdenvertaisuuden toteutumista todellisuudessa työelämässä eli sitä, kuinka yhdenvertaisuuslainsäädäntö ja syrjintäkiellot vaikuttavat konkreettisesti työelämässä yhdenvertaisuuden toteutumiseen.

Opinnäytetyön tutkimus on siten pääosin oikeusdogmaattinen sen keskittyessä lainsäädännön sisältöjen tutkimiseen, EU-oikeuteen Unionin ennakkopäätöksiin ja oikeuskirjallisuuteen. Tutkimuksen loppupuolella on kuitenkin hyödynnettävä empiirisen oikeustutkimuksen keinoja, sillä työelämän yhdenvertaisuuden toteutumisen tutkimuksessa hyödynnetään tilastoja. Lisäksi omat pohdinnat ja analyysit tuovat tutkimukseen empiiristä otetta.

2.4 Aineiston analyysimenetelmä

Opinnäytetyössä analyysimenetelmänä on sisällön analyysi. Sisällön analyysin avulla saadaan tekstiaineistosta esille siinä esiintyvät merkitykset. Tutkimuksen kohteesta muodostetaan tiivistetty ja yleistävä kuvaus säilyttäen aineiston tärkeimmän sisällön. Analyysissa tuodaan esiin niin yhtäläisyydet kuin erot, jotka tekstissä esiintyvät ja ne kuvataan sanallisesti. Sisältöanalyysin voi tehdä kolmella eri tapaa, tässä opinnäytetyössä käytetään teorialähtöistä sisällönanalyysiä, jossa teoria ohjaa analyysin tekoa alusta lähtien. Koska opinnäytetyön tutkimusongelma on ”mitä velvoitteita laki asettaa yhdenvertaisuuden toteutumiseksi työelämässä?” ja tutkimuskysymys ”Toteutuuko vammaisten ja neuropsykiatrisesti poikkeavien yhdenvertaisuus työelämässä?” on paras tapa etsiä

teorialähtöisen sisällönanalyysin kautta teorian perusteella näihin tiettyihin teemoihin liittyviä sisältöjä. Lisäksi teorialähtöiselle sisällönanalyysille on tyypillistä verrata käsitteitä ja olomassa olevaan tietoon (Leinonen 2018.), joten se sopii oikeusdogmaattisen tutkimuksen analysointiin, jossa tutkitaan juuri muun muassa voimassa olevaa lainsäädäntöä (Pikkarainen n.d.).

2.5 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen luotettavuutta, tasoa ja johtopäätösten pätevyyttä on arvioitava läpi tutkimusprosessin. Tutkimuksen luotettavuutta voidaan nostaa käyttämällä tutkimuksen lähdeaineistossa erilaisia aineistotyyppejä, teorioita, näkökulmia ja analyysimenetelmiä. Tätä kutsutaan triangulaatioksi. Siinä pyrkimyksenä on osoittaa, että saatu tutkimustulos ei ole sattumanvarainen. Tutkimuksissa käytetyillä menetelmillä on voitava tutkia sitä, mitä tutkimuksessa on tarkoituskin tutkia. Käytettyjen käsitteiden tulee sopia tutkimusongelman ja aineiston sisältöihin. Olennaista on arvioida tutkimuksen tulosten uskottavuutta ja luotettavuutta. (Tutkimuksen toteuttaminen 2021.)

Tutkimusaiheen valintaa tehdessä etiikka nousee kysymykseksi, sillä aiheen valintaan liittyy tutkimuksen hyötynäkökohtien ja tutkimuksen merkityksellisyyden miettiminen. Tutkijan tulee miettiä, kenen hyödyksi tutkimus toteutetaan. (Leinonen 2018.) Tutkimusetiikka on osa hyvää tieteellistä käytäntöä. Tutkimuksen eettisyyteen kuuluu se, että tavoitteena on tuottaa uutta ja merkityksellistä tutkimustietoa asioista, joista ei vielä ole tarpeeksi tietoa. Tutkimusta suunniteltaessa täytyy miettiä, millä tavalla tutkimus on hyödyllistä tehdä ja minkä ihmisryhmän kannalta. (Vuori n.d.)

Tutkimuksissa etiikassa on kyse toimintatavoista, joita tutkijan pitää noudattaa, jotta voi tuottaa kestäväää tietoa ja jotta voi kohdella tutkimiansa ihmisiä hyvin (Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK) 2021). Ihmisryhmään kohdistuvassa tutkimuksessa eettisyys on erityisen tärkeää, jonka vuoksi on hyvä pohtia tutkimuksen edetessä vastaan tulevia eettisiä kysymyksiä (Vakimo 2010; Guillemin & Gillam 2004). Myös eettisesti haasteellisista aiheista tulee tuottaa uutta tietoa. Tutkijalle jää vastuu arvioida käsittelemiensä aiheiden sensitiivisyyttä. Esimerkiksi syrjinnän kokemukset voivat olla tällainen aihe, joka voi nostaa haastavia tunteita niin tutkijalle kuin tutkittavalle. Tutkija ei saa kuitenkaan pitää tiettyjä tutkittavia ihmisryhmiä liian herkkinä vaan tutkijan tulee pystyä kertomaan tärkeistä asioista. Kaikille ihmisille, mukaan lukien vammaiset henkilöt, kuuluu oikeus ilmaista näkemyksensä heitä itseään koskevissa asioissa ja päästä osallisiksi tutkimusta. (Vuori n.d.)

Etiikka on ollut tärkeä lähtökohta tämän tutkimuksen aihevalinnasta alkaen. Tutkimuksen kohderyhmää pohtiessa, nousi heti ajatus valita jokin vähemmistöryhmä tutkimukseen. Valinta kohdistui vammaisiin, sillä he muodostavat tällä hetkellä maailman suurimman vähemmistöryhmän. Lisäksi tutkimuksen kohderyhmäksi valikoitui neuropsykiatrisesti poikkeavat, koska on tärkeää tutkia, voidaanko myös heidät luokitella juridisesti vammaisiksi ja näin saavuttaa tutkimuksella laajempi hyödynäkökulma työelämän yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Vastaavia tutkimuksia aiheesta ei löytynyt, jonka vuoksi oli tärkeää, että myös neuropsykiatrisesti poikkeavien yhdenvertaisuutta tutkitaan. Laajemman ihmisryhmän yhdenvertaisuuden edistäminen on siten tekijä, joka luo merkityksellisyyttä ja laajempaa hyötyä tutkimukselle. Tätä opinnäytetyötä tehdessä etiikka huomioidaan myös noudatettaessa hyvää tieteellistä käytäntöä ja raportointiohjeiden ohjeistusta lähdeviitteiden merkitsemisestä. Tutkimuksessa noudatetaan tutkijaa yleisesti ohjaavia eettisiä periaatteita. Käytännössä se tarkoittaa, että opinnäytetyössä kunnioitetaan tutkittavien henkilöiden ihmisarvoa ja itsemääräämisoikeutta ja noudatetaan tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimia ohjeita hyvästä tieteellisestä käytännöstä.

3 Vammaisuus ja neuropsykiatrinen poikkeavuus

3.1 Vammaisuuden määritelmä

Vammaisuudelle ei ole yksiselitteistä oikeudellista määritelmää ja sen määrittelemineen täsmällisesti on haastavaa. Vammaisuudelle on annettu myös laissa erilaisia määritelmiä. (Anttila & Ojanen 2019, 163; Leppänen 2015, 167.) Vammaisuudelle ei löydy määritelmää ihmisoikeussopimuksesta eikä yhdenvertaista kohtelua työssä koskevassa direktiivissä. Unionin tuomioistuimen tehtävän luonteeseen perustuvana käytäntönä on, että kansalliset tuomioistuimet määrittelevät vammaisuuden ja sisällyttävät nämä määritelmät unionin tuomioistuimen käsiteltäviksi annettavien oikeustapausten tosiseikkoihin. (Euroopan syrjinnänvastaisen oikeuden käsikirja 2019, 198.) Vammaissopimuksen alkuperäisversiossa englanninkielinen termi *persons with disabilities* on yleisesti käännetty suomeksi vammaiset henkilöt. Huomioitavaa on, että *disability* tarkoittaa vammaisuuden lisäksi myös toimintarajoitteisuutta. (Vammaisuus 2022.)

Kuitenkin vammaisuutta määriteltäessä niin Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä, kuin yhdenvertaisuuslain esitöissä viitataan YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksien yleissopimuksen 1 artiklaan. (Anttila & Ojanen 2019, 164.) YK:n vammaissopimuksessa vammaisuus on määritelty seuraavasti: *”Vammaisiin henkilöihin kuuluvat ne, joilla on sellainen pitkäaikainen ruumiillinen, henkinen, älyllinen tai aisteihin liittyvä vamma, joka vuorovaikutuksessa erilaisten esteiden kanssa voi estää heidän täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisensa yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden kanssa”*. (YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja 2016, 17.)

Ainoastaan se, että henkilöllä on fyysisestä, henkisestä tai psyykkisestä vauriosta johtuva pitkäaikainen rajoite, ei siis täytä vielä vammaisuuden käsitettä vaan rajoitteen tulee nimenomaan olla sellainen, että vuorovaikutuksessa erilaisten esteiden kanssa se voi estää henkilön osallistumisen työelämään (Leppänen 2015, 167). Myös vammaispalvelulaissa vammaisella henkilöllä tarkoitetaan henkilöä, jolla vamman tai sairauden johdosta on pitkäaikaisesti erityisiä vaikeuksia suoriutua tavanomaisista elämän toiminnoista. Tavanomaisiin elämän toimintoihin katsotaan kuuluvan asuminen, työssä käyminen, opiskelu, osallistuminen, liikkuminen, asioiminen ja vapaa-ajan viettoon kuuluvat toiminnot. Vammaispalvelulain mukaisten palvelujen ja tukitoimien järjestäminen ei perustu diagnoosiin, vaan henkilön vammasta tai sairaudesta aiheutuvaan tarpeeseen. (L 380/1987 ja HE 159/2018.)

Vammaisuuden määritelmä Unionin tuomioistuimen ennakkoratkaisussa

Unionin tuomioistuinta on ennakkoratkaisumenettelyssä yhdistetyissä asioissa C-335/11 ja C-337/11 pyydetty tarkentamaan milloin on kyse yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista annetussa direktiivissä 2000/78/EY tarkoitetusta vammaisuudesta ja miten vamman käsite on erotettava sairauden käsitteestä.

Tapauksessa on huomioitu oikeussäännöksinä vammaisuuden käsitettä määriteltessä YK:n yleissopimuksen johdanto-osan kappaleen koskien sitä, että vammaisuus on kehittyvä käsite ja seurausta sellaisesta vuorovaikutuksesta vammaisten henkilöiden asenteista ja ympäristöstä johtuvien esteiden välillä, joka estää näiden henkilöiden täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisen yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden kanssa. Yleissopimuksen 1 artiklan 2 kappaleen määritelmä *”Vammaisiin henkilöihin kuuluvat ne, joilla on sellainen pitkäaikainen ruumiillinen, henkinen, älyllinen tai*

aisteihin liittyvä vamma, joka vuorovaikutuksessa erilaisten esteiden kanssa voi estää heidän täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisensa yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden kanssa.” on lisäksi huomioitu ennakkoratkaisussa. Unionin oikeuden osalta Direktiivin 2000/78 johdanto osan 20 perustelukappaleen toteamus ”Olisi säädettävä tarkoituksenmukaisista eli tehokkaista ja käytännöllisistä toimenpiteistä, joiden tavoitteena on mukauttaa työolosuhteet vammaisten tarpeisiin, esimerkiksi tekemällä muutoksia toimitiloihin sekä laitteisiin, työn jaksotukseen, tehtäväjakoön ja koulutusmahdollisuuksien tai ohjauksen tarjoamiseen.” sekä Direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan b alakohdan mukainen välillisen syrjinnän käsite myös huomioituja ratkaisussa.

Unionin tuomioistuimen ratkaisussa, Direktiivissä 2000/78/EY tarkoitettua vammaisuuden käsitettä on tulkittava siten, että ”se kattaa lääkärin parantuvaksi tai parantumattomaksi diagno-soiman sairauden aiheuttaman tilan silloin, kun sairaus aiheuttaa muun muassa fyysisistä, henkisistä tai psyykkisistä vaurioista johtuvan rajoitteen, joka vuorovaikutuksessa erilaisten muiden esteiden kanssa voi estää asianomaisen henkilön täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisen työelämään yhdenvertaisesti muiden työntekijöiden kanssa, ja kun tämä rajoite on pitkäaikainen. Se, millaisia toimenpiteitä työnantajan on toteutettava, ei ole ratkaisevaa siitä päätettäessä, kuuluuko henkilön terveydentila käsitteen alaan.” (Yhdistetyt asiat C-335/11 ja C-337/11.)

Tuomioistuin kuitenkin totesi, ettei työntekijöitä suojella Direktiivin 2000/78 perusteella heti, kun heillä ilmenee mikä tahansa sairaus. Tämä erottaa siten sairauden ja vamman toisistaan sillä, että vamman tulee oletettavasti olla pitkäaikainen. Sairaus sellaisenaan ei siis kuulu direktiivin soveltamisalaan. Sairauden on pääsääntöisesti katsottava olevan pitkäkestoinen. Myös pääsääntöisesti parannettavissa oleva sairaus voi jäädä pitkäkestoiseksi rajoitukseksi. Vammaisuudesta voidaan kuitenkin puhua vasta sen jälkeen, kun on saatu ennuste pitkäkestoisesta rajoituksesta. (Yhdistetyt asiat C-335/11 ja C-337/11.)

Edellyttääkö vammaisuuden käsite apuvälineiden tarvetta?

Yhdistetyissä asioissa C-335/11 ja C-337/11 arvioinnon kohteena on ollut lisäksi, edellyttääkö vammaisuutta koskeva olettamus sitä, että kyseessä oleva henkilö tarvitsee erityisiä apuvälineitä, vai riittääkö, ettei kyseessä oleva henkilö voi enää työskennellä kokopäiväisesti.

Direktiivin 2000/78 mukainen vammaisuuden käsite ei edellytä erityisten apuvälineiden tarvetta. Direktiivin mukaan ensin on todettava, että kyse on vammaisuudesta, jotta tämän jälkeen voidaan toteuttaa asianmukaiset ja tarvittavat toimenpiteet. *”Työolosuhteet on mukautettava vammaisten tarpeisiin”*, erityisten laitteiden ja apuvälineiden tarve on siten vammaisuuden toteamisen seuraus eikä osa vammaisuuden käsitteen määritelmää.

Ongelmalliseksi jää kuitenkin se, mikäli henkilöllä on tarve mukautuksille, voidaanko tarpeeseen vastata ilman todettua diagnoosia vammaisuudesta. Ratkaisu viittaisi siihen, että edellytyksenä on lääkärin diagnoosi eli vammaisuus pitäisi niin sanotusti todistaa. Lisäksi direktiivissä tarkoitettut vammat voivat perustua niin fyysisiin, psyykkisiin ja henkisiin vaurioihin, mutta erityisen apuvälineen tarvetta koskevaa vaatimusta tuntuisi koskevan vain henkilöt, joilla on jokin fyysinen vamma. Jos apuvälineen katsottaisiin olevan vammaisuuden käsitteen välttämätön osa, kyseisen käsitteen ulkopuolelle jäisivät direktiivissä mainitut henkiset tai psyykkiset vauriot, koska ne eivät yleisesti edellytä apuvälineitä. Vaatimuksella apuvälineiden tarpeesta asetettaisiin huomompaan asemaan ne vammat, joiden vamma ei vaadi apuvälineitä.

Molemmissa tapauksissa (Yhdistetyt asiat C-335/11 ja C-337/11) yhtiöt ovat väittäneet, että vammaisena voidaan pitää ainoastaan sellaista henkilöä, joka on suljettu täysimääräisesti työelämän ulkopuolelle, minkä vuoksi alentunut työsuoritus ei riitä vammaiseksi luokittelemiseksi. Kuitenkin *”työelämään osallistumisen este”* kattaa myös vain osittaiset esteet eikä pelkästään kokonaan työelämästä poissulkemista. Direktiivillä pyritään juuri niiden henkilöiden suojelemiseen, jotka voivat lähtökohtaisesti osallistua työelämään, vaikkakin mahdollisesti rajoitetusti tai erityisten mukautusten ansiosta. Direktiivin sovellettavuus ei siis edellytä sitä, että asianomainen henkilö on suljettu pois työelämästä.

Vammaisuuden käsite kattaa siis *fyysisestä, henkisestä tai psyykkisestä heikentymisestä johtuvan rajoituksen, joka estää asianomaisen henkilön osallistumisen työelämään*. Vammaisuuden määrittämisen kannalta ei ole merkitystä sillä, että sen on aiheuttanut sairaus ja ratkaisevaa on taas ainoastaan se, onko rajoitus kestoaltaan pitkä. Myös pitkäkestoista toiminnanvajavuutta, joka ei edellytä erityisten apuvälineiden käyttöä, ja joka ilmenee ainoastaan tai lähinnä siten, että toiminnanvajavuudesta kärsivä henkilö ei kykene työskentelemään kokopäiväisesti, on pidettävä direktiivissä 2000/78 tarkoitettuna vamma. (Yhdistetyt asiat C-335/11 ja C-337/11.)

3.2 Neuropsykiatristen poikkeavuuksien määritelmä

Kehityksellisiin neuropsykiatrisiin häiriöihin kuuluvat autismikirjo, aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriö ADHD, Touretten oireyhtymä sekä oppimisvaikeudet ja kehityksellinen kielihäiriö. Puhekielessä näistä käytetään yleensä lyhenteitä *neurokirjo* tai *nepsy*. (Kehitykselliset neuropsykiatriset häiriöt, 2022.) Opinnäytetyössä neuropsykiatrisille häiriöille on valittu käyttää sanaa *poikkeavuus* sanan *häiriö* sijaan, sillä sanaan häiriö assosioituu negatiivinen stigma. Neuropsykiatriset häiriöt ovatkin poikkeavuuksia, jotka ilmenevät aivoissa, selkäytimessä, ääreishermostossa, autonomisessa hermostossa tai lihaksissa (Hermanson 2012).

Sana neuropsykiatrinen muodostuu sanoista neurologinen ja psykiatrinen. Neuropsykiatrinen häiriö johtuu aivojen neurologisesta poikkeavuudesta, joka vaikuttaa havainnointiin ja käyttäytymiseen sekä aiheuttaa myös psykiatrisia oireita. Neuropsykiatriset häiriöt ovat kehityksellisiä eli synnynäisiä. Suomessa neuropsykiatristen oireiden esiintyvyys on 15 prosenttia väestöstä, joista yleisimpänä ovat ADHD ja autismikirjon häiriöt. (Jäntti & Savinainen 2018.) Tutkimuksessa keskitytään edellä mainittuihin yleisimpiin neuropsykiatrisiin poikkeavuuksiin eli autismikirjon häiriöihin sekä aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriöön ADHD:hen.

ADHD tarkoittaa aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriötä, joka on kehityksellinen neuropsykiatrinen häiriö. Sen oirekuvan kehittymisessä perimän ja ympäristötekijöiden yhteisvaikutus on merkittävä. ADHD on toimintakykyä heikentävä häiriö, jonka ydinoireet ovat tarkkaamattomuus, ylivilkkaus ja impulsiivisuus. Hoitamattomana ADHD voi haitata opintoja ja työllistymistä.

(ADHD (aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriö) 2019.) ADHD:n esiintyvyys väestössä on noin 5-10 prosenttia. Huomioitavaa on, että diagnosoitujen kokonaismäärä kasvaa tietoisuuden ja tunnistamisen lisääntyessä, joten todellinen esiintyvyys voi olla suurempikin. (Jäntti & Savinainen 2018.)

Autismikirjon häiriö tarkoittaa aivojen neurobiologista kehityshäiriötä, joka vaikuttaa ihmisen vuorovaikutukseen sekä viestimiseen toisten ihmisten kanssa ja autismikirjon henkilön aisteihin sekä kokemuksiin ympäröivästä maailmasta. Autismin ilmeneminen on hyvin yksilöllistä. Sen aiheuttamat vaikeudet vaihtelevat myös hyvin yksilöllisesti. Autismikirjoa esiintyy väestöstä noin 1–1,2 prosentilla. Suomessa siten on arviolta ainakin 55 000 autismikirjolla olevaa ihmistä. (Autismikirjo – mistä on kysymys? n.d.) Huomioitavaa on, että kehitysvammaisuuden kanssa on kuitenkin omat diagnostiset kriteerit ja esimerkiksi autismi diagnoosina on eri kuin kehitysvammaisuus. Kuitenkin

kehitysvammaan saattaa liittyä muitakin vammoja tai liitännäisyyksiä kuten juuri autismikirjon häiriö tai vastaavasti autismikirjon henkilöllä voi olla myös kehitysvamma. (Onko autismi kehitysvamma? 2015.)

Käytännössä neuropsykiatriset poikkeavuudet voivat näkyä etenkin haasteina esimerkiksi keskittymisessä, tarkkaavuuden ja/tai tunnesäätelyn ongelmina, toiminnanohjauksen vaikeutena, haasteina sosiaalisissa tilanteissa sekä aistien yli- tai aliherkkyyksinä (Tietoa kaikille nepsy-piirteistä n.d; Jäntti & Savinainen 2018, Mikä neuropsykiatrinen?). Keskeisimpänä haasteena ovat toiminnanohjauksen vaikeudet, joihin sisältyy oman toiminnan suunnittelu, säätely, organisointi, ohjaus, keskittyminen, toiminnan aloittaminen, toteuttaminen, joustavuus, lopettaminen ja työmuisti. Kuitenkin neuropsykiatrisesti oireilevia henkilöitä on runsaasti työelämässä, joista Jäntin ja Savinaisen mukaan toiset eivät tarvitse tukea suoriutuakseen ja voivat olla työssä johtavassa asemassa tai esimerkiksi tietyn spesifin alan huippuasiantuntijoita. Toiset taas tarvitsevat oikeanlaista tukea pärjätäkseen työelämässä. Lisäksi on runsaasti ihmisiä, joilla olisi halua päästä työelämään, mutta erinäisistä vaikeuksista johtuen he eivät ole esimerkiksi pystyneet opiskelemaan tai saaneet työpaikalta tarvitsemaansa tukea. (Jäntti & Savinainen 2018.) Ongelmallista onkin se, että neuropsykiatrisesti poikkeavat henkilöt ovat väliinputoajia perusopetuksesta lähtien, joka jatkuu myös työelämään siirryttäessä. Näistä johtuen ongelmaksi nousee myös neurologista häiriöistä kärsivien syrjäytymisvaara. (Tietoa n.d.)

Voidaanko neuropsykiatrisesti poikkeavat luokitella vammaisiksi?

Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö Vamlasin mukaan vammaisuus on erittäin laaja käsite, joka sisältää suuren määrän erilaisia sekä eri asteisia aisti-, kehitys- ja liikuntavammoja. Vammaisuuteen voidaan sisällyttää Vamlasin mukaan myös neuropsykiatrisia erikoisvaikeuksia kuten autismi ja ADHD, joihin usein liittyy toimintakyvyn heikentymistä ja neurologisia muutoksia. (Kekäläinen 2019.) Myös Näenepsy -yhdistyksen mukaan neuropsykiatrisesti poikkeavien henkilöiden oikeuksiin pätee sama lainsäädäntö kuin vammaistenkin henkilöiden oikeuksiin eli esimerkiksi Yhdenvertaisuuslaki koskee siten molempia ihmisryhmiä. (Tietoa kaikille nepsy-piirteistä n.d.)

Suomessa voidaan myös myöntää vammaistukea autismin kirjon henkilölle. Edellytyksenä tuen myöntämiselle on henkilön toimintakyvyn arviointi niin alhaiseksi, että hänellä on vaikeuksia selvitä arjesta. Vaikeuksina selviytyä arjessa katsotaan tarve avulle itsestä huolehtimiseen ja ohjaukseen. (Karppanen n.d.) Edellytyksenä on myös, että toimintakyvyn on vamman tai sairauden vuoksi

täytynyt olla heikentynyt yhtäjaksoisesti vähintään vuoden ajan ja sen täytyy aiheuttaa olennaista haittaa. Esimerkiksi henkilöllä saattaa olla vamman vuoksi vaikeuksia keskittyä jatkuvaa tarkkuutta vaativaan toimintaan. (Määrä ja maksaminen 2022.) Myös aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriön ADHD:n omaavat henkilöt voisivat siten kuulua vammaisiin, keskeisenä oireena olevien keskittymisvaikeuksien vuoksi. Neuropsykiatristen häiriöiden voitaisiin todeta soveltuvan vammaisuuden määritelmään myös sen puolesta, että ne ovat synnynnäisiä sekä parantumattomia.

4 Yhdenvertaisuus ja syrjintäkiellot

4.1 Yhdenvertaisuus ja syrjintäkiellot perus- ja ihmisoikeuksina Suomea velvoittavissa kansainvälisissä sopimuksissa sekä EU:n lainsäädännössä

Kaikki ihmiset syntyivät vapaina ja tasavertaisina arvoltaan ja oikeuksiltaan (YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus 1 artikla 1948).

Perus- ja ihmisoikeuksilla tarkoitetaan perustavanlaatuisia, kaikille ihmisille yhdenvertaisesti kuuluvia ja erityisen tärkeitä oikeuksia. Perusoikeuksille ominaista on niiden perustuslaintasoisuudesta johtuva erityinen pysyvyys ja oikeudellinen luonne. (Kansallinen perus- ja ihmisoikeustoimintaohjelma 2012–2013, 10.) Ihmisoikeuksilla tarkoitetaan universaaleja, kansainvälisissä ihmisoikeusasiakirjoissa turvattuja yksilön perustavanlaatuisia oikeuksia. Ihmisoikeudet kuuluvat kaikille ihmisille maailmassa. Universaalius eli yleisyys, perustavanlaatuisuus sekä luovuttamattomuus kuuluvat ihmisoikeuksien kolmeen tärkeään ulottuvuuteen. (Ahola 2022.)

Suomen valtiosääntö turvaa ihmisarvon loukkaamattomuuden ja yksilön vapauden ja oikeudet sekä edistää oikeudenmukaisuutta yhteiskunnassa. Suomen perustuslaki suojaa yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Perustuslain 6 §:ssä säädetään yhdenvertaisen kohtelun vaatimuksesta ja syrjinnän kiellosta. Perustuslain 19 §:n sisältönä taas on turvata jokaiselle kuuluva ihmisarvoisen elämän edellyttämä vähimmäistaso. (Ahola 2015 & Perustuslaki 731/1999.)

Ihmisoikeudet sitovat oikeudellisesti valtioita, jotka ovat hyväksyneet niitä koskevat sopimukset. Suomi on sitoutunut näiden ratifioimiensa sopimusten toteuttamiseen ja ne on siten saatettu lainsäädännön voimaan. (Kansallinen perus- ja ihmisoikeustoimintaohjelma 2012–2013,

10; Ahola 2015.) Yhdenvertaisuuden vaatimus sekä syrjinnän kieltä sisältyvät moniin Suomea velvoittaviin kansainvälisiin sopimuksiin. Tärkeimpiin syrjinnän kieltä koskeviin sopimuksiin kuuluvat esimerkiksi YK:n yleissopimukset. (Leppänen 2015, 3.) Lisäksi yksilön oikeuksia turvaavat Euroopan unionin tunnustamat perusoikeudet, jotka on vahvistettu EU:n perusoikeuskirjassa. (Kansallinen perus- ja ihmisoikeustoimintaohjelma 2012–2013, 10; Ahola 2015.)

Syrjinnän kiellolla on aina ollut keskeinen merkitys kansainvälisissä ihmisoikeussopimuksissa. Syrjinnän kieltä sisältyy ihmisoikeuksien perusajatuksen. (Anttila & Ojanen 2019, 18.) Syrjintäkieltä ja yhdenvertaisuusnormit kehittyivät unionin oikeusjärjestykseen etenkin ensimmäisinä vuosikymmeninä pitkälti nimenomaan unionin tuomioistuimen ratkaisuisissa, joilla on ollut merkittävä osuus perusoikeuslottuvuuden kehittämisessä EU-oikeuteen. Tuomioistuin totesi ensimmäisen kerran 1960- ja 70-luvun vaihteessa perusoikeuksien olevan osa yhteisön oikeuden yleisiä oikeusperiaatteita, joiden noudattamista tuomioistuin valvoo. (Anttila & Ojanen 2019, 28.) Euroopassa syrjinnän suojan lähteenä ovat sekä EU:n että Euroopan neuvoston lainsäädännöt. Järjestelmät toimivat toisistaan erillisinä, mutta voivat silti vaikuttaa toisiinsa oikeuskäytännön kautta. Euroopan syrjinnän vastaisen oikeuden käsikirja 2019, 16.)

SEUT 19 artikla

SEUT:n eli Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 19 artiklassa säädetään unionin toimivallasta antaa syrjinnän kieltä koskevia direktiivejä. Artiklassa on muun muassa työsyryntädirektiivi: yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista annettu neuvoston direktiivi (2000/78/EY). Direktiivi koskee myös syrjinnän kieltä perustuen vammaisuuteen. Artiklan sisältö on seuraava:

1. Neuvosto voi perussopimuksissa unionille uskotun toimivallan rajoissa yksimielisesti erityisessä lainsäätämisyjärjestyksessä ja Euroopan parlamentin hyväksynnän saatuaan toteuttaa tarvittavat toimenpiteet sukupuoleen, rotuun, etniseen alkuperään, uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiseksi, sanotun kuitenkin rajoittamatta perussopimusten muiden määräysten soveltamista.
2. Poiketen siitä, mitä 1 kohdassa määrätään, Euroopan parlamentti ja neuvosto voivat tavallista lainsäätämisyjärjestystä noudattaen hyväksyä perusperiaatteet, jotka koskevat unionin edistämistoimenpiteitä, jotka eivät merkitse jäsenvaltioiden lakien

tai asetusten yhdenmukaistamista, tukeakseen jäsenvaltioiden toimia, joilla pyritään myötävaikuttamaan 1 kohdassa tarkoitettujen tavoitteiden toteuttamiseen. (SEUT 2012, 19 artikla.)

EU:n perusoikeuskirja

Yksilön oikeuksia turvaavat Euroopan unionin tunnustamat perusoikeudet, jotka on vahvistettu EU:n perusoikeuskirjassa. EU:n perusoikeudet perustuvat erityisesti jäsenvaltioille yhteisiin valtiotähtöperinteisiin ja kansainvälisiin velvoitteisiin, Euroopan ihmisoikeussopimukseen, unionin ja Euroopan neuvoston hyväksymiin sosiaalisiin peruskirjoihin sekä Euroopan unionin tuomioistuinten oikeuskäytäntöön. EU:n perusoikeudet velvoittavat EU:n toimielimiä, elimiä ja laitoksia sekä jäsenvaltioita niiden soveltaessa EU-oikeutta. (Kansallinen perus- ja ihmisoikeustoimintaohjelma 2012–2013, 10.)

Perusoikeuskirjan 3. luku on keskeisin yhdenvertaisuuden ja syrjäntäkieltojen kannalta. Perusoikeuskirjan 20. artiklan mukaan *kaikki ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä*. Euroopan unionin perusoikeuskirjan 21. artikla käsittelee syrjäntäkieltoa. 21. artiklan 1. kohdan syrjäntäkielto kieltää kaikenlaisen syrjäntän, joka perustuu sukupuoleen, rotuun, ihonväriin tai etniseen taikka yhteiskunnalliseen alkuperään, geneettisiin ominaisuuksiin, kieleen, uskuntoon tai vakaumukseen, poliittisiin tai muihin mielipiteisiin, kansalliseen vähemmistöön kuulumisen, varallisuuteen, syntyperään, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen tai muuhun sellaiseen seikkaan. Artiklan luettelo nimenomaisesti kielletyistä syrjäntäperusteista on kattavampi kuin Suomen perustuslain 6 §:n 2 momentin luettelo.

Perusoikeuskirjan 26. artikla täydentää yhdenvertaisuus- ja syrjäntäkieltoa koskevia säännöksiä koskien vammaisten sopeutumista yhteiskuntaan. Kohta 1 perustuu Euroopan yhteisön perustamissopimuksen 13. artiklaan, joka on korvattu EU:n toiminnasta tehdyn sopimuksen 19. artiklalla, ja Euroopan ihmisoikeussopimuksen 14. artiklaan sekä geeniperimän osalta ihmisoikeuksista ja biolääketieteestä tehdyn yleissopimuksen 11. artiklaan. Artiklaa sovelletaan Euroopan ihmisoikeussopimuksen 14. artiklan mukaisesti niiltä osin kuin se on yhteneväinen kyseisen artiklan kanssa. Artiklan ja EU:n toiminnasta tehdyn sopimuksen 19. artiklan välillä ei ole yhteensopimattomuutta. (EU:n perusoikeuskirja 2000/C 364/01, 20. ja 21. artikla ja Anttila & Ojanen 2019, 30-31.)

Euroopan unionin perusoikeuskirjan 26. artiklan säännös koskien vammaisten sopeutumista yhteiskuntaan on seuraava: *”Unioni tunnustaa vammaisten oikeuden päästä osallisiksi toimenpiteistä, joilla edistetään heidän itsenäistä elämäänsä, yhteiskunnallista ja ammatillista sopeutumistaan sekä osallistumistaan yhteiskuntaelämään, ja kunnioittaa tätä oikeutta.”* Artiklaan sisältyvä periaate perustuu Euroopan sosiaalisen peruskirjan 15. artiklaan. Se on lisäksi saanut vaikutteita työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevan yhteisön peruskirjan 26. kohdasta. (EU:n perusoikeuskirja 2000/C 364/01, 26 artikla.)

Euroopan ihmisoikeussopimus

Euroopan yleissopimus on laadittu ihmisoikeuksien ja perusvapauksien ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. (Euroopan ihmisoikeussopimus 2021, 5.) Euroopan ihmisoikeussopimuksen 14. artikla käsittelee syrjinnän kieltoa. 14. artiklan sisältö on seuraava: *”Tässä yleissopimuksessa tunnustetuista oikeuksista ja vapauksista nauttiminen taataan ilman minkäänlaista sukupuoleen, rotuun, ihonväriin, kieleen, uskontoon, poliittisiin tai muihin mielipiteisiin, kansalliseen tai yhteiskunnalliseen alkuperään, kansalliseen vähemmistöön kuulumiseen, varallisuuteen, syntyperään tai muuhun asemaan perustuvaa syrjintää.”* (Euroopan ihmisoikeussopimus 2021, 14. artikla.)

EY perustamissopimus 13. artikla

Syrjintädirektiivi ja työsyrijntädirektiivi perustuvat Amsterdamin sopimuksella Euroopan yhteisön (EY) perustamissopimukseen lisättyyn 13. artiklaan. Artikla antaa neuvostolle toimivallan toteuttaa tarvittavat toimenpiteet sukupuoleen, rotuun, etniseen alkuperään, uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiseksi. (EY perustamissopimus, 13. artikla.)

YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista

YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista on 2000-luvun ensimmäinen kattava ihmisoikeussopimus. Sopimus ja sen valinnainen pöytäkirja on hyväksytty vuonna 2006. Voimaan sopimus on tullut kansainvälisesti vuonna 2008. (YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja 2015, 1.)_Yleissopimus on jo voimassa olevia YK:n ihmissopimuksia täydentävä sopimus. Sopimuksen tarkoituksena on vahvistaa kaikkien ihmisoikeuksien ja perusvapauksien kuulumisen myös vammaisille henkilöille. Sillä mahdollistetaan, että

oikeuksista ja vapauksista voidaan nauttia täysimääräisesti ilman syrjintää. Keskeisintä on juuri syrjinnän kielto sekä yhdenvertaisen kohtelun periaate. Sopimuksessa osoitetaan tarvittavista muutoksista, jotka mahdollistavat vammaisille henkilöille nämä täysimääräiset oikeudet ja vapaudet ilman syrjintää. YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista on tärkeä myös asenteiden muuttajana. Sopimuksessa painotetaan, että vammaiset henkilöt ovat oikeuksien haltijoita ja voivat vaatia oikeuksiaan sekä tehdä omaa elämäänsä koskevia päätöksiä vapaasti. (YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja 2015, 4-5.) YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan yleissopimuksen 12. artiklassa säädetään yhdenvertaisuudesta lain edessä. Artiklan mukaan:

1. Sopimuspuolet vahvistavat, että vammaisilla henkilöillä on oikeus tulla tunnustetuksi henkilöksi lain edessä kaikkialla.
2. Sopimuspuolet tunnustavat, että vammaiset henkilöt ovat oikeudellisesti kelpoisia yhdenvertaisesti muiden kanssa kaikilla elämänaloilla.
3. Sopimuspuolet toteuttavat asianmukaiset toimet järjestääkseen vammaisten henkilöiden saataville tuen, jota he mahdollisesti tarvitsevat oikeudellista kelpoisuuttaan käyttäessään.
4. Sopimuspuolet varmistavat, että kaikki oikeudellisen kelpoisuuden käyttöön liittyvät toimet antavat asianmukaiset ja tehokkaat takeet, joilla estetään väärinkäytökset ihmisoikeuksia koskevan kansainvälisen oikeuden mukaisesti. Näillä takeilla varmistetaan, että oikeudellisen kelpoisuuden käyttöön liittyvissä toimissa kunnioitetaan henkilön oikeuksia, tahtoa ja mieltymyksiä, ettei niissä esiinny eturistiriitoja eikä asiatonta vaikuttamista, että ne ovat oikeasuhtaisia ja kyseisen henkilön olosuhteisiin sovitettuja, että niitä sovelletaan mahdollisimman vähän aikaa ja että toimivaltainen, riippumaton ja puolueeton viranomainen tai oikeuselin arvioi niitä säännöllisesti uudelleen. Takeiden on oltava oikeassa suhteessa siihen nähden, missä määrin nämä toimet vaikuttavat henkilön oikeuksiin ja etuihin.
5. Jollei tämän artiklan määräyksistä muuta johdu, sopimuspuolet toteuttavat kaikki asianmukaiset ja tehokkaat toimet varmistaakseen vammaisten henkilöiden yhdenvertaisen oikeuden omistaa tai periä omaisuutta, hoitaa taloudellisia asioitaan ja saada yhdenvertaisesti pankkilainoja, kiinnityksiä ja muita luottoja sekä varmistavat, ettei vammaisilta henkilöiltä mielivaltaisesti riistetä heidän omaisuuttaan. (YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja 2015, 12. artikla.)

YK:n vammaissopimuksen 2. artiklassa on kerrottu, mitä syrjinnällä vammaisuuteen perustuen tarkoitetaan. Artiklan mukaan sillä tarkoitetaan vammaisuuteen perustuvaa erottelua, syrjäyttämistä tai rajoittamista, jonka tarkoituksena tai vaikutuksena on heikentää tai mitätöidä kaikkien ihmisoikeuksien ja perusvapauksien tunnustamista, nauttimista tai käyttämistä yhdenvertaisesti muiden kanssa politiikan, talouden, sosiaaliturvan, kulttuurin tai yksilön oikeuksien alalla tai muulla alalla. (YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja 2015, 2. artikla.) Syrjinnänkielto sisältää kaikki syrjinnän muodot. Sopimuksen mukaan myös kohtuullisten mukautusten epääminen on syrjintää. Suomi on allekirjoittanut ja ratifioinut vammaisyleissopimuksen. (Yhdenvertaisuus ja syrjintä 2022.)

2. artiklassa kohtuullisen mukauttamisen käsite on avattu seuraavasti: *kohtuullinen mukauttaminen tarkoittaa tarvittaessa yksittäistapauksessa toteutettavia tarpeellisia ja asianmukaisia muutoksia ja järjestelyjä, joilla ei aiheuteta suhteetonta tai kohtuutonta rasitetta ja joilla varmistetaan vammaisten henkilöiden mahdollisuus nauttia tai käyttää kaikkia ihmisoikeuksia ja perusvapauksia yhdenvertaisesti muiden kanssa.* (YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja 2015, 2. artikla.)

YK:n yleissopimuksessa käsitellään myös tarvetta asenteiden muuttamiselle ja tietoisuuden lisäämiselle vammaisuudesta. 8. artiklassa on velvoite sopimusosapuolten aktiivisiin toimiin monipuolisen ja moninaisen tietoisuuden lisäämiseksi vammaisuudesta ja vammaisiin liittyvien stereotyypioiden ja ennakkoluulojen poistamiseksi. Erityisesti artiklassa painotetaan asenteisiin vaikuttamista, sillä vammaisiin kohdistuvat ennakkoluulot ovat olleet suurimpia esteitä sille, että vammaiset henkilöt voivat osallistua yhteiskuntaan sen tasavertaisina jäseninä. (YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja 2015, 8 artikla; Anttila & 2019, 477.)

Suomen vammaispoliittinen ohjelma

Suomessa on laadittu vammaispoliittinen ohjelma vuonna 1995 pohjautuen YK:n yleisohjeiden mukaiseen kehykseen, sen ollessa yhä vahvin ja laaja-alaisin kansainvälinen standardi. Sillä ei ole juridista sitovuutta, mutta kuitenkin se sitoo moraalisesti Suomea, joka on osallistunut virallisiin delegaatioin sen laatimiseen ja hyväksymiseen. Vammaispoliittisessa Kohti yhteiskuntaa kaikille – ohjelmassa on todettu, että vammaisten täysivaltaistumisen ja yhdenvertaisuuden toteutuminen tapahtuu, kun yhteiskunta ja ympäristö muokataan mahdollisimman esteettömiksi eli käytännössä

kun yhteiskunta ottaa kaikkien jäsentensä tarpeet huomioon tasavertaisesti. Ohjelmassa on painotettu lisäksi ihmiskuvan uudistamista siten, että vammaiset nähtäisiin aktiivisina, itsenäisinä ja sosiaalisesti suuntautuneina kansalaisina muiden rinnalla. Itsenäisen elämän perusedellytyksenä on kirjattu YK:n yleisohjeita soveltaen seuraavat seikat:

- Vammaisten henkilöiden itsensä ja yhteiskunnan tulee tiedostaa ja tunnustaa vammaisten henkilöiden yhdenvertaiset oikeudet.
- Yhteiskunnan on oltava asenteellisesti avoin ja saavutettavissa kaikille: niin fyysisen ympäristön, tiedonsaannin kuin sen välittämisen on oltava esteettömiä.
- Tarjolla on oltava täydentäviä palveluja ja yksilöityjä apuvälineitä, jotka mahdollistavat henkilökohtaisten tarpeiden tyydyttämisen ja täydentävät tai korvaavat siten toimintoja, joista suoriutuminen ei olisi mahdollista ilman apuvälineitä.
- Käytettävissä on oltava myös kuntoutumispalveluja, jotka ehkäisevät vamman aiheuttaman haitan pahenemista, ja jotka ylläpitävät palauttavaa fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä. Lisäksi käytettävissä on oltava asiantuntevia terveydenhoitopalveluja, jotka mahdollisuuksien mukaan estävät vammaa pahenemasta tai ehkäisevät terveydellisiä lisähaittoja. (Haarni 2006, 43–44.)

4.2 Yhdenvertaisuus Suomen perustuslaissa ja yhdenvertaisuuslaissa

Yhdenvertaisuus tarkoittaa Suomen perustuslain mukaan sitä, ettei ketään saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan henkilöön liittyvän syyn, kuten sukupuolen, iän, alkuperän, kielin, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan tai *vammaisuuden* perusteella (Perustuslaki 731/1999, 6 §). Suomen perustuslaissa yhdenvertaisuuden periaate viittaa sekä syrjinnän kieltoon että ihmisten yhdenvertaisuuteen lain edessä (Mitä yhdenvertaisuudella tarkoitetaan? N.d.) Valtiosääntö turvaa ihmisarvon loukkaamattomuuden ja yksilön vapauden ja oikeudet sekä edistää oikeudenmukaisuutta yhteiskunnassa (Perustuslaki 731/1999, 1 §.)

Yhdenvertaisuuspolitiikka sisältää kolme tasoa. Ensimmäisenä on ihmisarvo eli yhdenvertaisuus lain edessä, muodollinen yhdenvertaisuus. Toisena tasona on oikeudenmukaisuus, jolla tarkoitetaan yhdenvertaisia mahdollisuuksia, tosiasiallista yhdenvertaisuutta. Kolmantena tasona on to-

teutunut tasa-arvo eli oikeuksien yhdenvertainen toteutuminen myös käytännön tasolla. (Artemjeff n.d., 4.) Yhdenvertaisuuden toteutuminen edellyttää laajoja ennakoivia toimia, ei ainoastaan puuttumista syrjintä tapauksiin. (Sivistystä tiedolla, taidolla ja tunteella tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti 2019, 34).

Perustuslaissa kielletään ihmisten asettaminen erilaiseen asemaan ilman hyväksyttävää perustetta. Muodollisella eli oikeudellisella yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että samanlaisessa tapauksessa ihmisiä tulee kohdella samalla tavoin. Esimerkiksi työsopimuslain 2 luvun 2 § velvoittaa työnantajia kohtelemaan kaikkia työntekijöitään tasapuolisesti. (Keskinen, Artemjeff & Järvinen 2010, 9; Anttila, O. & Ojanen, T. 2019, 8.) Muodollinen yhdenvertaisuus liittyy vahvasti välittömön syrjinnän käsitteeseen, jolla tarkoitetaan ihmisten erilaista kohtelua, jonkin kielletyn syrjintäperusteen, kuten vammaisuuden nojalla (Anttila, O. & Ojanen, T. 2019, 8).

Koska kaikkien samanlainen kohtelu ei aina riitä takaamaan yhdenvertaisuuden toteutumista joutuen ihmisten erilaisista lähtökohdista ja mahdollisuuksista, tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteuttaminen edellyttää yhteiskunnassa esiintyvän syrjintään perustuvan eriarvoisuuden aktiivista poistamista. Eriarvoisuutta voidaan tasoittaa esimerkiksi positiivisen erityiskohtelun avulla. (Keskinen ym. 2010, 10; Yhdenvertaisuus 2021.) Tosiasiallinen yhdenvertaisuus liittyy siis yhteiskunnassa esiintyvän eriarvoisuuden poistamiseen, jota voi syntyä lainsäädännön ohella myös erilaisissa julkisen vallan ja yksityisten toimijoiden toiminnan seurauksena sekä erilaisista oikeudellisista, taloudellisista ja yhteiskunnallisista rakenteista. Joskus tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen vaatii poikkeamista muodollisesta yhdenvertaisuudesta, jonkin vähemmistön, kuten juuri vammaisten, aseman ja olosuhteiden parantamiseksi. Tosiasiallinen yhdenvertaisuus liittyy välillisen syrjinnän käsitteeseen. (Anttila & Ojanen 2019, 8–9.) Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutuminen edellyttää myös välilliseen syrjintään puuttumista (Keskinen ym. 2010, 10).

Suomen Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on yhdenvertaisuuden edistäminen, syrjinnän ehkäiseminen sekä syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvan tehostaminen (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 1§). Yhdenvertaisuuslaki on keskeisin perustuslain, kansainvälisten ihmisoikeussopimusten ja EU-oikeuden yhdenvertaisuus- ja syrjintänormeja konkretisoiva yleislaki (Anttila & Ojanen 2019, 65). Lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 1 §). Lakia sovelletaan julkisessa ja yksityisessä toiminnassa (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 2 §). Ajatus ihmisten

yhdenvertaisuudesta ja siihen liittyvästä syrjinnän kiellosta sisältyy jo perus- ja ihmisoikeuksien ydinajatuksen ihmisten yhtäläisistä oikeuksista (Anttila & Ojanen 2019, 65). Yhdenvertaisuuslain sisällöt liittyvät niin yhdenvertaisuuden edistämiseen, syrjinnän kieltoihin kuin syrjinnän uhrin oikeusturvaan. Yhdenvertaisuuden arvioinnin voi jakaa sisällöllisesti kahteen osa-alueeseen, jotka ovat: 1. syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen ja 2. yhdenvertaisuuden edistäminen. (Yhdenvertaisuuden arviointi n.d.)

Yhdenvertaisuuslaissa säädetään myös viranomaisen velvollisuudesta edistää yhdenvertaisuutta. Viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaessa toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Viranomaisella on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 5 §.)

Yhdenvertaisuutta koskeva sääntely juontaa juurensa vuodelle 1919. Hallitusmuodon 5 §:n 1 momenttiin sisältyi tällöin yleislauseke Suomen kansalaisten yhdenvertaisuudesta lain edessä. Tätä täydensivät hallitusmuodon säännökset HM 9 §, 14 § sekä 15 §. Vanhemmalla, vuoden 2004 yhdenvertaisuuslailla keskeisenä tarkoituksena oli täytöntöön panna muun muassa Euroopan unionin syrjintädirektiivi (2000/43) sekä työsyryntädirektiivi (2000/78). Yhdenvertaisuuslaki oli tärkeää säätää, sillä tuolloin jo voimassa olleet lait syrjinnän kiellosta tai tasapuolisesta kohtelusta, soveltamisalat eivät riittävästi kattaneet syrjintä- ja työsyryntädirektiivien soveltamisaloja. Voimassa olleesta lainsäädännöstä ei löytynyt myöskään tarpeeksi selvästi esimerkiksi kielletyn syrjinnän muodoista. Yhdenvertaisuuslaissa pyrittiin lisäksi huomioimaan vuoden 1995 perusoikeusuudistuksen myötä voimaan tullut perustuslain uusi yhdenvertaisuus- ja syrjintäkieltosääntely sekä Suomen kansainvälisten ihmisoikeussopimusten velvoitteet. (Anttila, O. & Ojanen, T. 2019, 53–55.)

Yhdenvertaisuutta ja syrjintää koskeva sääntely on uudistunut vasta äskettäin, kun uusi Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) tuli voimaan 1.1.2015. Uuden yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Tärkeä lisä uudelle yhdenvertaisuuslaille oli vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan YK:n yleissopimuksen hyväksyminen ja voimaantulo kansainvälisesti toukokuussa 2008. (Anttila, O. & Ojanen, T. 2019, 58.)

Uudessa laissa yhdenvertaisuussuunnittelun vaatimus on laajentunut ja koskee viranomaisten lisäksi myös koulutuksen järjestäjiä ja niiden ylläpitämiä oppilaitoksia sekä työnantajia. Yhdenvertaisuussuunnitelman tulee kattaa myös kaikki syrjintä perusteet. Viranomaisten ja koulutuksen järjestäjien on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimiin sen edistämiseksi. Toimenpiteiden toteuttamista varten laaditaan toimeenpanosuunnitelma. Työnantajien on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja laadittava suunnitelma sen edistämiseksi, jos työnantajan palveluksessa on säännöllisesti yli 30 henkilöä. (Yhdenvertaisuuslaki n.d; Sivistystä tiedolla, taidolla ja tunteella tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti 2019, 27.) Uudessa yhdenvertaisuuslaissa säädetään siitä, mikä on syrjintää, mikä on sallittua erilaista kohtelua, kenelle syrjinnästä tulee ilmoittaa, keiden tulee edistää yhdenvertaisuutta ja millaista hyvitystä ja muita seuraamuksia voi lain nojalla hakea (Yhdenvertaisuuslaki n.d.). Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan julkisessa ja yksityisessä toiminnassa. Lakia ei kuitenkaan sovelleta yksityis- eikä perhe-elämän piiriin kuuluvaan toimintaan eikä uskonnonharjoitukseen. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 2 §.)

4.3 Työelämän yhdenvertaisuuslainsäädäntö

Työelämä ja virkasuhteet ovat yhtenä keskeisimmistä yhdenvertaisuuslain soveltamisalueista. Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan kaikkeen itsenäiseen sekä myös epäitsenäisessä asemassa tapahtuvaan työntekoon. Lain soveltamisalaan kuuluvat työsuhteet sekä valtion virkamiesten ja kunnallisten viranhaltijoiden virkasuhteet. (Anttila & Ojanen 2019, 70.) Yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden periaatteet vaikuttavat jokaisessa työsuhteen vaiheessa rekrytoinnista työsuhteen päättämiseen. Työnantajalla on velvollisuus varmistaa, että tämän toimet ovat vertailukelpoisissa tilanteissa jokaisen työntekijän kohdalla yhdenvertaisia. (Kavasto & Mattinen 2020, 34.) Työnantajalla tarkoitetaan yhdenvertaisuuslaissa sitä, jonka palveluksessa on henkilöitä työsuhteessa tai julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 4 §).

Työelämän yhdenvertaisuutta koskevaa sääntelyä löytyy useista eri lähteistä kotimaisesta sääntelystä kansainväliseen sääntelyyn kuten EU-direktiivit ja YK:n ihmisoikeussopimukset. Suomen perustuslaki on kotimaisen yhdenvertaisuutta koskevan säännöksen perusta. Perustuslain 6 §:ssä on yleinen yhdenvertaisuuslauseke sekä syrjinnän kieltä, joka käsittää kiellon syrjiä vammaisuuden perusteella. Perustuslain säännöksiä täsmentää yhdenvertaisuuslaki, joka käsittelee erityisesti

työnantajan velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta. Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa sekä viranomaisia että työnantajia edistämään yhdenvertaisuutta suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti. (Keskinen ym. 2010, 13.)

Työelämän yhdenvertaisuuden edistämistä koskevat keskeisimmät säännökset ovat: Yhdenvertaisuuslain 2 luvun 7 §, joka koskee suoraan työnantajan velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta. 2 luvun 7 §:n mukaan *“työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.”*,

Yhdenvertaisuuslain 3 luvun 9 § positiivista erityiskohtelua koskien, jonka mukaan *“sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistämisen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää”*; sekä

Yhdenvertaisuuslain 3 luvun 15 § kohtuullisia mukautuksia vammaisille ihmisille yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi koskien, jonka mukaan: *“Viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla. Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon vammaisen ihmisen tarpeiden lisäksi 1 momentissa tarkoitettun toimijan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki. Työnantajan on pyynnöstä viipymättä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista vammaiselle, joka katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi tulleen syrjityksi työtä tai virkaa hakiessaan taikka työ- tai virkasuhteessa.”* (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.)

Työsopimuslain 2 luvun 1 §:ssä on työnantajaa koskeva yleisvelvoite. Sen mukaan työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä

edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan urallaan etenemiseksi. (Työsopimuslaki 55/2001, 2 luku 1 §.)

Työsopimuslain 2 luvun 2 §:ssä on säädetty työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta sekä osa-aikaisten ja määräaikaisten työntekijöiden syrjintäkiellosta. Pykälän mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsuhteen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä. (Työsopimuslaki 55/2001, 2 luku 2 §.)

Työturvallisuuslaki täydentää työnantajalle asetettua velvollisuutta ottaa vammaisuus huomioon työympäristön suunnittelusta lähtien. Työturvallisuuslaissa on useita säännöksiä, joissa korostetaan työnantajan velvollisuutta huomioida työntekijöiden henkilökohtaiset edellytykset, joihin kuuluu esimerkiksi terveydentila. (Yhdenvertaisuus työelämässä, 165.)

Työturvallisuuslain 8 §:ssä säädetään yleisestä huolehtimisvelvoitteesta, jonka mukaan työnantaja on velvollinen tarpeellisilla toimenpiteillä huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä, jossa pitää huomioida työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Työturvallisuuslain 10 §:ssä säädetään työnantajan velvollisuudesta selvittää ja arvioida työpaikan vaarat ja riskit, jolloin työnantajalla on sama huomioimisvelvollisuus kuin 8 §:ssä. Työturvallisuuslain 12 §:ssä säädetään työympäristön suunnittelusta. 12 §:n mukaan työnantajan on suunnittelun yhteydessä tarvittaessa otettava huomioon vammaiset ja muut työntekijät, joiden työntekeminen sekä terveyden ja turvallisuuden varmistaminen työssä muutoin edellyttää erityisiä toimenpiteitä. Työturvallisuuslain 13 §:ssä säädetään työn suunnittelusta ja sen mukaan on otettava huomioon työntekijöiden fyysiset ja henkiset edellytykset, jotta työn kuormitustekijöistä työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle aiheutuvaa haittaa tai vaaraa voidaan välttää tai vähentää. Lisäksi Työturvallisuuslain 24 §:ssä on säännös työpisteen ergonomiaan liittyen, jonka mukaan työpisteen rakenteet ja käytettävät työvälineet on valittava, mitoitetettava ja sijoitettava työn luonne ja työntekijän edellytykset huomioon ottaen ergonomisesti asianmukaisella tavalla. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

4.3.1 Työnantajan velvollisuus arvioida ja edistää yhdenvertaisuutta

Työnantajalla on yhdenvertaisuuslain mukainen velvoite arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla. Työnantajan on, työpaikan tarpeet huomioon ottaen, kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 7 §.)

Työnantajan tulee arvioida yhdenvertaisuuden toteutumisen tilannetta työpaikalla sekä sitä, miten yhdenvertaisuus toteutuu eri syrjäntäperusteiden näkökulmasta. Käytännössä se tarkoittaa selvitystä siitä, esiintyykö työpaikalla tai työhönotossa kiellettyä syrjintää. Arvioinnin tulee kattaa lähtökohtaisesti kaikki yhdenvertaisuuslaissa kielletyt syrjäntäperusteet. Näihin kuuluu myös vammaisuus ja terveydentila. (Työnantajalla on velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta 2018; Yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikalla 2019.) Arviointi yhdenvertaisuuden tilasta antaa pohjan sille, minkälaisia konkreettisia toimenpiteitä työpaikalla tulee tehdä yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja auttaa tunnistamaan mitkä syrjäntäperusteet ovat työpaikalla yhdenvertaisuuden toteutumiseksi merkityksellisiä. Arvioinnin jälkeen työnantajan tulee siitä ilmenneiden tarpeiden pohjalta kehittää työoloja ja toimintatapoja yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi. Yhdenvertaisuuden edistämisen tulee olla säännöllistä kehittämistoimintaa. (Yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikalla 2019.)

Yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla voidaan selvittää esimerkiksi henkilöstölle suunnatuilla kyselyillä. Mikäli työpaikalla tehdään henkilöstöbarometreja, voidaan kyselyyn sisällyttää kysymyksiä, joiden perusteella saadaan arvioitua yhdenvertaisuuden edistämisen näkökulmaa sekä yhdenvertaisuuden edistämisen konkreettisten tekojen vaikutusta. Arvioinnin jälkeen tulee suorittaa mahdolliset vaadittavat toimenpiteet ja myös toteutettava ne. Tiettyjä edellytyksiä tai vaatimuksia työnantajan laadittaville toimenpiteille arvioinnista ja sen jälkeisistä toimista ei yhdenvertaisuuslain sisällöstä löydy. (Paneetoja & Tikkanen 2017, 81.)

Yhdenvertaisuussuunnitelma on konkreettinen väline yhdenvertaisuuden edistämiseksi (Anttila & Ojanen 2019, 92). Yhdenvertaisuussuunnitelma tarkoittaa viranomaisen tai muun organisaation

laatimaa suunnitelmaa siitä, kuinka tämä työnantajana ja omassa toiminnassaan edistää yhdenvertaisuutta sekä ehkäisee ja puuttuu syrjintään. (Keskinen ym. 2010, 13.) Yhdenvertaisuuden suunnitelmallinen edistäminen on keino tukea jokaisen työntekijän mahdollisuutta olla osallisena työelämässä. Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 7 §).

Yhdenvertaisuuden edistämismääräykset koskevat kaikkia työnantajia riippumatta yrityksen koosta ja se ulottuu koko työpaikkaan. Kuitenkin käytettävissä olevien toimien laatuun ja laajuuteen vaikuttavat työpaikan tarpeet ja käytettävissä olevat resurssit. Tämä tarkoittaa sitä, että esim. pieneltä yritykseltä ei voida vaatia yhtä laajoja edistämistoimenpiteitä kuin suurelta. Toisaalta pienesäkin yrityksessä, jossa on vähemmistöryhmiä, voidaan edellyttää edistämistoimenpiteitä. Tärkeää on kohdistaa toimenpiteet juuri kyseisen yrityksen henkilöstön vähemmistöryhmien yhdenvertaisuuteen. Edistämistoimissa on tärkeä kohdistaa huomio myös tulevaisuuteen eli esimerkiksi rekrytointikäytäntöjen yhdenvertaisuuteen. (Kavasto & Mattinen 2020, 36 & Leppänen 2015, 14–15) Rekrytointikäytäntöjen lisäksi muita edistämistoimia, joita työnantajan on hyvä huomioida ovat esimerkiksi anonyymien työhaun käyttöönotto, perehdytystilanteissa yhdenvertaisuusasioiden läpikäynti, työolojen- ja järjestelyiden kehittäminen mahdollisimman monille sopiviksi, työsuhteen päättämiskäytäntöjen läpikäynti yhdenvertaisuuden näkökulmasta, positiivisten erityistoimien käyttöönotto ja edistämistoimien onnistumista koskeva seuranta. (Leppänen 2015, 16.)

Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa. Työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä tai, jos tällaista ei ole valittu, työsuhteen laissa tarkoitettulla luottamusvaltuutetulla tai muulla sellaisella henkilöstön edustajalla, joka on osallistunut yhdenvertaisuustoimien suunnitteluun, on oikeus pyynnöstä saada tietää, mihin toimiin työnantaja on ryhtynyt yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla. Sama oikeus on myös työsuojeluvalluutetulla. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 7 §.)

4.3.2 Positiivinen erityiskohtelu ja kohtuulliset mukautukset

Suomen lainsäädäntö mahdollistaa erilaisen kohtelun henkilöön liittyvän syyn kuten vammaisuuden perusteella. Suomen kansallisen lainsäädännön lisäksi niin YK:n sopimuksissa, että EU:n lainsäädännössä säädetään erityistoimista, erityistoimenpiteistä ja positiivisista erityistoimista, joilla

voidaan tavoitella muodollisen yhdenvertaisuuden sijaan tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumista käytännön elämässä. Positiivista erityiskohtelua voi toteuttaa koko yhteiskunnassa, mukaan lukien työelämän. (Yhdenvertaisuuden edistäminen ja positiivinen erityiskohtelu n.d., 1–6.)

Positiivisella erityiskohtelulla tarkoitetaan säännöstä, jonka tarkoitus on sallia tosiasiallinen yhdenvertaisuuden turvaamiseksi tarpeellinen positiivinen erityiskohtelu. Yhdenvertaisuuslain 9 §:n mukaan positiivinen erityiskohtelu, oikeasuhtaisena ei ole syrjintää tarkoitusperänsä vuoksi. Tärkeää on toimenpiteiden arviointi tapaus- ja tilannekohtaisesti. Positiivinen erityiskohtelu kohdistuu erityisen suojelun tarpeessa olevan ryhmän, kuten vammaisten, aseman ja olosuhteiden parantamiseen. Erilaisen kohtelun ei katsota olevan syrjintää, mikäli se perustuu lakiin ja sillä on muutoin hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 9 §; Leppänen 2015, 56–57.)

Positiivisessa erityiskohtelussa ei ole kyse yleisistä eduista vaan oikeudesta siihen, että ihminen pystyy tekemään samoja asioita kuin muut (Gustafsson 2014, 20) sekä siitä, että kaikilla olisi käytännön tasolla mahdollisuus yhdenvertaisiin oikeuksiin. Usein kyseessä on aiemman haitan korjaaminen, joka on kohdistunut tiettyyn ryhmään kuuluviin henkilöihin, kuten vammaisiin. Usein positiivisella erityiskohtelulla pyritään parantamaan heikommassa asemassa olevien henkilöiden asemaa esimerkiksi siten, että heihin sovelletaan lievempiä kriteereitä kuin muihin. Käytännössä se voi tarkoittaa muiden ryhmien asettamista epäedullisempaan asemaan. (Yhdenvertaisuuden edistäminen ja positiivinen erityiskohtelu n.d., 6.)

Erilainen kohtelu on oikeutettua myös sellaisessa tapauksessa, jossa kohtelun oikeuttamisperusteista ei ole säädetty, jos kohtelulla on perus- ja ihmisoikeuksien kannalta hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia. Tätä säännöstä ei sovelleta kuitenkaan tapauksissa, jossa on kyse:

- 1) julkisen vallan käytöstä tai julkisen hallintotehtävän hoidosta;
- 2) itsenäisen ammatin tai elinkeinon harjoittamisen edellytyksistä taikka elinkeinotoiminnan tukemisesta;
- 3) koulutuksen, mukaan lukien erikoistumis- ja uudelleen koulutuksen, tai ammatillisen ohjauksen saamisesta;
- 4) jäsenyydestä tai toiminnasta työntekijä- tai työnantajajärjestössä tai muussa järjestössä, jonka jäsenillä on tietty ammatti, taikka järjestön antamista etuuksista;

- 5) erilaisesta kohtelusta etnisen alkuperän perusteella. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 11 §.)

Erilainen kohtelu työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa samoin kuin työhön tai palvelukseen otettaessa on oikeutettua, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatuun ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 12 §).

Kohtuullisista mukautuksista vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi työelämässä säädetään Yhdenvertaisuuslain 15 §:ssä. Pykälän ensimmäisen momentin säännöksen mukaan työnantajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa saada työtä, suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 15 §.)

Työelämän esteettömyyteen kuuluvat fyysisen esteettömyyden lisäksi myös kommunikaation esteettömyys (Leppänen 2015, 167). 2 momentissa säädetään mukautusten kohtuullisuuden arvioinnista. Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon vammaisen ihmisen tarpeiden lisäksi 1 momentissa tarkoitetun toimijan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioitujen kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki. Työnantajalla on 3 momentin mukainen selvitysvelvollisuus, joka velvoittaa työnantajan pyynnöstä viipymättä antamaan kirjallisen selvityksen menettelynsä perusteista vammaiselle, joka katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi tulleensa syrjityksi työtä tai virkaa hakiessaan taikka työtai virkasuhteessa. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 15 §.)

Työsyryntädirektiivissä on artikla 5 vammaisia ihmisiä varten tehtävistä kohtuullisista mukautuksista. Artiklan mukaan työnantajan on toteutettava asianmukaiset ja kulloistenkin tarpeiden mukaiset toimenpiteet, jotta vammaiset voivat päästä johonkin toimeen, harjoittaa sitä ja edetä uralaan tai saada koulutusta. Edellytyksenä mukautustoimenpiteiden tekemiselle on, ettei niistä saa aiheutua työnantajalle kohtuutonta rasitetta. Tätä rasitetta ei pidetä artiklan mukaan kohtuuttomana, jos se riittävässä määrin korvautuu kansallisesti toteutetuilla vammaispolitiikan toimenpiteillä. (Leppänen 2015, 164–165.)

Kohtuullisten mukautusten tekemisvelvollisuudella täydennetään työturvallisuuslaissa työnantajalle säädettyä velvollisuutta ottaa vammaisuus huomioon työympäristön suunnittelusta lähtien. Työturvallisuuslaissa on useita säännöksiä, joissa korostetaan työnantajan velvollisuutta huomioida työntekijöidensä henkilökohtaiset edellytykset, joihin kuuluu muun muassa ammattitaito, työkokemus ja terveydentila. (Leppänen 2015, 165.) Työturvallisuuslain 8 §:ssä on työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite. Se kattaa työnantajan velvollisuuden tarpeellisilla toimenpiteillä huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.

Vammaisen henkilön mahdollisesti tarvitsemat mukautukset eivät saa vaikuttaa työhönottopäätökseen. Mikäli työhön hakijoista ansioitunein on vammaisen, hänen syrjäyttämisenä kohtuullisten mukautusten tekemisvelvoitteen vuoksi katsotaan syrjinnäksi. (Anttila & Ojanen 2019, 277.) Esimerkiksi Unionin tuomioistuin on tapauksessa *HK Danmark* katsonut, että työajan lyhentäminen voi olla yksi työsyryntädirektiivin 5 artiklassa tarkoitetuista mukauttavista toimenpiteistä. Siitä, että työnantaja ei ole toteuttanut kohtuullisia mukautuksia, voi seurata, että vammaisen työntekijän poissaolojen voidaan katsoa johtuneen työnantajan laiminlyönneistä eikä työntekijällä olevasta vammasta (yhdistetyt asiat C-335/11 ja C-337/11, 55 kohta).

Autismiliitto kannustaa kohtuullisten mukautusten tekemiseen työssä, sillä mukautukset edistävät niin työssä jaksamista kuin työhön rekrytointia ja niillä voidaan vähentää sairauspoissaoloja sekä työterveyshuollon käytön tarvetta. (Autismikirjo ja työ n.d.) Työpaikalla kohtuullisia mukautuksia voi kohdistaa työaikajärjestelyihin, fyysiseen työympäristöön, työn organisointiin, työmenetelmiin, työvälineisiin, opastukseen työssä, koulutukseen sekä työpaikan ilmapiiriin. Liikkumista, näkemistä ja kuulemistä auttavia apuvälineitä voidaan myös huomioida mukautuksissa. (Autismikirjo ja työ n.d. ja (Leppänen 2015, 168–169.) Kuitenkin huomioitavaa on, mikäli työntekijä tarvitsee samaa apuvälinettä myös työnsä ulkopuolella, on lähtökohtaisesti sen hankkiminen tällöin omalla vastuulla. (Leppänen 2015, 168–169.)

Liikkumisen tueksi kohtuullisina mukautuksina voivat olla esimerkiksi pyörätuoli, sähköovi ja liuska, näkemisen tueksi taas päätelasit, suurennuslaitteet ja lisävalaistus sekä kuulemisen tueksi kuulokoje, puhelinvahvistin ja tekstipuhelin. *Työaikajärjestelyn* kannalta huomiota voi kiinnittää esimer-

kiksi siihen, että työajat ovat selkeästi sovittu, etätömahdollisuuteen, osa-aikatyön mahdollisuuteen, työn ja työtehtävien jaksotukseen sekä riittäviin taukoihin. Harkittaessa työskentelyä osa-aikaisesti on huomioitava työaikalain 15 §, jonka mukaan työntajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä, jos tämä sitä pyytää sosiaalisista tai terveydellisistä syistä. Mukautustoimenpiteiden tulee olla kussakin tilanteessa tarvittavia, asianmukaisia ja kohtuullisia. (Leppänen 2015, 168–169.) *Työympäristössä* on hyvä huomioida mahdollisuus omaan huoneeseen tai ainakin väliseiniin, työtilojen selkeyteen minimoimalla aistiärsykkeet, rauhalliseen äänimaailmaan esim. Mahdollisuudella käyttää vastamelukuuloitteita, sekä hyvään ergonomiaan. *Työn organisoinnin tukkeinoja* ovat työtehtävien selkeä ohjeistus esim. Kirjalliset ohjeet, työtehtävien muutosten ennakointi, työmäärä tai -tahti ja avun ja tuen antaminen työhön. Työrauhan ja ilmapiirin osalta on tärkeää huomioida esimiesten ja muiden työntekijöiden asenteet, antaa mahdollisuus keskittyä yhteen asiaan kerralla, antaa palautetta ja kiitosta työstä ja mahdollistaa esim. Sosiaalisista tilanteista pois jääminen, mikäli ne kuormittavat.

Kun työympäristöä ja työtapoja mukautetaan, voidaan mahdollistaa vammaisen työntekijän osallistuminen työskentelyyn todellisen työkykynsä mukaisesti. On ymmärrettävä, että toiset voivat tarvita työelämässä pärjätäkseen esimerkiksi enemmän perehdytystä tai tukea. Kohtuullisilla mukautuksilla voidaan mahdollistaa yhdenvertaisuuden tosiasiallinen toteutuminen. (Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä n.d., 13.) Työnantajan on kohtuullisia mukautuksia miettiessään hyvä keskustella suoraan yhdessä työntekijän kanssa avoimesti tämän erityistarpeistaan. Keskustelu voi auttaa myös kollegoja suhtautumaan ymmärtäväisemmin autis-mikirjon työntekijään, joka lisää kaikkien työhyvinvointia työpaikalla. (Autismikirjo ja työ n.d.)

Voiko työajan lyhennys kuulua vammaisia varten toteutettaviin kohtuullisiin mukautuksiin?

Unionin tuomioistuimen ennakkoratkaisussa yhdistetyt asiat C-335/11 ja C-337/11 kysymyksenä oli, voiko työajan lyhennys kuulua vammaisia varten toteutettaviin kohtuullisiin mukautuksiin. Direktiivin 2000/78 5. artiklan 1. kohdan mukaan sen varmistamiseksi, että yhdenvertaista kohtelua koskevaa periaatetta noudatetaan vammaisten osalta, on tehtävä kohtuullisia mukautuksia. Tämä merkitsee sitä, että työnantajan on toteutettava ”*asianmukaiset ja kulloistenkin tarpeiden mukaiset toimenpiteet*”, jotta vammaiset voivat päästä johonkin toimeen, harjoittaa sitä ja edetä uralaan tai saada koulutusta. Työnantajalla ei ole tällaista velvollisuutta, jos kyseisistä toimenpiteistä

aiheutuisi hänelle kohtuutonta rasitetta. Kyseisen säännöksen tavoitteena ei ole pelkästään vammaisen yhdenvertaisen kohtelun vaan myös yhdenvertaiseen asemaan asettamisen toteuttaminen ja näin sen mahdollistaminen, että vammaisen voi harjoittaa ammattia. Direktiivin johdanto-osan 20 perustelukappaleessa kyseistä säännöstä selitetään tarkemmin. Sen mukaan on säädettävä *”tehokkaista ja käytännöllisistä toimenpiteistä, joiden tavoitteena on mukauttaa työolosuhteet vammaisten tarpeisiin, esimerkiksi tekemällä muutoksia toimitiloihin sekä laitteisiin, työn jaksotukseen, tehtäväjakoon ja koulutusmahdollisuuksien tai ohjauksen tarjoamiseen”*. Unionin ratkaisun mukaan työajan lyhennys saattaisi kuulua kyseisessä perustelukappaleessa nimenomaisesti mainitun esimerkin *”työn jaksotus”* piiriin. (Yhdistetyt asiat C-335/11 ja C-337/11 2012.)

Unionin lainsäätäjä on laatinut 5. artiklan sananmuodoltaan laajaksi. Artiklassa puhutaan yleisesti toimenpiteistä, jotta vammaiset voivat päästä johonkin ”toimeen”. Työajan lyhennys voi siten olla asianmukainen toimenpide, jotta vammaisen voi harjoittaa ”toimea” eli työtä. Direktiivissä edellytetään yksilöllisesti sovittuja toimenpiteitä yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi ja siten myös sen varmistamiseksi, että vammaiset voivat paremmin osallistua työelämään. Ratkaisevana on siis, voiko tietty toimenpide johtaa siihen, että vammaisen ryhtyy tekemään työtä tai että hän voi jatkaa työntekoaan. Direktiivin mukaisesti siis vammaista työntekijää, jolla on mahdollisuus ainakin osa-aikaiseen työskentelyyn, ei saisi sulkea kokonaan pois työelämästä vaan hänelle tulisi antaa mahdollisuus osa-aikatyön kautta osallistua työelämään. Hyväksyttävänä ei voida pitää sitä, että direktiivissä edellytetään ainoastaan sellaisia toimenpiteitä, kuten hissien tai pyörätuolille soveltuvien tilojen rakentamista, mutta soveltamisalaan ei voisi kuulua työajan vähennys. Päätelmänä voidaan siis todeta, että työajan vähennys voi kuulua direktiivin 2000/78 5. artiklan kattamiin toimenpiteisiin. Arvioitavaksi jää se, muodostuuko tällainen toimenpide kohtuuttomaksi rasitteeksi työnantajalle. (Yhdistetyt asiat C-335/11 ja C-337/11 2012.)

4.4 Syrjintä ja syrjintäkiellot

Syrjinnällä tarkoitetaan tilannetta, jossa ihmistä kohdellaan samanlaisessa tilanteessa huonommin kuin toisia ihmisiä, jonkin henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella. Syrjintä voi olla yhdenvertaisuuslain mukaan välitöntä, välillistä tai esimerkiksi kohtuullisten mukautusten epäämisestä vammaisilta henkilöiltä. Lisäksi häirintä sekä ohje tai käsky syrjiä ovat yhdenvertaisuuslaissa kiellettyjä syrjintäperusteita. (Syrjintä n.d.)

Syrjinnänvastaisella lainsäädännöllä tavoitellaan kaikkien ihmisten yhtenäisiä ja tasapuolisia mahdollisuuksia yhteiskunnassa (Euroopan syrjinnänvastaisen oikeuden käsikirja 2019, 44). Perustuslain 6 § 2 momentti sisältää laaja-alaisen syrjintäkiellon. Sen mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä, eikä ketään saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. (Perustuslaki 731/1999, 6 §.) Säännöksessä ei käytetä kuitenkaan nimenomaan syrjinnän käsitettä, vaan kiellettyä sen mukaan on henkilön asettaminen muihin nähden eri asemaan ilman hyväksyttävää perustetta (Yhdenvertaisuuden arviointi n.d.).

Perustuslain esitöiden (HE 1/1998) mukaan syrjintäsäännös koskee välittömän syrjinnän lisäksi välillistä syrjintää eli joidenkin henkilöiden asettamista etuoikeutettuun asemaan näennäisesti puolueettoman perusteen nojalla on kiellettyä, mikäli se merkitsee asiallisesti toisiin kohdistuvaa syrjintää. Syrjinnän säännös ei kiellä positiivista erityiskohtelua, jolla tarkoitetaan tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseksi tehtäviä tarpeellisia toimia, joiden pyrkimys on parantaa tietyn ryhmän asemaa tai olosuhteita. (Leppänen 2015, 31.)

Tärkeä perusta syrjinnän kielloille ovat EU-direktiivit. Ne ovat Euroopan unionin säätämiä syrjintädirektiivejä, joilla täsmennetään EU:n perusoikeuskirjan ja EU:n toiminnasta annetun sopimuksen (SEUT) syrjintäkieltoja. SEUT 19 artiklassa on annettu muun muassa työsyrijntädirektiivi. Direktiivien tarkoitus on syrjinnän torjuminen EU:n jäsenvaltioissa. Kansainväliset sopimukset velvoittavat myös Suomea yhdenvertaisuuden vaatimuksella sekä syrjinnän kiellolla. Tärkeimpiä sopimuksia ovat muun muassa YK:ssa hyväksytyt yleissopimukset. Myös kansainvälisissä työjärjestöissä on hyväksytty monia yleissopimuksia koskien syrjinnän kieltä. (Leppänen 2015, 1-3.)

4.4.1 Syrjinnän muodot

Yhdenvertaisuuslain keskeinen tavoite on syrjinnän ehkäisy. Jotta voidaan ehkäistä syrjintää, on osattava myös tunnistaa mitä se on. Tärkeää on tietää mitä syrjintä on eri muodoissa eli on esimerkiksi erotettava, mikä on kiellettyä syrjintää ja mikä taas on positiivista erityiskohtelua. Yhdenvertaisuuslain 6 §: n mukaan syrjintää on muun muassa:

- välitön syrjintä, jossa henkilöä kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vastaavassa tilanteessa;

- välillinen syrjintä, joka näennäisen yhdenvertaisen säännön tms. kautta saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella;
- häirintä, jossa henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaavaa käyttäytymistä;
- ohje tai käsky syrjiä, jossa on annettu opastus, toimintaohje tai velvoite, joka liittyy syrjintään tai sen aikaansaamiseksi;
- kohtuullisten mukautusten epääminen, jossa jätetään kohtuulliset mukautukset tekemättä, joilla vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuus turvataan. (Yhdenvertaisuuden arviointi n.d.)

Välitön syrjintä

Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan yhdenvertaisuuslain 10 §:n mukaan sitä, että jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 10 §). Välitöntä syrjintää on se, että henkilöä kohdellaan epäsuotuisammin siksi, että hänellä on jokin syrjintäperusteisiin kuuluva ominaisuus. Epäsuotuisamman kohtelun määrittely tapahtuu vertaamalla väitettyä syrjinnän kohteeksi joutunutta ja toista samankaltaisessa tilanteessa olevaa henkilöä, jolla ei ole suojattua ominaisuutta. Välitön syrjintä on määritelty samalla tavalla EU:n lainsäädännössä ja ihmisoikeussopimuksessa. (Euroopan syrjinnänvastaisen oikeuden käsikirja 2019, 45.)

Kyseessä on välitön syrjintä esimerkiksi tilanteessa, jossa työnantaja ei kutsu vammaista henkilöä työhaastatteluun tämän vammansa perusteella. Työntekijän syrjintä on kiellettyä henkilöön liittyvän syyn perusteella niin rekrytoinnissa kuin työtehtäviä ja työstä tulevia etuja jaettaessa. Henkilöön liittyvä syy ei saa vaikuttaa oikeudettomasti palkkaukseen, työaikajärjestelyihin, oikeuteen päästä koulutukseen tai työterveyshuoltoon, eikä esimerkiksi koeaikaehto saa ottaa työsopimukseen syrjivän perusteen. (Leppänen 2015, 34.)

Välillinen syrjintä

Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan tilannetta, jossa näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella,

paitsi jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 13 §.) Välillinen syrjintä on yleensä vaikeammin havaittavissa kuin välitön syrjintä (Leppänen 2015, 37). Välillistä syrjintää voi esiintyä esimerkiksi työhönotossa asettamalla hakijalle työn kannalta epäolennaisia vaatimuksia. Myös esteellinen ympäristö kuuluu välilliseen syrjintään, eli esimerkiksi työpaikalle ei pääse, jos käyttää pyörätuolia. (Syrjintä n.d.)

Sekä EU:n että Euroopan neuvoston lainsäädännössä tunnustetaan, että samankaltaisissa tilanteissa olevien ihmisten erilaisen kohtelun kieltäminen ei välttämättä riitä todellisen yhdenvertaisuuden saavuttamiseen. Joissain tilanteissa samanlainen kohtelu eri tilanteissa oleville ihmisille voi saattaa tietyt ihmiset epäedulliseen asemaan. Välillisen syrjinnän käsitteeseen sisältyy ajatus siitä, että erilaisia tilanteita tulisi kohdella eri tavalla. (Euroopan syrjinnänvastaisen oikeuden käsikirja 2019, 56.)

Kotimaisissa tuomioistuimissa muun muassa välillisen syrjinnän tapauksia on ollut hyvin vähän. Niitä on kuitenkin käsitelty esimerkiksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa. Esimerkiksi esteellisiä tiloja koskevia tapauksia, joissa pyörätuolia vammansa takia tarvitseva hakija on katsonut tulleen syrjityksi, kun hänen ei ole ollut mahdollista osallistua yleisölle avoimiin tilaisuuksiin tilojen esteellisyyden vuoksi. Kun menettelylle ei ole osoitettu olevan hyväksyttävää tavoitetta tai tavoitteen saavuttamiseksi käytettävien keinojen olevan asianmukaisia ja tarpeellisia, menettelyn on katsottu välillisesti syrjivän vammaisia henkilöitä. (Anttila & Ojanen 2019, 249-250.)

Rakenteellinen syrjintä

Välillinen syrjintä voi johtua myös rakenteellisista seikoista, jolloin puhutaan rakenteellisesta syrjinnästä. Vammaisten henkilöiden rakenteellista yhteiskunnallista syrjintää ovat esteelliset ja saavuttamattomat rakennukset ja palvelut sekä tieto ja viestintäteknologian yhdenvertaisten käyttömahdollisuuksien esteet. Esteellisyys ja saavuttamattomuus muodostavat osallistumisen esteen. Esimerkiksi esteellinen ympäristö voi aiheuttaa syrjiviä tilanteita, kun pyörätuolilla liikkuvan henkilön sisäänpääsy estyy. (Yhdenvertaisuus ja syrjintä n.d.)

Syrjintä “muu henkilöön liittyvä syy”

Yhdenvertaisuuslain syrjintäperusteiden luettelo on avoin, mikä tarkoittaa sitä, että syrjintä kielletään myös muulla henkilöön liittyvällä syyllä. Sama avoin luettelo on perustuslain 6 §:n 2 momentissa ja esimerkiksi Euroopan ihmisoikeussopimuksen 14 artiklassa, EU:n perusoikeuskirjan 21 artiklassa sekä Rikoslain 11 luvun 11 §:n syrjintäsäännöksessä. Perusteena avoimelle listalle on mainittu lain esitöissä, se että tyhjentävän luettelon laatiminen kaikista kielletyistä syrjintäperusteista ei ole asiallisesta mahdollista. (Anttila & Ojanen 2019, 171–172.)

Häirintä

Häirintä on yksi syrjinnän muodoista, jossa on kyse ihmisarvoa loukkaavasta käyttäytymisestä (Leppänen 2015, 38–39). Häirintää on yhdenvertaisuuslain 14 §:n mukaan henkilön ihmisarvoa tarkoitusellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy yhdenvertaisuuslain 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syyhyn ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syy:n vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. 2 momentissa on säännös työnantajan syrjintänä pidettävästä menettelystä. Työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä, jos työnantaja saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään 1 momentissa tarkoitetun häirinnän kohteeksi, laiminlyö ryhtyä käytettävissään oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 14 §.)

Kohtuullisten mukautusten epääminen syrjintänä

Kohtuullisten mukautusten epääminen on Yhdenvertaisuuslain 8 §:n 2 momentin mukaan yksi kielletyistä syrjinnän muodoista (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 8 §). Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen oikeuskäytännössä kohtuullisten mukautusten epääminen on katsottu ihmisoikeussopimuksen 14 artiklassa kielletyksi syrjinnän muodoksi (Anttila & Ojanen 2019, 275).

Unionin tuomioistuin on tapauksessa HK Danmark katsotun, että työajan lyhentäminen voi olla yksi työsyryntädirektiivin 5 artiklassa tarkoitetuista mukauttavista toimenpiteistä. Jos työnantaja ei ole toteuttanut kohtuullisia mukautuksia, voi siitä seurata se, että vammaisen työntekijän poissaolojen voidaan katsoa johtuneen työnantajan laiminlyönneistä eikä työntekijällä olevasta vammasta. (Yhdistetyt asiat C-335/11 ja C-337/11, 55 kohta.)

Vammaisen henkilön mahdolliset tarvitsemat mukautukset eivät saa myöskään vaikuttaa työhönottopäätöksenteossa. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että ansioituneimman hakijan ollessa

vammainen, hänen syrjäyttämisenä kohtuullisten mukautusten tekemisveloitteen vuoksi katsotaan olevan syrjintää. Työnantajalla on lisäksi yhdenvertaisuuslain 15 §:n 3 momentin nojalla selvitysvelvollisuus eli tämän tulee antaa pyynnöstä viipymättä kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista vammaiselle, joka katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi tulleen syrjityksi työtä tai virkaa hakiessaan taikka työ- tai virkasuhteessa. (Anttila & Ojanen 2019, 276-277; Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 15 §.)

Ohje tai käsky syrjiä

Ohje tai käsky syrjiä on yhdenvertaisuuslain 8 §:n 2 momentin mukaan myös yksi kielletyistä syrjinnän muodoista. Sillä tarkoitetaan syrjintään liittyvää tai syrjinnän aikaansaamiseksi annettua opastusta, toimintaohjetta tai velvoitetta. Esimerkiksi työnantaja kääsee työntekijäänsä syrjiä tiettyihin väestöryhmiin kuuluvia. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 8 §; Yhdenvertaisuuslaki n.d.) EU:n syrjinnänvastaisessa lainsäädännössä on kielletty ohje sekä käsky syrjiä, jotta syrjinnänsuoja olisi kattavampi. (Euroopan syrjinnänvastaisen oikeuden käsikirja 2019, 69.)

Syrjintä läheisen vuoksi

Syrjinnässä läheisen vuoksi on kyse siitä, että syrjintää voi olla myös sellainen asia, joka ei suoraan ole liitännäinen syrjityksi tulleeseen henkilöön itse, vaan tämän läheiseen henkilöön. Läheissyrjinnästä on siis kyse silloin kuin henkilö asetetaan epäedullisempaan asemaan perusteena se, että hän on esimerkiksi vammaisen henkilön puoliso, vanhempi, lapsi tms. Euroopan yhteisöjen tuomioistuin on tapauksessa Coleman (asia C-303/06) katsonut, että työntekijän asettaminen huonompaan asemaan sen vuoksi, että hänellä on vammainen lapsi, on syrjintää vammaisuuden perusteella siitä huolimatta, ettei syrjityksi tullut ollut itse vammainen. Tuomion perustelujen mukaan työsyryntädirektiivissä vahvistettua yhdenvertaisen ohtelun periaatetta ei sovelleta määrättyyn henkilöluokkaan vaan direktiivin kieltämien syiden perusteella. (Hallberg, Karapuu, Ojanen, Scheinin, Tuori & Viljanen 2004, Välillinen ja välitön syrjintä.)

Tapausesimerkki syrjinnästä läheisen vuoksi C-303/06

EUT:n ratkaisu asiassa C-303/06 Coleman, jossa työntekijän katsottiin asetetun huonompaan asemaan sen takia, että hänellä oli vammainen lapsi. Kysymyksessä oli syrjintä vammaisuuden perusteella, vaikka syrjityksi tullut henkilö ei itse ollut vammainen.

Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annettua neuvoston direktiiviä 2000/78/EY ja erityisesti sen 1 artiklaa ja 2 artiklan 1 kohtaa ja 2 kohdan a alakohdtaa on tulkittava siten, että niissä säädetty välittömän syrjinnän kiello ei rajoitu yksinomaan henkilöihin, jotka itse ovat vammaisia. Kun työnantaja kohtelee työntekijää, joka ei itse ole vammainen, epäsuotuisammin kuin jotakin toista työntekijää kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vertailukelpoisessa tilanteessa ja kun on näytetty toteen, että tämän työntekijän epäsuotuisa kohtelu perustuu hänen lapsensa, jonka tarvitsemasta hoidosta hän pääasiallisesti vastaa, vammaisuuteen, tällainen kohtelu on kyseisen 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitetun välittömän syrjinnän kiellon vastaista.

Direktiiviä 2000/78 ja erityisesti sen 1 artiklaa ja 2 artiklan 1 ja 3 kohtaa on tulkittava siten, että niissä säädetty häirinnän kiello ei rajoitu yksinomaan henkilöihin, jotka itse ovat vammaisia. Kun on näytetty toteen, että häirintänä pidettävä haitallinen käytös, jonka kohteena on työntekijä, joka itse ei ole vammainen, liittyy hänen lapsensa, jonka tarvitsemasta hoidosta hän pääasiallisesti vastaa, vammaisuuteen, tällainen käytös on kyseisen 2 artiklan 3 kohdassa tarkoitetun häirinnän kiellon vastaista. (Asia C-303/06.)

Moniperusteinen syrjintä

Moniperusteisella syrjinnällä tarkoitetaan tilannetta, johon liittyy yhtä useampi syrjintäperuste, kuten vammaisen naisen syrjintä sekä vammaisuuden, että sukupuolen perusteella. Useat kansainväliset sopimukset kuten YK:n vammaisyleissopimus, edellyttävät nykyään moniperusteiseen syrjintään puuttumista. (Hallberg ym. 2004, Välillinen ja välitön syrjintä.) Moniperusteista syrjinnän tilannetta, joissa kaksi tai useampi henkilöön liittyvä seikka ainoastaan yhdessä johtavat syrjintään

kutsutaan risteäväksi syrjinnäksi. Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan myös risteävän syrjinnän tapauksiin. Erityisesti vähemmistöt voivat olla alttiita moniperusteiselle syrjinnälle. (Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä n.d.)

Oletettuun syyhyn perustuva syrjintä

Oletettuun syyhyn perustuvassa syrjinnässä on kyse siitä, että ettei syrjinnän toteennäyttämisen kannalta ole merkityksellistä sillä, onko syrjinnän perusteena ollut syy todellinen vai oletettu. Euroopan ihmisoikeustuomioistuimien katsoi tapauksessa *Timishev* (13.12.2005), että syrjintä henkilön todellisen tai oletetun etnisen alkuperän perusteella on syrjintää eli merkitystä ei ollut siten sillä, onko syrjinnän kieltoa rikkonut erehtynyt syrjintäperusteen olemassaolosta. Merkitystä on sillä, että syrjinnän kieltoa rikkonut on käyttänyt kiellettyä syrjintäperustetta lainvastaisen menettelynsä perusteena. Kuitenkin syrjinnän toteennäyttämisen edellytys on, että väitetyllä syrjintäperusteella ja syrjiväksi väitetyllä menettelyllä voidaan osoittaa olevan yhteys. (Hallberg ym. 2004, Väällinen ja välitön syrjintä.)

Vastatoimien kielto

Yhdenvertaisuuslain 16 §:ssä on säädös siitä, että henkilöä ei saa kohdella epäsuotuisasti eikä hänelle kielteisiä seurauksia aiheuttavalla tavalla sen vuoksi, että hän on vedonnut yhdenvertaisuuslaissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin, osallistunut syrjintää koskevan asian selvittämiseen taikka ryhtynyt muihin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.

(Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 16 §.) Vastatoimen kieltoa pidetään tehokkaana oikeussuojan taakavana keinona. Sen tarkoituksena on tukea yhdenvertaisuuden tavoitteita syrjinnän ehkäisystä ja tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttamisesta vähentämällä syrjintään puuttumisesta aiheutuvia kielteisiä seurauksia. Vastatoimien kielto pohjautuu unionin syrjintä- ja työsyryntädirektiiveihin. Syrjintädirektiivin 9 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on otettava käyttöön kansallisessa oikeusjärjestelmässään tarvittavat toimenpiteet henkilöiden suojelemiseksi epäsuotuisalta kohtelulta tai kielteisiltä seurauksilta, jotka johtuvat reagoinnista valitukseen tai menettelyyn, jonka tarkoituksena on varmistaa, että yhdenvertaisen kohtelun periaatteita noudatetaan. Myös työsyryntädirektiivin 11 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on otettava käyttöön kansallisessa oikeusjärjestelmässään tarvittavat toimenpiteet työntekijöiden suojelemiseksi irtisanomiselta tai muulta epäsuotuisalta kohtelulta, joka johtuu työnantajan reagoinnista yrityksessä esitettyyn valitukseen

tai johonkin oikeudelliseen menettelyyn, jonka tarkoituksena on varmistaa, että yhdenvertaisen kohtelun periaatteita noudatetaan. (Anttila & Ojanen 2019, 279-280.)

Syrjivän työpaikkailmoittelun kielto

Työnantaja ei saa yhdenvertaisuuslain 17 §:n mukaan, avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä ilmoittaessaan oikeudettomasti edellyttää hakijoilta yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 17 §). Pykälässä kielletään työnantajaa tai työnantajan edustajaa edellyttämästä työnhakijalta sellaisia henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja, jotka yhdenvertaisuuslain 8 §:n 1 momentin mukaan ovat syrjintäperusteina kiellettyjä. Kielto koskee työpaikkailmoittelua, ollessa kyse työsuhteisesta työstä kuin viran täyttämisestä tai hakemisesta tekijää muuhun tehtävään. Myös tasa-arvolain 14 §:ssä kielletään syrjivä ilmoittelu vapaasta työ- tai koulutuspaikasta ilmoitettaessa. Syrjivä työpaikkailmoittelu on säädetty työsyRJintänä rangaistavaksi rikoslain 47 luvun 3 §:ssä. (Anttila & Ojanen 2019, 286.)

Esteellisyys syrjintänä

Esteellisyys voi olla yhdenvertaisuuslain 8 §:ssä kiellettyä syrjintää. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta on katsonut vammaisille tarkoitetun kuljetuspalvelun internetsivuston esteellisyyden olleen näkövammaisia syrjivää (YVTltk 152/2016, 20.4.2017). Lautakunta on myös käsitellyt useita tapauksia, joissa yleisölle avoin tilaisuus on järjestetty esteellisessä tilassa siten, että tilaisuuteen ei ole ollut mahdollista päästä turvallisesti pyörätuolilla. Kyse on ollut välillisestä syrjinnästä, jos kyse ei ole ollut hyväksyttävään syyhyn perustuneesta tilajärjestelystä (esim. YVTltk 315/2017, 21.11.2017). (Anttila & Ojanen 2019, 271.)

Esteettömyys on yksi keskeisimmistä edellytyksistä vammaisten henkilöiden oikeuksien toteutumiselle, yhdenvertaisuuden takaamiselle ja yhteiskunnallisten osallistumismahdollisuuksien turvaamiselle (Vammaisten oikeudet n.d.). Esteettömyys tarkoittaa ihmisten moninaisuuden huomioimista rakennetun ympäristön suunnittelussa, toteuttamisessa ja kunnossapidossa.

Esteettömydessä ei ole kyse ainoastaan liikkumisen esteettömyydestä vaan esteetön ympäristö mahdollistaa yhdenvertaisen osallisuuden toteutumisen. Esteettömydessä on huomioitava liikkumisen lisäksi myös muun muassa näköön, kuuloon, ymmärtämiseen ja kommunikaatioon liittyvät

seikat. (Esteettömyys n.d.) Esteettömyyttä parantavat vammaisille henkilöille turvattavat apuvälineet ja palvelut sekä tarvittaessa erityiskohtelu (Vammaisten oikeudet n.d.).

Vammaisuuteen perustuva syrjintä

Vammaisuus sisältyy yhdenvertaisuuslain 8 §:n sekä perustuslain 6 §:n 2 momentissa lueteltujen syrjintäperusteiden joukkoon (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 8 §; Suomen perustuslaki 731/1999, 6 §). Myös Euroopan ihmisoikeussopimuksen ja TSS-sopimuksen syrjintäkiellossa mainittu ”muun aseman” on katsottu kattavan syrjinnän vammaisuuden perusteella. EU:n perusoikeuskirjan 21 artiklassa kielletään myös syrjintä vammaisuuden perusteella. Lisäksi työsyrijintädirektiivissä vammaisuus on yhtenä kielletyistä syrjintäperusteista. (Anttila & Ojanen 2019, 163.)

Vammaiset henkilöt joutuvat syrjintäkielloista huolimatta kohtaamaan syrjintää työelämässä. Syrjintää tapahtuu niin rekrytointitilanteissa, että vammaisten henkilöiden työssä ollessaan. Ihmisoikeuskeskuksen ja Vammaisfoorumi Oy:n vammaisille henkilöille 2018 tekemä kysely nosti vahvasti vammaisten työelämässä kokemat syrjintäkokemuksen esille, sillä kyselyyn vastanneista henkilöistä, jotka vastasivat työelämää koskeviin kysymyksiin, lähes puolet (47 %) oli kokenut syrjintää työelämässä. Yli puolet (56,7 %) oli kokenut syrjintää työelämään pääsyyn tai työnhakuun liittyvissä tilanteissa. (Monimuotoinen työelämä – tietoa ja työkaluja julkishallinnolle Eoppiva)

Voidaanko sairauspoissaolojen vuoksi lyhennettyä irtisanomisaikaa pitää vammaisuuteen perustuvana syrjintänä?

Tapausesimerkki C 337/11

Skoube Wergen tapauksessa tämä oli ollut vuodesta 1998 asti yhtiön palveluksessa. Vuonna 2003 liikeonnettomuudessa hän sai piiskaniskuvamman, jonka johdosta oli kolme viikkoa sairauslomalla ja aloitti uudelleen kokopäivätyön, kunnes 2004 vuonna kärsi edelleen vamman jälkiseurauksista ja sai osa-aikaista sairauslomaa neljäksi viikoksi ja työskenteli noin neljä tuntia päivässä. 2005 hän jäi kokopäiväiselle sairauslomalle jatkuvien kipujen vuoksi, jonka johdosta yhtiö irtisanoi hänet FL:n 5 §:n 2 momentissa säädetyn 120-päivän säännön perusteella yhden kuukauden

irtisanomisajalla. Skoube Wergen kivut ilmenivät erityisesti hartioihin säteilevinä niskakipuina, leukaongelmina, väsymyksenä, keskittymis- ja muistivaikeuksina, puheen tuottamisen vaikeuksina, ääniyliherkkyytenä, alhaisena stressinsietokykyinä ja hui-mauksena. Oireiden vuoksi Skoube Wergenille myönnettiin 2006 varhaiseläke poh-jautuen arviointiin, jossa hänen työkykynsä oli noin kahdeksan tuntia hidastahtista työtä viikossa. Vamman haitta-asteeksi arvioitiin 10 prosenttia ja työkykynsä alentu-maksi 65 prosenttia. HK on sitä mieltä, ettei edellä esiteltyjen tapauksien työnteki-jöitä ollut mahdollista irtisanoa lyhennetyllä irtisanomisajalla FL:n 5 §:n 2 momentin säännösten nojalla, niiden ollessa ristiriidassa direktiivissä 2000/78 vahvistetun vam-maisuuteen perustuvan syrjinnän kiellon kanssa.

4.5 Syrjinnän seuraamukset

Yhdenvertaisuuslaissa ja rikoslaissa säädetään syrjinnänkiellosta ja syrjinnän tai vastatoimien koh-teeksi joutuneen oikeuksista sekä syrjinnän seuraamuksista. Rangaistuksesta syrjinnästä, työsyrrin-nästä ja kiskonnantapaisesta työsyrrinnästä, kiihottamisesta kansanryhmää vastaan sekä törkeästä kiihottamisesta kansanryhmää vastaan säädetään rikoslaissa (39/1889) (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 3 §).

Yhdenvertaisuuslain 23 §:ssä on säädös hyvityksestä. Pykälän mukaan syrjinnän tai vastatoimien kohteeksi joutuneella on oikeus saada hyvitys siltä viranomaiselta, työnantajalta tai koulutuksen järjestäjältä taikka tavaroiden tai palveluiden tarjoajalta, joka on tämän lain vastaisesti syrjinyt häntä tai kohdistanut häneen vastatoimia. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 23 §). 24 §:ssä sääde-tään tarkemmin hyvityksen määrästä (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 24 §). Hyvityksen ohella on mahdollista saada korvausta vahingonkorvauslain (412/1974) tai muun lain mukaan. Hyvitys voi tulla maksettavaksi edellä selvitettyjen kohtuullisten mukautusten epäämisen johdosta, koska sitä on pidettävä syrjintänä (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 8 §).

Rikoslain 6 luvun 3 §:ssä on yhdenvertaisuusperiaate, jossa säädetään seuraavasti: rangaistusta määrättäessä on otettava huomioon kaikki lain mukaan rangaistuksen määrään ja lajiin vaikuttavat perusteet sekä rangaistuskäytännön yhtenäisyys (Rikoslaki 39/1889, 3 §). Yhdenvertaisuusperiaate

edellyttää siis samanlaisten tapausten samanlaista kohtelua ja vastaavasti erilaisten tapausten erilaista kohtelua.

Pykälä käsittää myös työsyrynnänkiellon. Syrynnän käsite määritellään rikoslain 11 luvun 11 §:ssä seuraavasti: joka elinkeinotoiminnassa, ammatin harjoittamisessa, yleisöpalvelussa, virkatoiminnassa tai muussa julkisessa tehtävässä taikka julkista tilaisuutta tai yleistä kokousta järjestettäessä ilman hyväksyttävää syytä

- 1) ei palvele jotakuta yleisesti noudatettavilla ehdoilla,
- 2) kieltäytyy päästämästä jotakuta tilaisuuteen tai kokoukseen tai poistaa hänet sieltä taikka
- 3) 3) asettaa jonkun ilmeisen eriarvoiseen tai muilta olennaisesti huonompaan asemaan muun muassa vammaisuuden tai terveydentilan perusteella, on tuomittava, jollei teko ole rangaistava työsyryntänä tai kiskonnantapaisena työsyryntänä, syrynnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi. (Rikoslaki 39/1889, 11:11.)

Rikoslain 47 luvun 3 §:ssä on säädös, joka käsittelee nimenomaan työsyryntää. Siinä on työnantaja tai tämän edustajaa koskeva kieltö, työpaikkaa ilmoittaessa, työntekijää valittaessa tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakija tai työntekijä epäedulliseen asemaan rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, *vammaisuuden* tai *terveydentilan* taikka uskonnon yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella. Viimeisessä momentissa on rikoksen rangaistuksena tuomio työsyrynnästä edeltävin perustein sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

Työsyryntärikoksen rangaistuksesta säädetään rikoslain 47 luvun 3 a §:ssä, jossa on säädös kiskonnantapaisesta työsyrynnästä. Sillä tarkoitetaan työsyryntää, jossa työnhakija tai työntekijä asetetaan huomattavan epäedulliseen asemaan käyttämällä hyväksi tämän taloudellista tai muuta ahdinkoa, riippuvaista asemaa, ymmärtämättömyyttä, ajattelemattomuutta tai tietämättömyyttä. Rangaistuksena teosta tekijälle, jollei teosta muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta, on tuomittava kiskonnantapaisesta työsyrynnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi. (Rikoslaki 39/1889, 47:3.)

4.6 Työnantajan velvollisuudet työelämän syrjimättömyydestä

Jokaisen ihmisen oikeuksiin kuuluu tulla kohdelluksi yhdenvertaisesti työelämässä. Työelämässä tapahtuva syrjintä rajoittaa ihmisten oikeuksia ja mahdollisuuksia osallistua työelämään. Syrjintä työelämässä on haitallista koko yhteiskunnan yhteenkuuluvuuden ja tehokkuuden näkökulmasta. Työnantajan tulee olla tietoinen yhdenvertaisuuslainsäädännöstä sekä muusta työelämän yhdenvertaisuutta ja syrjintäkieltoja sääntelevästä lainsäädännöstä ja sen noudattamisveloitteesta. Yhdenvertaisuuslaissa on syrjivän työpaikkailmoittelun kieltö. Syrjinnän kieltöön ulottuu myös työhön valintaprosessi, palkkaus ja muut edut. Työnantajan on lisäksi huomioitava vammaisten työnhakijoiden ja työntekijöiden tarpeet työympäristöä mukauttamalla. (Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä n.d.)

Työnantajalla on velvollisuus ja vastuu siitä, ettei työnhakijoita syrjitä rekrytointitilanteissa eikä työsuhteessa olevia syrjitä työsuhteen aikana tai työsuhteen päättyessä. EU:n lainsäädännön työhön liittyvät syrjinnänkiellot kattavat kaikki syrjimättömyysdirektiivien mukaiset säännellyt syrjintäperusteet. Käytännössä se tarkoittaa syrjinnänsuojan ulottumista muun muassa työhön pääsyyn, palvelussuhteen ehtoihin, irtisanomiseen ja palkkaukseen. (Euroopan syrjinnänvatsaisen oikeuden käsikirja 2019, 124; Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä n.d.) Unionin tuomioistuin on tulkinut työhön pääsyn käsitettä syrjimättömyysdirektiivien nojalla siten, että sitä sovelletaan henkilöön, joka etsii työtä, myös valinta- ja työhönottoperusteiden osalta (Euroopan syrjinnänvatsaisen oikeuden käsikirja 2019, 125).

Työnantajalla on velvollisuus edistää aktiivisesti yhdenvertaisuutta. Aktiivinen yhdenvertaisuuden edistäminen tarkoittaa syrjinnän kieltojen noudattamisen lisäksi sitä, että työnantaja tekee toimenpiteitä syrjinnän ennaltaehkäisemiseksi ja syrjinnän havaitsemiseksi. Lisäksi se merkitsee heikommassa asemassa olevien työntekijöiden tukemista ja aseman parantamista. (Yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikalla 2019, 2.) Mikäli työssä esiintyy työntekijää kohtaan häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi. Jos työnantaja laiminlyö veloitteensa, voi siitä koitua työnantajalle rikosoikeudellisia seuraamuksia. Työntekijä voi vaatia työnantajalta vahingonkorvausta. Työnantajalla on velvollisuus seurata aktiivisesti työtä ja työympäristöä, joten nimenomaista ilmoitusta asiasta ei edellytetä. (Kavasto & Mattinen 2020, 48-49.)

Työsuojeluviranomaisen valvonta ulottuu syrjinnän ja vastatoimien kieltojen sekä mukautusvelvoitteen noudattamisen lisäksi myös työnantajalle yhdenvertaisuuslaissa säädetyn edistämisvelvoitteen valvontaan. Jos suunnitelmallisen yhdenvertaisuuden edistämistoimien välineeksi valitaan työpaikan henkilöstösuunnitelma, työsuojelun toimintaohjelma, tasa-arvosuunnitelma tai jokin muu vastaava suunnitelma, kuuluu myös sellaisen suunnitelman laatimisvelvoitteen noudattamisen valvonta työsuojeluviranomaisille. Työnantajan on näin ollen kyettävä yksilöimään yhdenvertaisuuden edistämistoimet ja siten osoittamaan työsuojeluviranomaiselle täyttäneensä yhdenvertaisuuslain 7 §:ssä säädetyn suunnitteluelvoitteensa (Paanetoja & Tikkanen 2017, 89.)

4.6.1 Syrjimätön työhönotto

Syrjimätön rekrytointi ja työhönotto ovat yrityksen monimuotoisuuden edistämisen ensimmäisiä vaiheita. Työnantajan halutessa edistää rekrytoinnin yhdenvertaisuutta, huomioiden myös vammaiset työntekijät, on tärkeää kertoa avoimesti siitä, jos työyhteisön arvoihin sisältyvät yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus. Esteettömyydestä on myös hyvä kertoa ulospäin. Vammaisia henkilöitä rekrytoidessa rekrytointi-ilmoituksessa kannattaa käyttää monimuotoisuuslauseketta. Ilmoituksesta olisi hyvä ilmetä lisäksi työpaikan saavutettavuus. Työtehtävien kuvaus on hyvä tehdä selkeästi ja ymmärrettävästi, samoin kuin valintakriteereiden kuvaus. On varmistettava, että ne eivät ole millään tapaa syrjiviä. Työhaastattelut tulee järjestää esteettömissä tiloissa, mieluiten siten, ettei ihmisen itse tarvitse selvittää pääseekö saapumaan paikalle ja ettei tilat estä kenenkään mahdollisuutta saapua työhaastatteluun. Työhaastattelutilanteiden keskiössä tulee lähtökohteisesti olla osaaminen. (EOPPIVA Monimuotoinen työelämä – tietoa ja työkaluja julkishallinnolle)

Tapausesimerkki syrjinnästä työhönottotilanteessa

Näkövammaisen opettajan työhönottoa koskevassa asiassa opettajan virkaan valittiin vähemmän ansioitunut henkilö, jolla ei ollut kelpoisuutta tehtävään. Käräjäoikeus tuomitsi kaupungin maksamaan hyvitystä syrjinnästä, koska viranhakijaa ei ollut pidetty sopivana virkaan näkövammansa vuoksi, vaikka tämä oli hoitanut tehtävää ongelmitta useita vuosia, eikä työnantaja ollut selvittänyt viranhakijan näkövammaa astetta tai sitä, oliko näkövammalla ylipäättään vaikutusta viranhakijan työskentelyyn. Kaupunki oli viitannut siihen, että henkilökohtaisen avustajan palkkaaminen olisi tullut sille työnantajana kalliiksi. Käräjäoi-

keus ei hyväksynyt tätä perustetta, sillä mahdollisen henkilökohtaisen avustajan käyttö perustuu vammaispalvelulakiin. Siinä on asetettu kunnille velvollisuus korvata henkilökohtaista apua vammaisille henkilöille, kun edellytykset täyttyvät. Kysymyksessä on kunnan lakisääteinen velvollisuus, eikä näin ollen erilaiselle kohtelulle oikeuttavana syynä voida pitää sitä, että henkilökohtaisen avustajan hankkiminen tulisi kalliiksi. Kaupunki ei ollut selvittänyt näitä tukimahdollisuuksia tai sitä, olisiko tuelle ollut tarvetta. Kaupunki ei pystynyt osoittamaan hyväksyttävää syytä näkövammaisen viranhakijan erilaiselle kohtelulle työhönotossa. (Ketonen & Björkberg 2020; Oulun KäO 8.5.2013, 13/8551, L 11/8425.)

4.6.2 Syrjimätön työsuhteen päättäminen

Irtisanomiseen sisältyy Unionin tuomioistuimen mukaan lähes kaikki tilanteet, joissa työsuhde päätetään eli myös esimerkiksi työsuhteen vapaaehtoista päättämistä koskevan järjestelmän piirissä tapahtuva työsuhteen päättymisen tai työsuhteen päättymisen pakolliseen eläkkeelle siirtymiseen (Euroopan syrjinnänvastaisen oikeuden käsikirja 2019, 127). Työnantaja saa irtisanoa toislaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä (Työsopimuslaki 55/2001, 7 luku 1 §). Työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönsä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työntekoaedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on kokonaisarvioinnissa otettava huomioon työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä sekä työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää ainakaan muun muassa työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalla ei voida kohtuudella edellyttää sopimuksen jatkamista. (Työsopimuslaki 55/2001, 7 luku 2 §.)

Tapausesimerkki (Asia C-354/13) työsuhteen päättämisestä vammaisuuteen perustuen

Asiassa Karsten Kaltof työskenteli perhepäivähoitajana 15 vuoden ajan, kunnes hänet irtisanottiin syynä lasten määrän väheneminen, mutta nimenomaista perustetta juuri Kaltofin valitsemiselle irtisanottavaksi ei ilmoitettu. Kaltofin lihavuudesta keskustel-

tiin irtisanomismenettelyyn liittyvässä kuulemisessa, mutta kunta kiistää sen liittyneen irtisanomisen syyhyn. Kaltof kuitenkin väittää, että irtisanominen perustui syrjintään hänen painonsa perusteella. Tanskan tuomioistuin pyysi unionin tuomioistuinta selvennystä ja kysyi, voidaanko lihavuus luokitella vammaksi ja voiko se kuulua siten yhdenvertaista kohtelua työssä koskevan direktiivin soveltamisalaan. Asiassa C-354/13 Foa tuomioistuin totesi, ettei missään EU- tai EUT-sopimuksen määräyksessä kielletä syrjintää, joka perustuu lihavuuteen sellaisenaan. Myöskään SEUT 10 tai SEUT 19 artiklassa ei viitata lihavuuteen. Unionin oikeus ratkaisi asian siten, että unionin oikeutta tulee tulkita siten, ettei siihen sisälly lihavuuteen sellaisenaan perustuvan syrjinnän kieltä työssä ja ammatissa koskevaa yleistä periaatetta. Yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista annettua neuvoston direktiiviä 2000/78/EY on tulkittava siten, että työntekijän lihavuus merkitsee kyseisessä direktiivissä tarkoitettua ”vammaa”, jos se aiheuttaa muun muassa pitkäaikaisista fyysisistä, henkisistä tai psyykkisistä vaurioista johtuvan rajoitteen, joka vuorovaikutuksessa erilaisten esteiden kanssa voi estää asianomaisen henkilön täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisen työelämään yhdenvertaisesti muiden työntekijöiden kanssa. Kansallisen tuomioistuimen tehtäväksi jää arvioida, täyttyvätkö nämä edellytykset pääasiassa. (Asia C-354/13 Foa.)

Julkisasiamies Jääskinen on esittänyt antamassaan ratkaisuehdotuksessa, että sairaaloinen lihavuus voi tarkoittaa yhdenvertaista kohtelua työssä koskevassa direktiivissä tarkoitettua ”vammaisuuksi”, mikäli sen vakavuus rajoittaa täysimääräistä osallistumista työelämään yhdenvertaisesti muiden työntekijöiden kanssa. Huolimatta siitä, ettei missään perustamissopimuksen tai perusoikeuskirjan artiklassa viitata nimenomaisesti lihavuuteen kiellettyä syrjintäperusteena, tällainen kieltä voisi olla olemassa ainoastaan osana perusoikeuskirjan 21. artiklan avoimeen sanamuotoon perustuvaa kaikenlaista syrjintää työmarkkinoilla koskevaa yleistä kieltä. Julkisasiamies nostaa esiin tärkeänä pointtina, että vammaisuuden syy on merkityksetön, sillä vammaisuuden käsite on objektiivinen eikä riipu siitä, onko kantaja myötävaikuttanut vammautumiseensa itseaiheutetusti. Muutoin myös esimerkiksi harkitsemattomasta riskinotosta liikenteessä tai urheilussa aiheutuvat fyysiset vammat jäisivät vammaisuuden määritelmän ulkopuolelle. (Julkisasiamiehen ratkaisuehdotus sairaalloisen lihavuuden kytköksestä työsyöjindirektiivin mukaiseen ”vammaisuuksiin” 2014.)

Tapausesimerkki (KKO 2018:39) syrjinnästä työntekijän terveydentilan perusteella

Suomen oikeuskäytännössä on Korkeimman oikeuden ennakkopäätöksen perusteluissa viitattu Asiaan C-354/13 Foa. Perusteluissa viitataan asiaan seuraavasti: ”Mainituista syrjintäperusteista vammaisuus kuuluu unionin oikeuden soveltamisalaan. Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä ilmenee, että lihavuus kuuluu työsyrintädirektiivissä tarkoitetun vammaisuuden käsitteen alaan, jos lihavuus aiheuttaa muun muassa pitkäaikaisista fyysisistä, henkisistä tai psyykkisistä vaurioista johtuvan rajoitteen, joka vuorovaikutuksessa erilaisten esteiden kanssa voi estää asianomaisen henkilön täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisen työelämään yhdenvertaisesti muiden työntekijöiden kanssa. Tuomioistuin on ratkaisussaan nojautunut muun ohella vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan Yhdistyneiden Kansakuntien yleissopimuksen vammaisuuden käsitettä koskevaan määritelmään.”

Tapauksessa A oli työskennellyt X Oy:n palveluksessa lähes yhtäjaksoisesti kolmessa määräaikaisessa työsuhteessa linja-autonkuljettajana. Yhtiö ei ollut viimeisen määräaikaisen työsopimuksen jälkeen solminut A:n kanssa uutta työsopimusta. Työterveyslääkäri ei ollut A:n ylipainon vuoksi arvioinut A:n sopivuutta työhön eikä siten myöskään kirjoittanut sopiva työhön -lausuntoa. A on väittänyt, että häntä on syrjitty ylipainon perusteella.

Korkein oikeus katsoi tuomiossaan, että X Oy oli syrjinyt A:ta tämän terveydentilan perusteella. Yhtiö oli edellä kuvatuin tavoin toiminut yhdenvertaisuuslaissa ja työsopimuslaissa säädetyn syrjinnän kiellon vastaisesti ja näin rikkonut työsopimuslaista johtuvia velvollisuuksiaan. Yhtiö on työsopimuslain nojalla velvollinen korvaamaan aiheutuneen ansionmenetyksen. (KKO: 2018:39 – Korkein oikeus)

5 Yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden toteutuminen työelämässä

”Voidaan sanoa, että vammaisten ihmisten oikeudet ovat Suomessa muodollisesti hyvät, mutta ongelmana on oikeuksien toteutuminen arjessa, koska asenteet vammaisuutta ja vammaisia ihmisiä kohtaan ovat peräisin edellisiltä vuosikymmeniltä.” (Vammaisuuteen perustuva syrjintä 2017).

Lainsäädäntö ja vammaisille ihmisille kuuluvat oikeudet ovat Suomessa muodollisesti hyvät, mutta oikeuksien toteutumisessa käytännön tasolla on ongelmia. Vammaisten yhdenvertaisuuteen liittyy ongelmia niin asenteissa kuin esteettömyydessä. Myös saavutettavuuteen sekä palvelujen saamiseen liittyen esiintyy ongelmia. Suuri osa syrjinnästä on yhteiskunnan rakenteissa juuri esteellisessä ympäristössä ja vammattomien ihmisten näkökulmasta kirjoitetussa lainsäädännössä. Keskeisenä tekijänä vammaisten henkilöiden kohtaamien ongelmien taustalla ovat negatiiviset asenteet ja tiedonpuute. (Vammaisten henkilöiden oikeudet n.d.)

Lainsäädännöllisesti Suomen perustuslaki on turvaamassa vammaisten yhdenvertaisuutta, mutta käytännössä asenteissa vammaisia kohtaan ja sitä kautta yhdenvertaisuuden tosiasiallisessa toteutumisessa on edelleen vajavuutta. Yhdenvertaisuutta ei välttämättä vieläkään käsitetä vammaisten henkilöiden perusoikeudeksi. (Haarni 2006, 31.) Vammaisilla henkilöillä on samat ihmisoikeudet kuin muillakin, mutta ne eivät kuitenkaan toteudu samoin kuten ei-vammaisten henkilöiden ihmisoikeudet (Haarni 2006, 42).

Valtioneuvoston julkaisussa "Kansallinen perus- ja ihmisoikeustoimintaohjelma 2012–2013" on kerrottu Suomen keskeisiä ihmisoikeushaasteita, joita toimintaohjelman valmistelussa on noussut esiin. Haasteena on mainittu muun muassa vähemmistöjen oikeudet, etenkin syrjinnän suoja, yhdenvertaisuus ja osallistumisoikeuksien edistäminen, vammaisten henkilöiden oikeudet; etenkin YK:n vammaisyleissopimuksen ratifiointi sekä perus- ja ihmisoikeuksien toteutuminen työelämässä. (Kansallinen perus- ja ihmisoikeustoimintaohjelma 2012–2013, 19.)

5.1 Vammaisten työllisyysaste ja vammaisten kohtaama syrjintä työelämässä

5.1.1 Vammaisten työllisyysaste

Tilastojen mukaan vammaisten ihmisten työllisyysaste on huomattavasti muuhun väestöön verrattuna matalampi. Arviolta 15–20 prosenttia vammaisista ihmisistä on työelämässä. Vammaisten työvoimaosuuden kasvu on ollut lievää, eikä työllisyysaste ole noussut yhtä paljon kuin väestöllä keskimäärin. Vaikka vammaiset ihmiset saivat koulutusta, on silti nuorilla vammaisilla suuria vaikeuksia päästä työmarkkinoille. Suomessa vammaisten henkilöiden peruskoulutuksen jälkeiset koulutusmahdollisuudet ja työmarkkina-asema ovat huonot. Arviolta 15 000–30 000 työkykyistä vammaista tai pitkäaikaissairasta on työvoiman ulkopuolella. (Mahlamäki 2013.)

Autismikirjon henkilöiden työllistymistilanne on myös tilastollisesti heikolla tasolla, sillä vain noin 10–25 prosenttia autismikirjon henkilöistä on työelämässä. Huomioitavaa on lisäksi se, että usein työelämässä olevat autismikirjon henkilöt ovat sijoittuneita koulutustasoaan matalammin palkattuihin, usein vielä tämän lisäksi osa-aikaisiin työsuhteisiin. (Työ ensin 2022.) Autismin kirjoon kuuluvista ihmisistä täyttä työaikaan tekee 16,7 %, mutta suhteellisen harva (21 %) on myöskään eläkkeellä. Suurin osa autismin kirjon ihmisistä on pitkäaikaistyöttömiä ja moni joutuu vuosien ajan käymään matalalla päiväkorvauksella erilaisissa työkokeiluissa sekä kuntouttavassa työtoiminnassa, josta kuitenkin vain harva nousee mukaan osaksi työelämää. Esimerkiksi kuntouttavan työtoiminnan kautta työllistyy vain 5 % ja työkokeilijoista 18,4 %.

Vammaisfoorumien kyselyssä eniten köyhyyttä ilmoittivat kokeneen kognitiivisesti vammaiset, neuropsykiatrisesti vammaiset sekä ryhmään "muut" kuuluvat esimerkiksi sisäilmäsairaat. Tämä kuvastaa Mäkisen mukaan sitä, että mitä tuntemattomammasta ja heterogeenisemmin oirehtivasta vammasta on kyse, sitä useammin kyseiseen vammairyhmään kuuluvat ihmiset jäävät vaille riittävää tukea, oli sitten kyse vammaisuuksista tai tuetun työllistämisen palveluista. (Mäkinen 2022.) Tämä korostaa tarvetta vammaisuuden käsitteen monimuotoisemmalle tulkinnalle.

5.1.2 Vammaisten kohtaama syrjintä työelämässä

"Vammaisena olen toisen luokan kansalainen" ("Vammaisena olen toisen luokan kansalainen" – selvitys vammaisten henkilöiden kokemasta syrjinnästä arjessa 2017.)

Vammaisuuden perusteella tapahtuva syrjintä on yleistä, mutta vain pieni osa siitä tulee tilastoihin. Varsinkin vammaisilla naisilla ja lapsilla on osoitettu olevan suuri riski joutua väkivallan tai hyväksikäytön uhriksi. Vammaisten syrjäytymisestä ja kielteisistä asenteista tulee hyvin harvoin myöskään julkisia keskustelunaiheita. (Mahlamäki 2013.) Vammaiset joutuvat kohtaamaan syrjintää vapaa-ajan lisäksi myös työelämässä. Vammaisuuden perusteella onkin tehty yhdenvertaisuusvaltuutetulle toiseksi eniten kanteluja syrjintäperusteittain jaoteltuna. Kanteluiden perusteella voidaan todeta, että vammaisten ihmisten yhdenvertaiseen osallistumiseen ja asemaan suomalaisessa yhteiskunnassa on vielä matkaa. (*"Vammaisena olen toisen luokan kansalainen"* – selvitys vammaisten henkilöiden kokemasta syrjinnästä arjessa 2017.)

Työsuojeluviranomainen valvoi syrjintää ja yhdenvertaisuutta yli tuhannella tarkastuksella. Valvonnan kohteina olivat muun muassa työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta sekä syrjintä työpaikkailmoituksissa. Tarkastuksia tehtiin myös valvontapyyntöistä, joissa valvottiin yksittäisten työntekijöiden tai työnhakijoiden kokemia syrjintää. Työnantajan velvollisuutta edistää yhdenvertaisuutta koskevista tarkastuksista 65 %:ssa tarkastuksista havaittiin epäkohtia. Eniten valvontapyyntöjä tehtiin terveydentilaan perustuvasta syrjinnästä. Syrjintään liittyvistä 180 valvontapyyntöstä 100 tarkastettiin, joista 38 tapauksessa katsottiin työnantajan toimineen syrjinnän kiellon vastaisesti. Yleisimpänä syynä juuri terveydentilaan perustuva syrjintä. Vammaisuuteen perustuva syrjintä taas käsiteltiin noususuhdanteisesti, mutta silti yhä vammaisuuteen liittyviä valvontapyyntöjä tehdään työsuojeluviranomaiselle vähäisessä määrin. (Surakka 2020.)

Vammaisfoorumien ja Ihmisoikeuskeskuksen toteuttamassa kyselyssä vuonna 2018 pohjautuen YK:n vammaissopimuksen toteutumiseen käy ilmi, että vammaiset joutuvat kohtaamaan arjessaan syrjintää, epäasiallista kohtelua ja ohittamista. Syrjintää esiintyy muun muassa työhaussa ja etenkin vammaisten naisten kohdalla. Työelämässä vammaisten syrjintä ei välttämättä käy suoraan ilmi vaan syrjintä on usein rakenteellista ja näkymätöntä. Vammaiset työnhakijat eivät esimerkiksi pääse edes työhaastatteluun, jos työhakemuksessa on maininta vammaisuudesta tai toimintarajoitteesta. Työhaussa ei myöskään usein käytetä positiivista erityiskohtelua. Edes korkeasti koulutettuna työllistyminen ja työuralla eteneminen ei välttämättä onnistu. Esteettömyyteen liittyviä ongelmia on myös raportoitu tutkimuksessa. Esimerkiksi yksi kyselyyn vastanneista kertoo työpaikalla toteutetusta remontista, jossa pyydettiin esteettömyyskartoitus, mutta sitä ei noudatettu lattiämateriaalin osalta, kun ainoastaan tämän itsensä työalueella. (Vesala & Vartio n.d.)

Kyselyn mukaan näiden lisäksi vammaiset joutuvat usein kohtaamaan henkistä väkivaltaa, vihapuhetta ja syrjiviä asenteita. Myös alentavaa ja vähättelevää kohtelua, ohittamista ja asiattomia tai törkeitä kommentteja kohdistetaan vammaisiin henkilöihin. Usein syrjintä ja epäasiallinen kohtelu ovat vaikeasti todennettavissa, mutta painaa vammaisia henkisesti alas ja vaikuttaa merkittävästi arjen sujumiseen ja yhdenvertaisen elämän edellytyksiin. (Mäkinen 2022.)

Perusoikeusbarometri on oikeusministeriön ja Ihmisoikeuskeskuksen tutkimushanke, jossa on selvitetty koko väestön, mukaan lukien vammaisten ja toimintarajoitteisten henkilöiden näkemyksiä ja kokemuksia perusoikeuksista. Vuoden 2021 perusoikeusbarometrin tuottamassa tutkimuksessa

on selvitetty syrjintää työssä tai työhönhaussa viimeisen viiden vuoden aikana. Vastausvaihtoehtoina on annettu joko ”on kokenut syrjintää” tai ”ei ole kokenut syrjintää”. Vammaisista 39 % eli yli kolmannes on vastannut kokeneensa syrjintää. Vapaa-ajalla syrjintää vammaisista vastaajista taas on kokenut 28 %. Kyselyn tuloksien perusteella voidaan siis todeta, että vammaiset kokevat useammin työelämässä syrjintää kuin vapaa-ajalla. Syrjintäperusteista työssä ja työhönhaussa on esitetty tarkentavampana kysymyksenä ”oletko viimeisen viiden vuoden aikana kokenut syrjintää työssä tai työnhaussa seuraavista syistä?”, johon vammaisten henkilöiden kohdalla syrjintää oli koettu vamman, iän sekä ylipainoisuuden vuoksi. Työssä ja työhönhaussa tapahtuneesta syrjinnästä oli ilmoittanut tai tehnyt valituksen ainoastaan 12 % vammaisista. (Syrjintä – Perusoikeusbarometrin tuloksia 2021.)

Syrjinnästä työssä ja työnhakutilanteissa siitä ilmoittaneiden tai valittaneiden pieni osuus voi osaltaan selittää sitä, miksi tapauksia ei nouse kovinkaan laajasti esille, eikä esimerkiksi Suomesta löydy myöskään juurikaan oikeustapauksia liittyen vammaisten syrjintään työelämässä. Perusoikeusbarometrin tutkimuksessa kysyttäessä vastaajilta, miksi syrjinnästä ei ole tehty ilmoitusta tai valitusta, on vammaisilla ja toimintarajoitteisilla melko yleisenä syynä (20 %:lla vastaajista) ollut pelko seurauksista, kuten työpaikan menettämisestä. Yleisin syy on vammaisilla ollut, ettei ilmoittamisella olisi mitään vaikutusta, jonka mukaan yli puolet vastaajista on kokenut. Syyksi on myös koettu, ettei se olisi vastaajien mukaan ollut tarpeeksi vakavaa. (Syrjintä – Perusoikeusbarometrin tuloksia 2021.)

Perusoikeusbarometri on lisäksi kartoittanut eri väestöryhmien tietoisuutta Suomen lainsäädännöstä, joka sisältää työnhakijoiden syrjinnänkiellon. Vastaajat ovat kyseisestä syrjinnänkiellosta hyvin tietoisia. Vastaajien tietoisuus laillisuusvalvonta viranomaisista ei kuitenkaan ole ollut yhtä korkea, mutta kuitenkin yhdenvertaisuusvaltuutettua lukuun ottamatta vammaisista vastaajista enemmistö tiesi muut organisaatiot. (Syrjintä – Perusoikeusbarometrin tuloksia 2021.) Ongelmaa ei siten pitäisi esiintyä siinä, ettei tietoisuus syrjintäkielloista olisi riittävän hyvä. Kuitenkin kyselyn vastausten perusteella viranomaisten tulisi tuoda lisää tietoisuutta laillisuusvalvonta viranomaisista.

Syrjinnän kokemukset kohtuullisten mukautusten osalta työelämässä

Vammaisfoorumin kyselyssä selvitettiin työelämään liittyviä kohtuullisia mukautuksia. Työelämään liittyvät mukautukset koskivat 459 vastaajaa. Heistä lähes puolet eli noin 48 % oli kokenut tul- leensa syrjityksi työelämään liittyvissä mukautuksissa. Eri vammaryhmien välinen prosenttiosuus vaihteli 38 % (fyysinen vamma) ja 55 % (aistivamma) ja 60 % (muu vamma) välillä. Vastausten pe- rustella syrjinnän kokemukset ovat hyvin yleisiä, kun lähes joka toinen vammaisen työelämässä kokee tul- leensa syrjityksi kohtuullisten mukautusten kohdalla. Työelämän osalta avoimissa vas- tauksissa mainittiin ongelmakohtina osa-aikatyön järjestymisen mahdottomuus, epäselvät ohjeet ja ”normaalien” ihmisten aikatauluvaatimukset, positiivisen erityiskohtelun tuntemattomuus, so- vittujen toimintatapojen unohtuminen, esteettömyysasioiden ja kohtuullisten mukautusten kal- leuteen vetoaminen tai ylipäättään haluttomuus miettiä mukautuksia. Tukia ja mukautuksia, joita vastaajat kokivat tarvitsevansa, mutta eivät olleet saaneet, esiintyi melko paljon. Näistä yleisimmät olivat tuki työnhaussa (65 %) ja aistiympäristön mukauttaminen (56 %) sekä työyhteisön kanssa kommunikoinnin tukeminen (53 %). (Björkberg, Fredriksson, Hakola, Hanhikoski, Jantunen, Mäki, Ojamo, Rissanen, Salminen, Tammi, Teinikivi, Ukkola & Verainen 2019, 17.)

6 Johtopäätökset

Mitä säännöksiä laissa on asetettu koskien yhdenvertaisuutta ja syrjäntäkieltoja?

Yhdenvertaisuuslainsäädäntö on kattava EU-lainsäädännöstä ja kansainvälisistä säännöksistä lähtien, jotka ulottuvat Suomen lainsäädäntöön niiden sitoessa oikeudellisesti Suomea. Tärkeimmät Suomen ratifioimat sopimukset ovat SEUT:n eli Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 19 artikla syrjinnän kiellosta, EU:n perusoikeuskirja, jonka 3. luku on keskeisin yhdenvertaisuuden ja syrjäntäkieltojen kannalta, Euroopan ihmisoikeussopimus, joka on laadittu ihmisoikeuksien ja perusvapauksien ylläpitämiseksi ja edistämiseksi, EY perustamissopimuksen 13. artikla, johon syrjäntädirektiivit ja työsyryntädirektiivi perustuvat, YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista, jonka tarkoitus on vahvistaa kaikkien ihmisoikeuksien ja perusvapauksien kuulumisen myös vammaisille henkilöille. Näiden lisäksi Suomen vammaispoliittinen ohjelma sitoo moraalisesti Suomea ja ajaa vammaisten yhdenvertaisuuden toteutumista.

Yhdenvertaisuuslaki ja Suomen perustuslaki turvaavat yhdenvertaisuutta ja syrjäntättömyyttä. Perustuslaki turvaa perusoikeudet ja ihmisten yhdenvertaisuuden lain edessä. Yhdenvertaisuuslaki sekä edistää yhdenvertaisuutta että ehkäisee syrjäntää. Se myös turvaa yhdessä Rikoslain kanssa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Rikoslaisissa on syrjäntäkiellon rikkomisesta tuomittavat rangaistukset. Rikoslaki kattaa myös seuraamukset työelämän syrjäntästä. Laissa on selkeät ja kattavat kiellot eri syrjäntämuodoille. Laki kieltää välittömän ja välillisen syrjäntän ja huomioi myös vammaisten henkilöiden syrjäntättömyyttä esimerkiksi kohtuullisten mukautusten epäämiskieltona ja suorana kieltona syrjäntä vammaisuuteen perustuen.

Työelämän yhdenvertaisuutta koskevaa sääntelyä löytyy myös useasta eri laista. Työelämän yhdenvertaisuutta koskevia säännöksiä on Työsopimuslaissa, jossa säädetään työnantajan velvollisuudesta kohdella työntekijöitä tasapuolisesti. Lisäksi Työturvallisuuslaissa on säännöksensä koskien työelämän yhdenvertaisuutta. Lainsäädäntö on selkeä ja kattava yhdenvertaisuuden edistämisen osalta. Yhdenvertaisuuslaki asettaa työnantajalle velvollisuudet yhdenvertaisuuden arvioinnista ja edistämisestä työelämässä. Yritysten ja työnantajien tulee lain mukaan noudattaa syrjäntäkieltoja ja velvoitteita, jotka koskevat työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua työelämässä sekä heidän tulee edistää yhdenvertaisuutta työelämässä. Tämä tarkoittaa, että yritysten ja työn-

antajien tulee ottaa huomioon kansalliset ja kansainväliset säännökset ja hyväksyä yhdenvertaisuutta edistäviä toimintamalleja. Työnantajien on myös huolehdittava siitä, että työntekijöille annetaan riittävästi tietoa ja koulutusta syrjäntäkieltojen noudattamiseksi. Työnantajien tulee määrittellä ja täyttää työsuhteisiin liittyvät velvoitteet ja edellytykset, jotta yhdenvertaisuutta voidaan edistää.

Kohtuulliset mukautukset ja niitä koskeva lainsäädäntö on itsessään hyvä ja kattava. Lainsäädäntöä noudatettaessa se varmasti edistää vammaisten mahdollisuutta ja oikeutta olla osallisena yhteiskuntaa ja työelämää. Mukautukset voivat helpottaa vammaisen henkilön työskentelyä ja käytännön työtehtävien hoitamista. Näin ollen se antaa vammaisille henkilöille mahdollisuuden osallistua yhdenvertaisesti työelämään ja saada tukea työntekoon. Lisäksi kohtuulliset mukautukset ja niitä koskeva lainsäädäntö tukevat työnantajia, jotka haluavat rekrytoida vammaisia työntekijöitä. Lainsäädäntö määrittelee, mitä työnantajien on tehtävä tarjotakseen vammaisille henkilöille mahdollisuuden päästä osalliseksi työelämään ja tarjotakseen heille kohtuullisia mukautuksia työssä. Työnantajat voivat näin saada tukea vammaisten työntekijöiden rekrytointiprosessissa.

Vammaisuuden määritelmä juridisesti

Vammaisuus tulee tutkimuksen tulosten mukaan määritellä vammaisyleissopimuksen 1 artiklan mukaan, johon viitataan myös niin Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä kuin yhdenvertaisuuslain esitöissä: *“Vammaisilla tarkoitetaan henkilöitä, joilla on sellainen pitkäaikainen ruumiillinen, henkinen, älyllinen tai aisteihin liittyvä vamma, joka yhdessä erilaisten esteiden kanssa voi estää heidän täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisensa yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden kanssa.”*

Asiassa Chacon Navas Unionin tuomioistuin tulkitsi vammaisuuden käsitteen direktiivin 2000/78/EY mukaisesti ja totesi, että kyseistä direktiiviä tulee tulkita niin pitkälle kuin mahdollista yleissopimuksen mukaisesti. Kuitenkaan työntekijöitä ei suojella direktiivin mukaisesti heti, kun heillä ilmenee mikä tahansa sairaus, joka erottaa sairauden ja vamman toisistaan sillä, että vamman tulee oletettavasti olla pitkäaikainen.

Direktiivin 2000/78/EY mukainen vammaisuuden käsite ei edellytä erityisten apuvälineiden tarvetta. Direktiivin mukaan ensin on todettava, että kyse on vammaisuudesta, jotta tämän jälkeen

voidaan toteuttaa asianmukaiset ja tarvittavat toimenpiteet. *”Työolosuhteet on mukautettava vammaisten tarpeisiin”*, erityisten laitteiden ja apuvälineiden tarve on siten vammaisuuden toteuttamisen seuraus eikä osa vammaisuuden käsitteen määritelmää.

Tutkimuksen keskeinen löydös on, että neuropsykiatriset poikkeavuudet on otettava huomioon vammaisuuslainsäädännössä. Lakia tulisi soveltaa neuropsykiatrisesti poikkeaviin samoin kuten vammaisiin henkilöihin ja kuten vammaissopimuksen määritelmässä, korostaen määritelmän loppuosaa: *”on pitkäaikaisesti erityisiä vaikeuksia suoriutua tavanomaisista elämän toiminnoista”*.

Kuten asiassa C-354/13, jossa käsiteltiin lihavuutta vammaana ja jossa julkisasiamies ratkaisuehdotuksessa totesi, että sairaaloinen lihavuus voi tarkoittaa yhdenvertaista kohtelua työssä koskevassa direktiivissä tarkoitettua vammaisuutta, mikäli sen vakavuus rajoittaa täysimääräistä osallistumista työelämään yhdenvertaisesti muiden työntekijöiden kanssa. Merkitystä ei siten ole sillä, mikä on osallisuutta rajoittava este, vaan ainoastaan esteen olemassaolon pitäisi olla merkityksellistä. Lakia tulisi soveltaa siten, että sitä sovelletaan diagnoosista riippumatta ja perustuen tuen tarpeeseen.

Eurooppalaista oikeuskäytäntöä ja ratkaisuja tutkiessa nousi oleelliseksi seikaksi myös se, että Yhdistyneiden Kansakuntien yleissopimuksen vammaisten henkilöiden oikeuksista johdanto-osiossa viitataan siihen, että vammaisuuden käsite on ymmärrettävä dynaamisesti ja että, se miten vammaisuus ymmärretään, *kehittyy jatkuvasti edelleen*. Vammaisuuden käsitteen kehittyminen on huomioitava neuropsykiatrisesti poikkeavien kohdalla. Neuropsykiatrisesti poikkeavat voidaan tutkimuksen tulosten mukaan katsoa juridisesti kuuluvan *”vammaisuus”*-kategorian alle ja soveltaa samaa lainsäädäntöä heidän yhdenvertaisuutensa edistämiseksi.

Ovatko vammaiset ja neuropsykiatrisesti poikkeavat yhdenvertaisia työelämässä?

Tutkimuksen tuloksena syntyi käsitys siitä, että vammaisten yhdenvertaisuutta ja syrjinnän kieltoa koskevat lainsäädännön sisällöt ovat muodollisesti kunnossa, sillä lainsäädäntö kattaa laajasti syrjinnän kieltoja, ja Yhdenvertaisuuslaki sekä Suomen perustuslaki turvaavat vammaisten oikeuksia, mutta käytännön tasolla yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden toteutuminen on puutteellista.

Vammaisten oikeuksien huomiointi on yhteiskunnassamme vasta tuore asia, vaikka vammaiset edustavatkin maailman suurinta vähemmistöä. Neuropsykiatrisesti poikkeavien henkilöiden yhdenvertaisuus taas laahaa vielä tämän ihmisryhmän jäljessä heidän ollessa usein niin sanotusti ”näkyättömästi vammaisia”. YK:n yleissopimus, joka koskee vammaisten henkilöiden oikeuksia ja yhdenvertaisuutta, on ollut merkittävä vaikuttavuudeltaan vammaisten oikeuksien kehitykseen. Vammaissopimuksen tavoitteena on vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuuden edistäminen ja sopimuksella velvoitetaankin viranomaisia toimimaan tavoitteen toteutumiseksi.

Laissa on selkeästi ja laajasti eriteltynä eri syrjintäkiellot sekä velvoite positiiviseen erityiskohteluun, mutta käytännössä ne eivät kuitenkaan vielä joko toimi tai ole täysin käytössä työelämässä. Lain toimimattomuuden osoittaa tutkimuksen mukaan tilastollisesti työelämässä olevien vammaisten määrä, sillä tilastojen mukaan vammaisia on työelämässä vain pieni osa muihin verrattuna. Käsitystä puutteellisesta yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden toteutumisesta vahvistivat Vammaisfoorumin teettämät kyselyt syrjinnän kokemuksista työelämässä.

Vammaisten oikeuksien parempi toteutuminen tulevaisuudessa edellyttää, että lainsäädännön sisältöjä todella toteutetaan käytännössä ja vammaisia huomioidaan yhteiskunnassa. Vammaisten yhdenvertaisuuden toteutuminen edellyttää vammaisten aseman parantamista myös työelämässä. Vammaisten oikeuksien toteutumiseksi tarvitaan lisää käytännön toimia, jotta vammaiset saavat nauttia yhdenvertaisuudesta ja syrjimättömyydestä yhteiskunnassamme. Tietoisuuden lisääminen yhteiskunnallisesti sekä yritysten ja työnantajien keskuudessa yhdenvertaisuuslain velvoitteista, vammaisuudesta, neuropsykiatrisista poikkeavuuksista, syrjintäkielloista ja kohtuullisista mukautuksista edesauttaisi vammaisten ja neuropsykiatrisesti poikkeavien aseman parantamista työelämässä. Tietoisuuden lisääminen mahdollistaisi paremmin vammaisten mahdollisuutensa päästä osaksi työelämää.

Työelämässä konkreettisin muutoksen paikka vammaisten yhdenvertaisuuden edistämiseksi, olisi ottaa kohtuulliset mukautukset käyttöön, jotta jokaisella on mahdollisuus olla osallisena työelämässä ja sitä kautta myös yhteiskuntaa. Ainoastaan se, että lainsäädäntö turvaa vammaisten oikeuksia ei riitä, vaan oikeuksien on toteuduttava myös käytännössä. Työnantajien on myös otettava paremmin työntekijöiden erityistarpeet huomioon. Toinen konkreettinen muutoksen paikka on työhön rekrytointitilanteet, sillä syrjintää esiintyy tutkimuksen tulosten mukaan etenkin työ-

hönötto tilanteissa. Asennemuutos vammaisia ja neuropsykiatrisesti poikkeavia kohtaan yhteiskunnallisella tasolla sekä tietoisuuden lisääminen ovat avainasemassa tämän ongelman korjaamiseksi. Kolmas muutoksen paikka on vammaisten työskentelyn konkreettinen mahdollistaminen. Vammaiset ja neuropsykiatrisesti poikkeavat henkilöt tarvitsevat erityistä tukea ja kohtuullisia mukautuksia, jotta he voivat suorittaa työtehtäviä ja osallistua työelämäänsä. Mukautukset tulee huomioida niin kalusteissa, työtiloissa ja työskentelytavoissa. Työympäristöjen on oltava vammaisille ja neuropoikkeaville henkilöille esteettömiä.

Nämä muutokset edellyttävät, että yritykset ja työnantajat todella ymmärtävät, kuinka tärkeää on ottaa työntekijän vammaisuus ja/tai neuropsykiatrisen poikkeavuus huomioon. Tehokkaan koulutuksen ja informaation jakamisen avulla työpaikat voivat varmistaa, että kaikki työntekijät saavat toimia työssä yhdenvertaisesti, saavat tarvitsemaansa tukea ja siten mahdollisuuden osallistua työelämäänsä. Työpaikoilla tulisi myös ottaa vammaisiin henkilöihin kohdistuvat syrjintätapaukset vakavasti ja panostaa syrjimättömyyteen tehden siihen liittyen ennaltaehkäisevää työtä.

Kohtuullisten mukautusten käyttämättä jättämisen ollessa laissa kiellettyä syrjintää, tulisi myös viranomaisten toteuttamaa valvontaa lisätä kohdistuen työelämää esimerkiksi rekrytointitilanteisiin liittyen. Viranomaisten tulisi myös kehittää välineitä, joilla helpotetaan kohtuullisten mukautusten toteutusta ja huolehtia siitä, että työpaikat ja työnantajat ymmärtävät tarvittavien mukautusten tarpeen. Myös koulutusta ja tukea tulisi tarjota työnantajille liittyen kohtuullisiin mukautuksiin, jotta he oppisivat ymmärtämään ja toteuttamaan mukautuksia myös käytännössä. Viranomaisten tulisi luoda selkeät säännöt ja ohjeet, jotka auttavat työnantajia löytämään ja toteuttamaan kohtuullisia mukautuksia. Lisäksi on tärkeää, että mahdolliset epäkohdat havaitaan työpaikoilla nopeasti ja että ne korjataan välittömästi niiden ilmetessä.

Myös neuropsykiatrisesti poikkeavien osalta on tarvetta asenneilmapiirin muutokselle ja tietoisuuden lisäämiselle. Tietoisuutta tulisi lisätä niin lainsäätäjien kuin työnantajien ja yritysten näkökulmasta, sillä neuropoikkeavat uhkaavat jäädä tällä hetkellä vammaisten syrjinnänsuojan ulkopuolelle. Neuropsykiatrisesti poikkeavat eivät työelämässä välttämättä stigman pelossa uskalla tuoda haasteitaan esiin, neuropsykiatristen poikkeavuuksien ollessa niin sanottu näkymätön vamma. Samoja kohtuullisia mukautuksia ja positiivista erityiskohtelua tulisi tarjota vammaisten lisäksi myös neuropsykiatrisesti poikkeaville henkilöille, joilla "on pitkäaikaisesti erityisiä vaikeuksia suoriutua

tavanomaisista elämän toiminnoista”, jotka ulottuvat työelämään. On myös tärkeää, että työyhteisöissä luodaan tietoisuutta ja hyväksyvää ilmapiiriä, jotta neuropsykiatrisesti poikkeavat henkilöt voivat kokea, että heidän tarpeensa ja haasteensa huomioidaan. Yritysten olisi tärkeää huolehtia, että neuropsykiatrisesti poikkeavat saavat tarvitsemansa tuen, jotta he voisivat saavuttaa parhaan mahdollisen potentiaalinsa tekemässään työssä.

Vammaisten ja neuropsykiatrisesti poikkeavien työllistymistä tulisi myös paremmin tukea. Esimerkiksi Autismiliitto kehottaa ihmisten työllistymisen edistämiseksi yksilöllisesti sopivia keinoja kuten työvalmennusta ja työnantajien autismiosaamisen lisäämistä. Myös mahdollisuuttaan osa-aikatyöhön tulisi lisätä. Lisäksi työllisyyspalveluiden tulisi kehittyä vastaamaan paremmin neuropsykiatrisesti poikkeavien työnhakijoiden tarpeita. Työnhakijoiden tarpeet vaihtelevat, joten työllisyyspalvelujen tulisi keskittyä vastaamaan yksilöllisiin tarpeisiin. Käytännössä työllisyyspalveluiden tulisi laajentaa osaamistaan neuropsykiatristen työntekijöiden tarpeiden ymmärtämiseen ja tukemiseen. Sosiaalipalveluiden ja muiden vammaisille tarkoitettujen palveluiden tarjoaminen on myös tärkeässä roolissa vammaisten oikeuksien parantamiseksi. Vammaisten oikeuksien huomioonottamisen edistämiseksi on tärkeää, että vammaiset itse saavat äänensä kuuluviin ja että heidän tarpeensa ja mielipiteensä huomioidaan.

Vammaisten ja neuropsykiatrisesti poikkeavien oikeuksien parantamiseksi ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi tarvitaan etenkin yhteiskunnan asenteiden muuttamista, jotta vammaiset olisivat yhdenvertaisia ja oikeutettuja osallistumaan yhteiskunnan eri aloille mukaan lukien työelämään. Vammaisilla ja neuropsykiatrisesti poikkeavilla henkilöillä on oikeus saada sama mahdollisuus työhön ja toimeentuloon kuin muillakin ihmisillä, ja tätä oikeutta tulee suojella.

7 Pohdinta

Tutkimuksen tavoitteena oli tutkia vammaisten ja neuropsykiatrisesti poikkeavien yhdenvertaisuutta työelämässä lain sisältöjen kautta. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää ovatko vammaiset ja neuropsykiatrisesti poikkeavat yhdenvertaisia työelämässä. Tavoite oli selvittää, miten vammaisuus määritellään juridisesti ja voidaanko neuropsykiatrisesti poikkeavat luokitella juridisesti vammaisiksi ja siten soveltaa samaa lainsäädäntöä heidän oikeuksiinsa työelämässä.

Tutkimuksessa eettisyys oli aihealinnan vuoksi tärkeää. Eettisyyteen kiinnitettiin erityisesti huomiota tutkimuksen kohderyhmän ollessa vammaiset henkilöt. Tutkimuksessa onnistuttiin aiheen sensitiivisyydestä huolimatta tuottamaan arvokasta, tämän ihmisryhmän oikeuksia edistävää tutkimustietoa. Yhdenvertaisuuden edistämisen näkökulma loi tutkimukselle merkittävyyttä. Tutkimus koskee suurta ihmisryhmää, jonka vuoksi se oli erittäin tärkeää toteuttaa.

Tutkimuksessa saatiin koottua laaja, kattava tietoperusta, johon on tiivistetty tärkein ja oleellisin aihealueen yhdenvertaisuuslainsäädäntö. Tutkimuksessa onnistuttiin hyödyntämään aiempia oikeustapauksia ja etenkin Euroopan unionin oikeuskäytäntöä, joka oli merkittävä lähde tutkimustuloksien saavuttamisen kannalta. Tutkimukseen on koottu kattava tietopaketti työelämän yhdenvertaisuudesta ja syrjäntäkielloista, työnantajaa koskevista velvoitteista, positiivisesta erityiskohtelusta, kohtuullisista mukautuksista ja syrjinnän seuraamuksista, jota voidaan tulevaisuudessakin hyödyntää esimerkiksi yritysten koulutusmateriaalina. Vammaiset ja neuropsykiatrisesti poikkeavat ihmiset voivat myös hyödyntää tutkimusmateriaalia, joka oli tutkimuksen aiheita valittaessa ja hyötynäkökulmaa pohtiessa tärkeä tekijä.

Vammaisuuden käsitteen määrittäminen juridisesti osoittautui tutkimuksen aikana haasteelliseksi. Työssä tutkittiin vammaisuuden käsitettä ja havaittiin, että lainsäädännöstä ei löydy yksiselitteistä käsitettä vammaisuudelle. Sitä ei määritetä esimerkiksi ihmisoikeussopimuksissa tai yhdenvertaista kohtelua työssä koskevassa direktiivissä, joita muutoin opinnäytetyössä tutkittiin.

Neuropsykiatrisesti poikkeaville taas ei löydy juridisesti suoraa määritelmää lainkaan. Sen vuoksi tutkimuksessa tuli selvittää, voidaanko neuropsykiatrisesti poikkeaviin soveltaa vammaislainsäädäntöä. Neuropsykiatrisesti poikkeavien kohdalla lainsäädännössä havaittiin siten tutkimuksen aikana niin sanottu aukko, jonka vuoksi tuli tutkia kuinka lainsäädäntöä sovelletaan tämän ihmisryhmän osalta. Tutkimusprosessin alussa nousi käsitys siitä, että on jopa melko tulkinnanvaraista ja

tapauskohtaista luokitellaanko neuropsykiatrisesti poikkeavat tämän vammaisuus määritelmän alle. Vaikka lainsäädäntö antaa joitain viitteitä siitä, kuinka tätä ihmisryhmää tulisi luokitella, tämän havaitun aukon tunnistamiseksi oli tarpeen käyttää useita erilaisia lähteitä ja tulkita vammaislainsäädäntöä. Lopulta tutkimuksessa saatiin tulokseksi, että neuropsykiatriset poikkeavuudet voidaan luokitella mukaan vammaislainsäädännön alle, jos poikkeavuudet voidaan osoittaa vaikuttavan merkittävästi ihmisen tavanomaiseen elämään kuten vammaisuuden määritelmässä laissa, *“vammaisella henkilöllä tarkoitetaan henkilöä, jolla vamman tai sairauden johdosta on pitkäaikaisesti erityisiä vaikeuksia suoriutua tavanomaisista elämän toiminnoista”*.

Tutkimuksen tuloksena syntyi käsitys siitä, että vammaisten yhdenvertaisuuden toteutuminen työelämässä vaatii yhteiskunnassamme vielä työtä. Lainsäädännön sisällöt ovat kattavat, etenkin Suomea velvoittavan EU lainsäädännön ja sopimuksien osalta, joita Perustuslaki ja Yhdenvertaisuuslaki täydentävät, mutta vammaisten oikeudet eivät käytännössä täysin toteudu. Syynä yhdenvertaisuuden käytännön toteutumisessa ilmeneviin puutteisiin voi olla esimerkiksi, että vastuu syrjintäkiellon ja positiivisen erityiskohtelun tosiasiallisella toteutumisesta on lopulta yrityksillä itsellään. Työpaikoilla tarvitaan koulutusta vammaisten henkilöiden ominaisuuksista, tarpeista, kohtuullisista mukautuksista sekä positiivisesta erityiskohtelusta. Yrityksillä tulisi olla oikeanlaiset käytännöt ja prosessit, joilla käsitellä syrjimättömyyttä. Työnantajien tulisi myös velvoittaa työntekijöitä ja esihenkilöitä noudattamaan syrjintäkiellon ja positiivisen erityiskohtelun säännöksiä.

Pohtiessa kuinka vammaisten ja neuropsykiatrisesti poikkeavien yhdenvertaisuutta voitaisiin työelämässä edistää, nousi päällimmäisenä tarve asenneilmapiirin muutokselle. Vammaisten henkilöiden mahdollisuutta osallistua työelämään ja työhön tulisi edistää, jotta he voivat saavuttaa yhdenvertaisen aseman muiden ihmisten kanssa. Vammaisten yhdenvertaisuuden esteenä on myös esteettömyyteen ja saavutettavuuteen liittyvät ongelmat, joita yhteiskuntamme rakenteessa esiintyy. Näitä esteitä tulisi tulevaisuudessa aktiivisemmin poistaa ja työympäristöistä tulisi tehdä täysin esteettömiä.

Työpaikoilla olisi myös oltava selkeät käytännöt vammaisten ja muiden syrjintää kohtaavien henkilöiden yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Lisäksi yritysten tulisi olla avoimia ja läpinäkyviä syrjintäkysymyksissä ja tarjottava mahdollisuus työntekijöille palautteen antamiseen ja syrjintäilmoitusten tekemiseen. Yritysten tulisi tarjota tarvittava tuki ja ohjaus syrjintää käsittelevien tilanteiden rat-

kaisemiseksi. Yritysten tulisi myös edistää henkilöstön koulutusta, jossa käsitellään syrjintää ja positiivisen erityiskohtelun säännöksiä ja käytäntöjä. Näin varmistettaisiin, että työntekijöillä on tarvittavat tiedot ja taidot oikeiden toimintatapojen noudattamiseksi.

Tämän lisäksi viranomaisten pitäisi varmistaa, että kaikilla on oikeus saada kohtuullisia mukautuksia, ja että nämä mukautukset on otettu huomioon työpaikkojen ja rekrytointitilanteiden suunnittelusta lähtien ja puuttua vahvemmin syrjintätapauksiin. Olisi myös tärkeää, että vammaiset uskaltaisivat tuoda entistä enemmän syrjintäkokemuksiaan esiin, sillä kyselyistä kävi ilmi, että usein kokemukset jäävät raportoimatta. Tämän vuoksi yritysten ja viranomaisten tulisi madaltaa kynnystä epäkohtien esiintuontiin ja kehittää uusia toimintatapoja, jotta ongelmiin voidaan paremmin puuttua. Yksilöille tulisi tarjota myös paremmin tukea ja apua syrjintätilanteiden käsittelyyn.

Jatkotutkimusideat

Jatkotutkimusta voitaisiin toteuttaa liittyen siihen, miten teknologian kehitys vaikuttaa tulevaisuuden yhdenvertaisuuden edistämiseen ja millä tavoin se voisi auttaa työelämän yhdenvertaisuuden edistämisessä. Lisäksi yhdenvertaisuuden toteutumista voitaisiin tutkia eri alojen kesken. Tutkimuksessa tutkittiin myös syrjinnän seuraamuksia ja tätä aihetta olisi kiinnostavaa tutkia lisää ja laajemmin. Syrjinnän seuraamuksia voitaisiin tutkia esimerkiksi työssäjaksamisen ja työmotivaation näkökulmasta. Tulevaisuudessa olisi tärkeää tutkia lisää myös työelämässä esiintyvää häirintää sekä epäasiallista kohtelua. Tässä tutkimuksessa häirintää käsiteltiin yhtenä syrjintäperusteena, mutta aihetta olisi kiinnostavaa tutkia vielä syvemmin. Aiheita voisi tutkia samalla tutkimusotteella sekä selvittää rikosoikeudellisia seuraamuksia sekä tutkia oikeustapauksia aihepiiristä. Yhdenvertaisuus ja sen edistäminen on tärkeä ja yhteiskunnallisesti merkittävä aihe, jonka vuoksi tutkimusta tehdessä syntyi halu ja ilmeni myös todellinen tarve jatkaa saman aihepiirin tutkimista, jotta jonain päivänä yhteiskuntamme on täysin yhdenvertainen kaikkien ihmisten kesken.

Lähteet

ADHD (aktiivisuuden ja tarkkaavuuden häiriö). 2019. Käypä hoito -suositus. Viitattu 09.11.2021.

<https://www.kaypahoito.fi/hoi50061#s6>.

Ahola, S. 2022. Perus- ja ihmisoikeudet. Vammaispalveluiden käsikirja THL:n verkkosivuilla. Viitattu 31.10.2022.

<https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/oikeuskaytando/lainsaadantolinkit/perus-ja-ihmisoikeudet#ihmisoikeudet>.

Anttila, O. & Ojanen, T. 2019. Yhdenvertaisuuslaki kommentein. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 11.4.2021. <https://janet.finna.fi>.

Artemjeff, P. N.d. Yhdenvertaisuuden abc. PDF-tiedosto. Viitattu 23.1.2022. <https://vm.fi/documents/10623/12501645/Yhdenvertaisuus/44787b3d-7174-8ec5-0ef9-8258629ae3ce/Yhdenvertaisuus.pdf>.

Asetus Kansainvälisen työjärjestön hyväksymän, työnantajan toimesta tapahtuvaa palvelussuhteen päättämistä koskevan yleissopimuksen voimaansaattamisesta 114/1992. Annettu 30.6.1993.

<https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/1992/19920114>.

Asia C-354/13. Julkisasiamiehen ratkaisuehdotus. 17.7.2014. InfoCuria oikeuskäytäntö asiakirjat.

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=155125&pageIndex=0&doclang=fi&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=6424672>.

Autismikirjo ja työ. N.d. Vates -säätiön julkaisu. Viitattu 16.4.2022. https://autismiliitto.fi/wp-content/uploads/2021/11/Vates_Autismikirjo_ja_työ_digi.pdf.

https://autismiliitto.fi/wp-content/uploads/2021/11/Vates_Autismikirjo_ja_työ_digi.pdf.

Autismikirjo – mistä on kysymys? N.d. Julkaisu Autismiliiton verkkosivuilla. Viitattu 16.11.2021.

<https://askelaukuisuuteen.fi/nuorille/autismikirjo/>.

Coronaria, N.d. <https://www.coronaria.fi/vinski-poliklinikka/lasten-ja-nuorten-neuropsykiatriset-oireet-ja-hairiot/>.

Björkberg, E., Fredriksson, J., Hakola, M., Hanhikoski, B., Jantunen, V., Mäki, A., Ojamo, M., Rissanen, P., Salminen, P., Tammi, T., Teinikivi, M., Ukkola, V. & Verainen, L-M. 2019. Miten vammaisten ihmisten oikeudet toteutuvat Suomessa? Vammaisfoorumi ry:n Työelämä ja köyhyys -teemaryhmän raportti. <https://vammaisfoorumi.fi/wp-content/uploads/2019/09/RAPORTTI-Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4-ja-k%C3%B6yhyys.pdf>. Viitattu 4.2.2023.

<https://vammaisfoorumi.fi/wp-content/uploads/2019/09/RAPORTTI-Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4-ja-k%C3%B6yhyys.pdf>. Viitattu 4.2.2023.

Empiirisen oikeustutkimuksen yksikkö. N.d. Julkaisu UEF//Connect -sivustolla. Viitattu 12.1.2022.

<https://uefconnect.uef.fi/tutkimusryhma/empiirisen-oikeustutkimuksen-yksikko/>.

Eri väestöryhmien kokema syrjintä. 2017. Vammaisuuteen perustuva syrjintä. Julkaisu yhdenvertaisuus.fi. <https://yhdenvertaisuus.fi/eri-vaestoryhmien-kokema-syrjinta>.

<https://yhdenvertaisuus.fi/eri-vaestoryhmien-kokema-syrjinta>.

Esteettömyys. N.d. Julkaisu Invalidi liiton verkkosivuilla. Viitattu 29.1.2022. <https://www.invalidi-liitto.fi/esteettomyys>.

Esteettömyysdirektiivi. N.d. Julkaisu Sosiaali- ja terveysministeriön verkkosivuilla. Viitattu 20.2.2022. <https://stm.fi/esteettomyysdirektiivi>.

EU Charter of Fundamental Rights. C 303/17. Euroopan unionin virallinen lehti 14.12.2007. Viitattu 11.4.2022. <https://fra.europa.eu/fi/eu-charter/article/21-syrjintakielto>.

Euroopan ihmisoikeussopimus. 2021. Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen julkaisu. Viitattu 10.10.2022. https://www.echr.coe.int/documents/convention_fin.pdf.

Euroopan unionin peruoikeuskirja. 2000/C 364/01. Viitattu 10.4.2022. https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_fi.pdf.

Euroopan syrjinnänvastaisen oikeuden käsikirja. 2019. Vuoden 2018 painos. Euroopan unionin perusoikeusvirasto ja Euroopan neuvosto. https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discr_law_FIN.pdf.

EY. Euroopan yhteisön perustamissopimus. Viimeisin päivitys 13.09.2007. Viitattu 14.4.2022. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=LEGISSUM%3Axy0019>.

Gustafsson, H. 2014. Positiivinen erityiskohtelu – lupa tukea. Kyvyt käyttöön – osatyökykyisten työllistymisen erikoislehti 1/2014. Viitattu 25.2.2022. https://www.vates.fi/media/julkaisut_artikkelit_lehdet-yms/kk_lehdet/kk_2014_1.pdf.

Haarni, I. 2006. Keskenäistä yhdenvertaisuutta – vammaisten henkilöiden hyvinvointi ja elinolot Suomessa tutkimustiedon valossa. Viitattu 20.4.2022. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/77988/R6-2006VERKKO.pdf?sequence=1>.

Hallberg, P., Karapuu, H., Ojanen, T., Scheinin, M., Tuori, K. & Viljanen, V-P. 2004. Perusoikeudet. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 10.4.2022. <https://janet.finna.fi>.

HE 19/2014. Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi 19/2014. Viitattu 16.9.2022. <https://suomenlaki.almatalent.fi/#//Bill/HE/533d7797///2022-04-16>.

HE 159/2018. Hallituksen esitys eduskunnalle vammaispalvelulain ja laeiksi sosiaalihuoltolain ja varhaiskasvatuksen asiakasmaksuista annetun lain 13 §:n muuttamisesta. Viitattu 14.10.2022. <https://www.edilex.fi/he/20180159>.

Hermanson, E. 2012. Neurologisten ongelmien seulonnat. Julkaisu Terveyskirjaston verkkosivuilla. Viitattu 09.11.2021. <https://www.terveyskirjasto.fi/kot00606>.

Hirvonen, A. 2011. Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan. Viitattu 8.1.2022. https://www2.helsinki.fi/sites/default/files/atoms/files/hirvonen_mitka_metodit.pdf.

Hyvä tieteellinen käytäntö. 2021. Julkaisu Tutkimuseettisen neuvottelukunnan verkkosivuilla. Viitattu 2.2.2023 <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>.

Julkisasiamiehen ratkaisuehdotus sairaalloisen lihavuuden kytköksestä työsyöjädirektiivin mukaiseen ”vammaisuteen”. 2014. Uutinen Edilex -verkkosivulla. Viitattu 5.2.2023. <https://www.edilex.fi/uutiset/40806?allWords=vammaisuteen+perustuva+syrjint%C3%A4&offset=21&perpage=20&sort=relevance&searchSrc=1&advancedSearchKey=623991>.

Jäntti, E. & Savinainen, R. 2018. Nepsyt – Erytystä elämää. Bookbeat -äänikirjasovellus. Viitattu 9.3.2022.

Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. E-kirja Booky.fi -sivulla. Viitattu 22.3.2023. <https://www-booky-fi.ezproxy.jamk.fi:2443/lainaa/1118>.

Kansallinen perus- ja ihmisoikeustoimintaohjelma. 2012-2013. Oikeusministeriön julkaisu. Viitattu 1.4.2022. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/76365/om_18_2012_ihmisoi keustoimintaohjelma_88_s.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Kauppakamari: Työvoimapula ja talousnäköymien epävarmuus riivaa suomalaisyrityksiä. N.d. Tiedote Kauppakamarin verkkosivuilla. Viitattu 4.1.2022. <https://kauppakamari.fi/tiedote/kauppakamari-tyovoimapula-ja-talousnakymien-epavarmuus-riivaa-suomalaisyrityksia/>.

Kavasto, A. & Mattinen, K. 2020. Keskeiset työnantajaveloitteet yrityskoon mukaan. Helsinki: Helsingin kamari. Viitattu 19.3.2022. <https://janet.finna.fi>.

Karppanen, E. N.d. Yli 16-vuotiaan vammaistuki. Viitattu 1.10.2022. <https://paut.fi/yli-16-vuotiaan-vammaistuki/>.

Kehitykselliset neuropsykiatriset häiriöt. 2022. Verkojulkaisu Autismiliiton www-sivustolla. Viitattu 15.9.2022. <https://autismiliitto.fi/autismi/erilaista-autismia/neuropsykiatriset-hairiot/>.

Kekäläinen, S. 2019. Vammaisuus on ominaisuus muiden joukossa. Blogiteksti Vamlas:in www-sivustolla. Viitattu 5.10.2022. <https://vamlas.fi/vammaisuus-on-ominaisuus-muiden-joukossa/>.

Keskinen, S., Artemjeff, P. & Järvinen, T. 2010. Yhdenvertaisuussuunnittelun opas. Sisäministeriön julkaisu. Viitattu 1.4.2022. <https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/5376058/Yhdenvertaisuussuunnittelun+opas+suomi>.

Ketonen, E. & Björkberg, E. 2020. Yhdenvertaisuus ja syrjintä -webinaarin diat. Oikeustapaus: Oulun KäO 8.5.2013, 13/8551, L 11/8425. Näkövammaisten liitto ry. Viitattu 16.4.2022.

KKO:2018:39 – Korkein oikeus. 2018. Ennakkopäätökset. https://curia.europa.eu/icms/upload/docs/application/pdf/2019-11/kko_2018_39_fi.pdf.

L 380/1987. Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista. Viitattu 1.10.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1987/19870380>.

Lausuntopyyntö vammaispalvelulainsäädännön uudistuksesta. 2022. Vammaisfoorumin lausunto vammaisfoorumi.fi -verkkosivuilla. Viitattu 17.4.2022. <https://vammaisfoorumi.fi/lausunto-vammaispalvelulainsaadannon-uudistus-6-4-2022/>.

- Leinonen, R. 2018. Sisällönanalyysi. Artikkele Spoken.fi -sivustolla. Viitattu 13.1.2022. <https://spoken.fi/sisallönanalyysi/>.
- Leinonen, R. 2018. Tutkimuksen eettisyys. Artikkele Spoken.fi -sivustolla. Viitattu 13.1.2022. <https://spoken.fi/tutkimuksen-eettisyys/>.
- Leppänen, K. 2015. Yhdenvertaisuus työelämässä. Talentum. Viitattu 15.11.2021. <https://janet.finna.fi>.
- Mahlamäki, P. 2013. Vammaisten ihmisoikeudet eivät toteudu. Artikkele Tilastokeskuksen verkkosivuilla. Viitattu 4.2.2023. https://www.stat.fi/artikkelit/2013/art_2013-09-23_005.html?s=0.
- Mitä yhdenvertaisuudella tarkoitetaan? N.d. Verkköjulkaisu Yhdenvertaisuus.fi www-sivustolla. Viitattu 14.1.2022. <https://yhdenvertaisuus.fi/mita-on-yhdenvertaisuus>.
- Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä. N.d. Työturvallisuuskeskuksen julkaisu. Viitattu 15.4.2022. https://ttk.fi/files/5066/monimuotoisuus_netti.pdf.
- Mäenpää, N. 2019. Järjestelmä on Rikki. Nepsylapsia syrjäytetään yhteiskunnasta. Blogiteksti dialogi.diak.fi -sivustolla. Viitattu 15.4.2022. <https://dialogi.diak.fi/2019/12/18/jarjestelma-on-rikki-nepsy-lapsia-syrjaitetaan-yhteiskunnasta/>.
- Mäkinen, M. 2022. Kysely oikeuksien toteutumisesta: vammaiset ihmiset kohtaavat syrjintää ja ohittamista. Artikkele Autismiliiton verkkosivuilla. Viitattu 14.4.2022. <https://autismiliitto.fi/kysely-oikeuksien-toteutumisesta-vammaiset-ihmiset-kohtaavatsyrjintaa-ja-ohittamista/>.
- Määrä ja maksaminen. 2022. Verkköjulkaisu Kela.fi www-sivulla. Viitattu 2.10.2022. <https://www.kela.fi/vammaistuki-aikuiselle-maara-ja-maksaminen>.
- Oikeuskäytäntö. 2022. Vammaispalvelujen käsikirja THL:n verkkosivuilla. Viitattu 14.4.2022. <https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/oikeuskaytando>.
- Onko autismi kehitysvamma? 2015. Verkköjulkaisu Vernerinet www-sivuilla. Viitattu 27.10.2022. <https://verneri.net/yleis/onko-autismi-kehitysvamma>.
- Paneetoja, J. & Tikkanen, H. 2017. Työsuhteen asiakirjat. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 3.4.2022. <https://janet.finna.fi>.
- Pikkarainen, S. Lainoppia ja empiiristä oikeustutkimusta. N.d. Viitattu 6.1.2022. <https://www.ulapland.fi/loader.aspx?id=ac673275-3b07-40e9-949f-4ae28f7cd7ec>.
- Perus- ja ihmisoikeudet. N.d. Verkköjulkaisu Oikeusministeriön www-sivuilla Viitattu 15.10.2022. <https://oikeusministerio.fi/perus-ja-ihmisoikeudet>.
- PL 731/1999. Suomen perustuslaki. Annettu 11.6.1999. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>.

Reiman, S. 2022. Vierasblogi: autismipiirteiden huomioiminen työelämässä on yllättävän helppoa. Blogiteksti vates.fi -sivustolla. Viitattu 17.4.2022. <https://www.vates.fi/blogi/vierasblogi-autismipiirteiden-huomioiminen-tyoelamassa-on-yllattavan-helppoa.html>.

Rikoslaki 39/1889. Annettu 19.12.1889. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001>.

SEUT. 2012. Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen konsolidoitu toisinto. Euroopan unionin virallinen lehti 26.10.2012. Viitattu 1.4.2022. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=lt>.

Sivistystä tiedolla, taidolla ja tunteella tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. 2019. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisu. Viitattu 21.2.2022. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161963/OKM_2019_41.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Suomen YK-liitto, N.d <https://www.ykliitto.fi/yk-teemat/ihmisoikeudet/vammaisten-oikeudet>.

Surakka, J. 2020. Työsuojeluviranomainen valvoi syrjintää ja yhdenvertaisuutta yli tuhannella tarkastuksella. Uutinen edilex.fi -sivustolla. Viitattu 17.4.2022. <https://www.edilex.fi/uutiset/65227?allWords=vammaisuuteen+perustuva+syrjinta%C3%A4&offset=81&page=20&sort=relevance&searchSrc=1&advancedSearchKey=987720>.

Syrjintä. N.d. Julkaisu syrjinta.fi -verkkosivulla. Viitattu 19.2.2022. <https://syrjinta.fi/syrjinta>.

Syrjintä - Perusoikeusbarometrin tuloksia. 2021. Oikeusministeriön ja ihmisoikeuskeskuksen tutkimushankeen tuloksia. Viitattu 15.4.2022. <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiYWQzYjMwNDItZWE5Mi00Yzg1LWWE4NWMTMGNiYTlMjE0ZDhmIiwidCI6IjdjMTRkZmE0LWwZmMtNDcyNS05ZjA0LTc2YTQ0M2RIYjA5NSIsImMiOiJh9>.

Tietoa kaikille nepsy-piirteistä. N.d. Näenepsy verkkosivun julkaisu. Viitattu 4.2.2022. <https://naenepsy.fi/tietoa/tietoa-kaikille-nepsyille/>.

Tietoa. N.d. Näenepsy verkkosivun julkaisu. Viitattu 5.2.2022. <https://naenepsy.fi/tietoa/>.

TSL 55/2001. Työsopimuslaki. Annettu 30.12.2014. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L2P2>.

Tutkimuksen toteuttaminen. 2021. Jyväskylän yliopiston julkaisu koppa.jyu.fi -verkkosivuilla. Viitattu 22.03.2023. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/tutkimusprosessi/tutkimuksen-toteuttaminen>.

Työ ensin. 2022. Julkaisu Autismiliiton verkkosivuilla. Viitattu 12.4.2022. <https://autismiliitto.fi/toiminta/vaikuttaminen/tyo-ensin/>.

Työnantajalla on velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta. 2018. Työsuojeluhallinnon julkaisu tyosuojelu.fi -sivustolla. Viitattu 2.11.2022. https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/899621/Tyopaikkatiedote_9_2018/.

“Vammaisena olen toisen luokan kansalainen” – selvitys vammaisten henkilöiden kokemasta syrjinnästä arjessa. 2017. <https://syrjinta.fi/vammaisselvitys>.

Vammaispalvelulainsäädännön uudistus. 2022. Vammaispalvelujen käsikirja THL:n verkkosivuilla. Viitattu 3.4.2022. <https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/ajankohtaista/vammaispalvelulainsaadannon-uudistus>.

Vammaisten henkilöiden oikeudet. N.d. Julkaisu syrjintä.fi -sivustolla. Viitattu 3.4.2022. <https://syrjinta.fi/web/yhdenvertaisuusvaltuutettu/vammaisten-henkiloiden-oikeudet>.

Vammaisten oikeudet. N.d. Julkaisu Suomen YK-liiton verkkosivuilla. Viitattu 28.1.2022. <https://www.ykliitto.fi/yk-teemat/ihmisoikeudet/vammaisten-oikeudet>.

Vammaisuus. 2022. Vammaispalvelujen käsikirja THL:n verkkosivuilla. Viitattu 20.3.2022. <https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/vammaisuus-yhteiskunnassa/vammaisuus>.

Vesala, H. 2019. Vammaisten ihmisten työelämäosallisuus ja työssä koettu syrjintä. Raportti Vammaisfoorumin kyselyn tuloksista. Viitattu 16.4.2022. <https://journal.fi/kuntoutus/article/view/91973/50740>.

Vesala, H. & Vartio, E. N.d. Miten vammaisten ihmisten oikeuden toteutuvat Suomessa? Vammaisfoorumin vuonna 2008 toteuttaman kyselyn tulokset taulukkomuodossa. Viitattu 6.2.2023. <https://vammaisfoorumi.fi/wp-content/uploads/2019/09/VFKyselyn-perusraportti2019.pdf>.

Vuori, J. N.d. Tutkimusetiikka ihmistieteissä. Julkaisu Tietoarkiston verkkosivuilla. Viitattu 1.2.2023. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusetiikka/tutkimusetiikka-ihmistieteissa/>.

Yhdenvertaisuuden arviointi. N.d. Yhdenvertaisuuden arvioinnin työkalu Finlex.fi -sivulla. Viitattu 20.10.2022. <http://yhdenvertaisuus.finlex.fi/yhdenvertaisuuden-arviointi/mita-arvioidaan/>.

Yhdenvertaisuuden edistäminen ja positiivinen erityiskohtelu. N.d. Yhdenvertaisuusvaltuutetun laatima opas. Viitattu 10.1.2023. <https://syrjinta.fi/documents/25249352/34271289/Positiivisen+erityiskohtelun+opas.pdf/34593484-7b08-47da-a662-cceb6e4df28e/Positiivisen+erityiskohtelun+opas.pdf/Positiivisen+erityiskohtelun+opas.pdf?t=1603877534727>.

Yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikalla. 2019. Työsuojeluhallinnon yhdenvertaisuusopas työsuojelu.fi -sivulla. Viitattu 12.11.2022. <https://tyosuojelu.julkaisuverkossa.fi/yhdenvertaisuus-opas/#/article/1/page/1>.

Yhdenvertaisuus. 2021. Julkaisu Terveyden ja hyvinvoinninlaitoksen verkkosivuilla. Viitattu 20.2.2022. <https://thl.fi/fi/web/sote-uudistus/palvelujen-jarjestaminen/yhdenvertaisuus>.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Annettu 30.12.2014. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>.

Yhdenvertaisuuslaki. N.d. Julkaisu yhdenvertaisuus.fi -sivulla. Viitattu 5.3.2022. <https://yhdenvertaisuus.fi/documents/1410853/5002649/Yhdenvertaisuuslaki-suomi.pdf/1bcdda18-5318-4dcf-9c17-1566c1530012/Yhdenvertaisuuslaki-suomi.pdf>.

Yhdenvertaisuuden arviointi. N.d. Yhdenvertaisuuden arvioinnin työkalu yhdenvertaisuus.finlex.fi - verkkosivulla. Viitattu 20.3.2022. <http://yhdenvertaisuus.finlex.fi/yhdenvertaisuuden-arviointi/mita-arvioidaan/>.

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työelämässä. N.d. Työ ja elinkienoministeriön verkkosivut. Viitattu 3.1.2022. <https://tem.fi/yhdenvertaisuus-tyoelamassa>.

Yhdenvertaisuus ja syrjintä. N.d. Vammaispalvelujen käsikirja -julkaisu THL:n verkkosivuilla. Viitattu 1.4.2022. <https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/vammaisuus-yhteiskunnassa/yhdenvertaisuus-ja-syrjinta>.

Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä. N.d. Yhdenvertaisuusvaltuutetun julkaisu syrjintä.fi -sivulla. Viitattu 21.11.2022. <https://syrjinta.fi/tyoelama#tietoa-tyonantajalle>.

Yhdistetyt asiat C-335/11 ja C-337/11. Julkisasiamiehen ratkaisuehdotus. Asiakirjat InfoCuria oikeuskäytäntö -sivustolla. <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=9E8A174F00572D8587E8931DFE5165B4?text=&docid=131499&pageIndex=0&doclang=fi&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1840164>.

YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus. 1948. PDF-tiedosto julistuksesta. Viitattu 20.1.2022. https://ihmisoikeusliitto.fi/wp-content/uploads/2016/05/YK_Ihmisoikeuksien_julistus.pdf.

YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja. 2016. PDF-tiedosto YK-liiton verkkosivuilla. <https://www.ykliitto.fi/julkaisut/ykn-yleissopimus-vammaisten-henkiloiden-oikeuksista-ja-valinnainen-poytakirja>.

YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista. Suomen YK-liiton laatima pöytäkirja. 2015. Viitattu 15.4.2022. https://www.ykliitto.fi/sites/www.ykliitto.fi/files/vammaisten_oikeudet_2016_net.pdf.

Yleistä oikeuslähteistä ja oikeudellisesta informaatiosta. N.d. Julkaisu Eduskunnan verkkosivuilla. Viitattu 12.1.2022. https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/kirjasto/aineistot/kotimainen_oikeus/kotimaiset-oikeuslahteet/Sivut/Yleista-oikeuslahteista-ja-oikeudellisesta-informaatiosta.aspx.

