



Karelia-ammattikorkeakoulu  
Tradenomi (YAMK)  
Johtaminen ja liiketoimintaosaaminen

# MS-tauti ja yhdenvertaisuus työ- elämässä

Liisa Väisänen

Opinnäytetyö, huhtikuu 2022

[www.karelia.fi](http://www.karelia.fi)



**OPINNÄYTETYÖ**  
**Huhtikuu 2022**  
**Johtamisen ja liiketoimintaosaamisen koulutus**  
**Ylempi ammattikorkeakoulututkinto**  
Tikkarinne 9  
80200 JOENSUU  
+358 13 260 600 (vaihde)

Tekijä (t)  
Liisa Väisänen

Nimeke  
MS-tauti ja yhdenvertaisuus työelämässä

Toimeksiantaja  
Neuroliitto ry

#### Tiivistelmä

Opinnäytetyössä selvitettiin MS-tautia sairastavien kokemuksia työelämän yhdenvertaisuuden toteutumisesta. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Neuroliitto ry. Kyselytutkimuksen avulla haluttiin selvittää, kokevatko MS-tautia sairastavat syrjintää työelämässä ja millä tavoin MS-tautiin liittyvä yhdenvertaisuus toteutuu työpaikoilla.

Opinnäytetyön tavoitteena oli parantaa MS-tautia sairastavien yhdenvertaisuutta työelämässä kyselytutkimuksesta saatujen tulosten avulla. Tutkimusosio toteutettiin määrällisenä kyselytutkimuksena. Kyselytutkimuksen vastausprosentiksi muodostui 28,5 %. Opinnäytetyön teoriaosiossa käsiteltiin syrjinnän kieltoa ja työpaikan yhdenvertaisuuden edistämistä lainsäädännön näkökulmasta. Lisäksi työssä käsiteltiin erilaisten ihmisten johtamista moninaisuuden johtamisen näkökulmasta.

Kyselytutkimuksen vastausten perusteella voitiin todeta, että työpaikoilla tapahtuu MS-tautiin liittyvää syrjintää. Opinnäytetyössä esitettiin mallit yhdenvertaisuussuunniteluun sekä syrjintätapausten ratkaisuun. Lisäksi opinnäytetyön tuloksena esitettiin kehitysehdotuksia Neuroliitto ry:lle siitä, miten yhdistyksen jäseniä voitaisiin tukea yhdenvertaisemman työelämän saavuttamiseksi.

Kieli  
suomi

Sivuja 64  
Liitteet 2  
Liitesivumäärä 14

Asiasanat  
MS-tauti, yhdenvertaisuus, syrjintä, moninaisuuden johtaminen



**THESIS**  
**April 2022**  
**Degree Programme in Business Management and Leadership**  
**Master's Degree**  
Tikkarinne 9  
80200 JOENSUU  
FINLAND  
+ 358 13 260 600 (switchboard)

Author (s)  
Liisa Väisänen

Title  
Multiple sclerosis and equality in working life

Commissioned by  
Finnish Neuro Society

Abstract

The thesis examined how people with multiple sclerosis experiences equality in working life. This thesis was commissioned by Finnish Neuro Society. The aim of the survey was to find out whether people with multiple sclerosis experience discrimination in working life and how equality related to multiple sclerosis is achieved in the workplace.

The aim of this thesis was to improve the equality of people with multiple sclerosis in working life with the help of the results of a survey. The research was conducted as a survey. The response rate to the survey was 28,5 %. The theoretical part of the thesis dealt with the prohibition of discrimination and the promotion of equality in the workplace from the point of view of legislation. The theoretical part also dealt with the management of different people from the perspective of diversity management.

Based on the responses to the survey, it was found that there is discrimination in the workplace related to multiple sclerosis. The thesis presented examples for equality planning and examples of how to solve cases of discrimination. Development proposals were presented for the Finnish Neuro Society.

Language  
Finnish

Pages 64  
Appendices 2  
Pages of Appendices 14

Keywords  
multiple sclerosis, equality, discrimination, diversity management

## Sisältö

1	Johdanto .....	5
2	MS-tauti .....	7
3	Yhdenvertaisuus ja lainsäädäntö .....	8
3.1	Syrjintä.....	12
3.2	Syrjintä työsuhteen eri vaiheissa .....	14
3.3	Kohtuulliset mukautukset.....	17
4	Moninaisuuden johtaminen .....	20
4.1	Syrjintä- ja häirintätilanteiden ennaltaehkäisy .....	21
4.2	Yhdenvertaisuussuunnittelu.....	23
4.3	Syrjintä- ja häirintätilanteen ratkaiseminen .....	25
4.3.1	Aloitusvaihe .....	26
4.3.2	Selvitysvaihe.....	28
4.3.3	Ratkaisuvaihe .....	30
4.3.4	Seurantavaihe.....	31
5	Yhdenvertaisuuden valvonta.....	31
6	Menetelmävalinnat.....	33
6.1	Tutkimuksen tavoite ja tutkimustehtävä .....	33
6.2	Tutkimusmenetelmät .....	34
7	Kyselytutkimuksen toteutus ja tulokset .....	38
7.1	Vastaajien perus- ja taustatietoja.....	39
7.2	Vastaajien kokemuksia työhausta.....	45
7.3	Vastaajien kokemukset kohtuullisista mukautuksista.....	47
7.4	Vastaajien kokemuksia työpaikan yhdenvertaisuudesta yleisesti .....	49
7.5	Riippuvuuksien testaus muuttujien välillä .....	52
7.6	Kyselytutkimuksen johtopäätökset.....	55
8	Pohdinta.....	57
8.1	Kehittämis ehdotukset .....	57
8.2	Luotettavuus .....	58
8.3	Eettisyys .....	59
8.4	Jatkotutkimusehdotukset .....	60
	Lähteet.....	61

### Liitteet

- Liite 1 Kyselylomake
- Liite 2 Vastausten frekvenssitaulukkoja

## 1 Johdanto

Tässä opinnäytetyössä selvitetään MS-tautia sairastavien työelämäkokemuksia yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Suomessa MS-tautia sairastavien työelämäkokemuksia ei ole yhdenvertaisuuden näkökulmasta selvitetty ja sen vuoksi selvittäminen toteutetaan nyt kyselytutkimuksena työikäisille sairastaville. Kyselytutkimuksen pohjalta tehdään yhteenveto kokemuksista ja peilataan niitä työnantajan oikeuksiin ja velvollisuuksiin.

MS-tauti on yleisin nuorilla aikuisilla diagnosoitu sairaus, joka vaikuttaa liikunta- ja toimintakykyyn. Työsuojeluviranomaisen tekemän valvonnan mukaan vuosittain yleisin työhön liittyvä syrjintä liittyy työntekijän terveydentilaan ja joiltain osin myös vammaisuuteen, joten tämän vuoksi on mielenkiintoista selvittää, kuinka paljon MS-tautia sairastavat kokevat syrjintää työelämässä. Opinnäytetyö toteutetaan yhteistyössä Neuroliiton kanssa. Neuroliitto on järjestö, joka toimii MS-tautia ja harvinaista neurologista sairautta sairastavien ja heidän läheistensä hyväksi. Liiton tehtävänä on tarjota neuvonta-, kuntoutus- ja asumispalveluita sekä valvoa liiton kannalta tärkeitä asioita yhteiskunnallisessa päätöksenteossa. (Neuroliitto 2022a.)

Yhdenvertaisuuden edistäminen ja syrjinnän kieltä perustuu lainsäädäntöön, ja henkilöstöjohtamisen yksi tärkeimmistä tehtävistä on, että johtaminen toteutetaan vastuullisesti lakien ja sopimusten mukaisesti. Työnantajalla on vastuu yhdenvertaisuuden edistämisestä ja siitä, että kaikenlaiseen syrjintään ja häirintään puututaan.

Työsuojeluhallinto julkaisee vuosittain raportin työsuojeluviranomaisen yhdenvertaisuuslain valvonnasta työelämässä. Valvonta koskee syrjinnän kieltä, syrjivän työpaikkailmoittelun kieltä ja työnantajan velvollisuutta yhdenvertaisuuden edistämiseen. Vuonna 2020 työsuojeluviranomainen vastaanotti noin 600 yhteydenottoa työsyryntään liittyen ja valvontapyyntöjä noin 200. (Työsuojeluhallinto 2021, 2.)

Terveydentila esiintyi syrjintäperusteena valvontatarkastuksissa noin 46 %:ssa kaikista syrjintätapauksista. Vammaisuus syrjintäperusteena esiintyi noin viidessä prosentissa valvontatapauksista (kuvio 1.).



Kuvio 1. Valvontapyyntöjen perusteella tehtyjen tarkastusten syrjintäperusteet vuonna 2020. Yksi tarkastus voi kattaa usean eri syrjintäperusteen. (Työsuojeluhallinto 2021, 10.)

Työsuojeluviranomainen totesi 42 tarkastuksessa, että työnantaja oli toiminut vastoin syrjinnän kieltoa. Syrjinnän kieltoa oli eniten rikottu tapauksissa, jotka koskivat terveydentilaan liittyvää syrjintää. Rikosepäilytapaukset työsuojeluviranomainen ilmoittaa poliisille ja näitä tapauksia terveydentilaan liittyen vuonna 2020 oli yhdeksän ja vammaisuuteen liittyen kolme. (Työsuojeluhallinto 2021, 10, 20.)

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on parantaa yhdenvertaisuuden toteutumista työelämässä MS-tautia sairastavien osalta ja auttaa työnantajaa ymmärtämään omat oikeutensa ja velvollisuutensa työntekijän sairastaessa. Kyselytutkimuksen avulla selvitetään, mitkä asiat MS-tautia sairastavien keskuudessa aiheuttavat erityisesti haasteita yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Kyselytutkimusten tuloksia voidaan esimerkiksi hyödyntää Neuroliiton toiminnassa, kun suunnitellaan työelämään liittyvää toimintaa tai neuvontaa. Opinnäytetyön tavoitteena on työnantajan näkökulmasta antaa työkaluja yhdenvertaisuuden edistämiseen

sekä mahdollisten syrjäntätilanteiden käsittelyyn. Opinnäytetyön tarkoituksena ei ole selvittää MS-tautiin sairastavien terveydentilaa tai sen vaikutuksia työn tekemiseen.

## 2 MS-tauti

MS-tauti eli multipeliskleroosi on Duodecim Terveyskirjaston määritelmän mukaan nuorilla aikuisilla yleisin sairaus, joka vaikuttaa liikunta- ja toimintakykyyn. (Atula 2019.) MS-tauti on yleisempi naisilla kuin miehillä. Noin neljäsosa sairastuneista on miehiä ja kolme neljäsosaa naisia. Diagnoosi-ikä on useimmiten noin 20-50 vuotta. Neuroliiton mukaan Suomessa MS-tautia sairastaa tällä hetkellä noin 12 000 henkilöä (Neuroliitto 2021a).

MS-tauti aiheuttaa muutoksia keskushermostossa, ja koska muutoksia voi olla aivojen ja selkäytimen eri osissa, oireet voivat olla hyvin erilaisia. MS-tautiin liittyvät muutokset voivat olla esimerkiksi näkö- ja silmäoireita, tuntuu muutoksia, uupumusta, liikkumisen hankaluutta, muistin, keskittymisen ja ajattelun hankaluutta, mielialaongelmia, rakon ja suolentoiminnan ongelmia sekä kipua. (Neuroliitto 2021b.)

MS-taudin vaikutus sairastuneen työelämään on hyvin yksilöllistä ja osa sairastuneista selviää työelämässä eläkeikään saakka (Neuroliitto 2022b). Fyysisen voiman tarve on vähentynyt työelämässä, kun taas kognitiiviset vaatimukset lisääntyvät. Näin ollen myös kognitiivisilla oireilla on yhä suurempi vaikutus työkykyyn. Kognitiivisilla oireilla tarkoitetaan ajattelun ja tiedonkäsittelyn ongelmia. (Kataja, Teinikivi & Hämäläinen, 2021, 4.) Usein MS-tautiin sairastuneen kohdalla työkyvyn selvittämiseksi on tehtävä työkykyarvio. MS-taudin seurauksena voi pahimmillaan olla vaikea invaliditeetti esimerkiksi liikuntakyvyn menetyksen, kognitiivisten häiriöiden tai psykososiaalisten seurauksien vuoksi. Osalla sairauden alku ei ole niin aggressiivinen, ja taudin eteneminen on hidasta tai pysähtyy ensimmäisen pahenemisvaiheen jälkeen jopa noin puolella sairastuneista. Tämä voi aiheuttaa haasteita, kun työkykyä lähdetään määrittelemään.

Erityisesti lievissä MS-taudin tapauksissa sairauden ennustetta voi olla vaikeaa tehdä. MS-taudin kulku on usein aaltoileva, ja se aiheuttaa omat haasteensa työkyvyn määrittelylle. Tämän vuoksi työkyvyn määrittely on syytä tehdä tutkimushetken tilanteen mukaan. Jos kyseessä on jatkuvasti paheneva sairaus, jossa oireita ja löydöksiä esiintyy monenlaisia, sairaus johtaa todennäköisesti selvemmin toimintakyvyttömyyteen ja työkyvyttömyyteen. Yksittäinen oire ei kuitenkaan ole yleensä este työelämässä ja työelämää voidaan tukea aktiivisella hoidolla, kuntoutuksella ja mahdollisilla työpaikan erikoisjärjestelyillä. (Kotila & Palomäki 2014.)

Marianne Vaha (2017) selvitti vuonna 2017 Neuroliiton kanssa yhteistyössä toteutetussa Pro gradu -tutkielmassaan MS-tautia sairastavien työelämään sijoittumista ja työssä suoriutumista. Pro gradu -tutkielman johtopäätöksenä oli, että työkykyisten kokemus omasta työkyvystä oli suhteellisen hyvä. Tutkielman mukaan osa vastanneista koki, että vaikka MS-taudista aiheutui paljon lieviä oireita, monet pystyivät hyvin työskentelemään erilaisissa tehtävissä ja olemaan työelämässä useita vuosia. Osa sairastuneista taas jäi eläkkeelle hyvin pian diagnoosin jälkeen. Lisäksi tutkielman mukaan MS-tautia sairastavat pärjäävät myös työssä, joka edellyttää uuden oppimista. (Vaha 2017, 9, 70-71.)

Suurin MS-taudista yhteiskunnalle aiheutuva yksittäinen kuluerä on aikainen työkyvyttömyyseläkkeelle jääminen (Ruutiainen, Viita, Hahl, Sundell & Nissinen, 2015, 25), joten myös yhteiskunnallisesta näkökulmasta on perusteltua selvittää eri tavoin erilaisia keinoja MS-tautia sairastavien työuran tukemiseksi. Suomessa 31.12.2017 asuvista 16-64 -vuotiaista oli MS-taudin takia työkyvyttömyyseläkkeellä 3581 henkilöä (Eläketurvakeskus 2018, 103).

### **3 Yhdenvertaisuus ja lainsäädäntö**

Perustuslain 1999/731 6 §:n mukaan kaikki ihmiset ovat saman arvoisia. Ihmiset ovat samanarvoisia sukupuolesta, iästä, etnisestä tai kansallisesta taustasta, kansalaisuudesta, kielestä uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteestä,



vammasta, terveydentilasta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muuhun henkilöön liittyvästä syystä riippumatta. Esimerkiksi syntyperä tai ihonväri eivät saa vaikuttaa oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa siihen, millaiset mahdollisuudet henkilöllä on päästä koulutukseen, saada työtä tai erilaisia palveluita, sillä nämä perusoikeudet kuuluvat kaikille. Suomen perustuslaissa on määritelty periaate syrjinnän kiellosta ja siitä, että ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. (Yhdenvertaisuus.fi, 2021.)

Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjimistä ketään iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan erityisesti syrjintää työelämässä, joka liittyy henkilön terveydentilaan tai vammaisuuteen. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, § 8.)

Yhdenvertaisuuslaki määrittelee, että työnantajalla on velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta. Lain 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. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 7 §.)

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014, § 7) mukaan vähintään 30 henkilöä työllistävällä työnantajalla on oltava yhdenvertaisuuden edistämiseksi suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä. Yhdenvertaisuuden edistämistä ja vaikuttavuutta käsitellään henkilöstön edustajan tai itse henkilöstön kanssa. Luottamusmiehellä tai -valtuutetulla sekä työsuojeluvaltuutetulla on tiedonsaantioikeus työnantajan toimista yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Yhdenvertaisuuslain lisäksi työsopimuslaki velvoittaa kohtelevaan työntekijöitä tasapuolisesti, lukuun ottamatta tilanteita, joissa tasapuolisesta kohtelusta

poikkeaminen on työntekijöiden tehtävät tai asema huomioiden perusteltua. (Työsopimuslaki 2001/55, luku 5, 2 §.)

Myös laki yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) vaikuttaa yhdenvertaiseen kohteluun työelämässä, sillä se rajoittaa työnantajan oikeutta käsitellä työntekijään kohdistuvia tietoja. Työnantaja voi käsitellä työntekijän terveystietoja ainoastaan niissä tapauksissa, kun tiedot on saatu työntekijältä suoraan. Muussa tapauksessa työntekijältä on saatava kirjallinen suostumus ja tietojen käsittelyn on liityttävä sairausajan palkan tai muun siihen rinnastettavan etuuden maksuun tai poissaolon perustellun syyn esittämiseksi tai työntekijän omaloitteista halua selvittää omaa työkykyään. (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä § 2, § 5.) Tiedon hankintaa rajoittaa kuitenkin tarpeellisuusvaatimus, jonka mukaan työnantaja saa käsitellä ainoastaan sellaisia tietoja työntekijästä, jotka ovat työsuhteen kannalta tarpeen tietää. Tästä vaatimuksesta poikkeaminen ei ole mahdollista edes työntekijän omalla suostumuksella. (Laki yksityisyyden suojasta työelämässä § 3.) Työhönotossa yksityisyyden suojaan perustuvia tietoja ei saa kysyä. Esimerkiksi vammaisen henkilön terveydentilaa koskevia tietoja ei saa kysyä, ellei terveydentilalla ole merkitystä työn hoitamisen kannalta. (Valkonen & Koskinen 2018, 337.)

Yhdenvertaisuuden toteutumisen sääntely työelämässä sisältyy myös työturvallisuuslakiin (2002/738). Työturvallisuuslaki pitää sisällään työnantajan yleisen huolehtimisvelvoitteen, jonka mukaan työnantajan velvollisuus on huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä tarpeellisilla toimenpiteillä. (Työturvallisuuslaki 2002/738, § 8.) Työturvallisuuslaissa on myös otettu kantaa häirintään ja siihen liittyvään työnantajan toimenpidevelvollisuuteen, jotta työntekijään kohdistuva terveydelle haitaksi oleva tai vaaraa aiheuttava kohtelu saadaan poistettua. (Työturvallisuuslaki 2002/738, § 28).

Myös yhdenvertaisuuslaissa on otettu kantaa häirintään. Yhdenvertaisuuslain mukaan häirintää on käyttäytyminen, joka on tarkoituksellisesti tai tosiallisesti loukkaavaa ja liittyy syrjinnän kiellossa mainittuihin syihin. Toiminta on häirintää, kun henkilöä kohtaan käyttäydytään syrjinnän kiellon syihin liittyen halventavasti, nöyryyttävästi, uhkaavasti, vihamielisesti tai luodaan uhkaava ilmapiiri.

(Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, § 14.) Työturvallisuuslain mukaista häirintää voi olla esimerkiksi uhkailu tai pelottelu, ilkeiden ja vihjailevien viestien lähettäminen, väheksyvästi ja pilkkaavasti puhuminen, työnteon jatkuva perusteeton arvosteleminen ja vaikeuttaminen. Häirintää voi myös olla tilanteet, joissa kyseenalaistetaan henkilön asemaa tai mainetta, eristetään työyhteisöstä tai häiritään seksuaalisesti. (Työsuojelu.fi 2021d.) Lakien terminologiaan liittyy siis eroavaisuuksia, sillä työturvallisuuslain mukaisen häirinnän ei esimerkiksi tarvitse kohdistua syrjinnän kieltoon liittyvään häirintään, jotta sitä voitaisiin käsitellä häirintänä. (Valkonen & Koskinen, 2018, 9).

Työnantajan velvollisuus edellä esitettyjen lisäksi on työterveyshuollon järjestämisestä, josta on säädetty työterveyshuoltolaissa (2001/1383). Työterveyshuoltolain 4 §:n mukaa työnantajan velvollisuuksiin kuuluu kustannuksellaan järjestää sellainen työterveyshuolto, jonka avulla voidaan ehkäistä ja torjua työstä ja työolosuhteista johtuvia terveysvaaroja ja -haittoja. Lisäksi järjestettävän työterveyshuollon tulee edistää ja suojella työntekijöiden turvallisuutta, työkykyä ja terveyttä.

Yhdenvertaisuuslaki määrittelee, että syrjintään liittyvät rangaistukset säädetään rikoslaissa (39/1889) (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 28.) § 3). Syrjintäasian todistustaakka tuomioistuimessa tai muun viranomaisen käsitellessä asiaa, on asian vireille panijalla. Toisin sanoen sen, joka asian laittaa vireille, on tehtävä selvitys vaatimuksensa perusteiden seikoista. Todistustaakka kuitenkin siirtyy vastaajalle, jos asian käsittelyn edetessä ja saatujen selvitysten pohjalta voidaan olettaa, että syrjinnän kieltoa on rikottu. Todistustaakkaan liittyvän 28 §:n säädöstä ei kuitenkaan sovelleta, kun kyseessä on rikosasian käsittely. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, § 28.)

Yhdenvertaisuuslakia ollaan jälleen päivittämässä ja Sanna Marinin hallitus on ottanut hallitusohjelman mukaisesti käsittelyyn yhdenvertaisuuslain osittaisuudistuksen, joka pitää sisällään yhdenvertaisuuslakiin, lakiin yhdenvertaisuusvaltuutetusta ja lakiin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta liittyviä muutoksia. Lain tavoitteena on myös työelämäsyryntään liittyvien säädösten tarkastelu. (Oikeusministeriö 2021a.) Osittaisuudistuksen tavoite on ajantasaistaa

lainsäädäntöä selkeämmäksi ja toimivammaksi ihmisten yhdenvertaisuuden ja syrjinnän ehkäisyn edistämiseksi. Osittaisuudistuksen asettamispäätöksessä työryhmän tehtäväksi on asetettu muun muassa häirinnän määritelmän selvittäminen ja mahdollinen laajentaminen. Lisäksi uudistuksen työryhmän tehtävänä on tehdä selvitys varhaiskasvatuksen liittämistä osaksi yhdenvertaisuuslain 14 §:n 1 momentin mukaiseen edistämisen- ja suunnitteluelvoitteeseen sekä selvitys yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan aseman ja toiminnan tarpeellisista muutoksista. Lisäksi työryhmän tavoite on selvittää, onko yhdenvertaisuuslain 18 §:n 3 momentin mukaan valvonnan ulkopuolelle tarpeen rajata tuomioistuimia. Yhdenvertaisuusvaltuutetun osalta työryhmän tehtävänä on selvittää, voiko valtuutettu viedä asiaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan ilman nimettyä syrjinnän uhria. Asettamispäätöksessä on myös nostettu selvitettäväksi yhdenvertaisuuslain 15 §, joka käsittelee kohtuullisia mukautuksia, ja sen muotoilun tarkentamisen tarpeellisuutta ja tarkastelua YK:n vammaisyleissopimus huomioiden. (Oikeusministeriö 2021b.)

YK:n vammaisyleissopimuksella tarkoitetaan YK:n yleiskokouksen vuonna 2006 hyväksymää yleissopimusta ja sen valinnaista pöytäkirjaa, joka koskee vammaisten henkilöiden oikeuksia. Suomessa yleissopimus astui voimaan lisäpöytäkirjoineen 10.6.2016. (Suomen YK-liitto 2022.) Sopimuksen tarkoitus on vammaisten henkilöiden kaikkien ihmisoikeuksien ja perusvapauksien takaaminen täysimääräisesti ja yhdenvertaisesti. Yleissopimuksen tarkoituksena on myös edellä mainittujen oikeuksien ja vapauksien edistäminen ja suojeleminen sekä vammaisten henkilöiden ihmisarvon kunnioittamisen edistäminen. (Vammaisten henkilöiden oikeuksien neuvottelukunta 2022.)

### **3.1 Syrjintä**

Syrjintäkielto on perustuslain 6 §:ssä ja yhdenvertaisuuslain lisäksi EU-direktiivien työ- ja rotusyrjintädirektiiveissä (Leppänen 2015, 31). EU-direktiivi on EU-lainsäädännön väline, joka toimii lainsäädäntöohjeena kansallisessa lainsäädännössä (Eurooppatiedotus 2021). Työsyrjintädirektiivin (2000/78/EY) 1 artiklan mukaan direktiivin tavoitteena on yleisten puitteiden luominen EU:n

kansalaisille, jotta yhdenvertainen kohtelu voidaan taata työpaikalla uskonnosta, vakaumuksesta, vammaisuudesta, iästä tai sukupuolisesta suuntautumisesta riippumatta. Työsyrijntädirektiivi kattaa sekä välittömän että välillisen syrjinnän. (Työsyrijntädirektiivi 2000/78/EY.) Direktiivin 2 artiklan mukaan

välittömänä syrjintänä pidetään sitä, että henkilöä kohdellaan jonkin 1 artiklassa tarkoitetun seikan perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vertailukelpoisessa tilanteessa. Välillisenä syrjintänä pidetään sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt näiden tietyn uskonnon tai vakaumuksen, tietyn vamman, tietyn iän tai tietyn sukupuolisen suuntautumisen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan muihin henkilöihin nähden, paitsi jos kyseisellä säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on puolueettomasti perusteltavissa oleva oikeutettu tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia, tai jos työnantaja tai henkilö tai järjestö, johon tätä direktiiviä sovelletaan, on kansallisen lainsäädännön nojalla velvollinen toteuttamaan vammaisia koskevia 5 artiklaan sisältyvien periaatteiden mukaisia aiheellisia toimenpiteitä tällaisesta säännöksestä, perusteesta tai käytännöstä aiheutuvien haittojen poistamiseksi. (Työsyrijntädirektiivi 2000/78/EY.)

Työsyrijntädirektiivin käsite syrjinnästä ei kuitenkaan kata kaikkia yhdenvertaisuuslain syrjintäperusteita, vaikka suurilta osin Suomen yhdenvertaisuuslaki perustuu EU-direktiiveihin. Työsyrijntädirektiivin mukaan myös häirintä on syrjintää. Häirintää on tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti henkilön arvon loukkaaminen syrjivän syyn perusteella sekä uhkaavan, vihamielisen, halventavan, nöyryyttävän tai hyökkäävän ilmapiirin luominen syrjivän syyn perusteella. Työsyrijntädirektiivin 7 artiklan mukaan positiivinen erityiskohtelu eli erityistoimenpiteet, joiden tarkoituksena on kiellettyyn syrjintäperusteeseen liittyvien haittojen ehkäiseminen ja hyvittäminen, voi olla jäsenvaltioilla käytössä. Suomessa lainsäädännössä tämä viittaa yhdenvertaisuuslain 9 §:ään liittyen positiiviseen erityiskohteluun. Lisäksi työsyrijntädirektiivin säännöksen mukaan kansallisella tasolla jäsenvaltion on säädettävä vastatoimien kiellosta. (Leppänen 2015, 31-32.) Suomen lainsäädännössä vastatoimien kiellosta on säädetty yhdenvertaisuuslain 16 §:ssä (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014).

Yhdenvertaisuuslain 9 §:n mukaan syrjintää ei ole niin sanottu positiivinen erityiskohtelu. Positiivista erityiskohtelua on esimerkiksi yhdenvertaisuuden

edistämisen, syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäisemisen tai poistamisen vuoksi toteutettu erilainen ja oikeasuhtainen kohtelu. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.)

Positiivisen erityiskohtelun lisäksi yhdenvertaisuuslaissa on määritelty erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet. Lain mukaan syrjintää ei ole sellainen kohtelu, jonka perusteena on laki, ja kohtelun tavoite on hyväksyttävä ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat oikeasuhtaisia. Vaikka oikeuttamisperustetta ei olisi säädetty, erilainen kohtelu on sallittua niissä tapauksissa, kun kohtelun tavoite on perus- ja ihmisoikeuksien kannalta hyväksyttävä ja keinot oikeasuhtaisia. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, § 11, § 12.) Jos erilaisen kohtelun perusteena on työtehtävien laadun ja työtehtävien suorittamiseen liittyvät todelliset ja ratkaisevat vaatimukset, on erilainen kohtelu työ- tai virkasuhteessa, työharjoittelussa tai muussa vastaavassa toiminnassa oikeutettua, jos oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi liittyvä kohtelu on oikeasuhtaista. Erilainen kohtelu on myös oikeutettua, jos se liittyy ikään tai asuinpaikkaan, ja sen tavoitteena on työllisyyspoliittinen tai työmarkkinoihin liittyvä tavoite, joka on perusteltu objektiivisesti ja asianmukaisesti. Erilainen kohtelu on myös oikeutettua niissä tapauksissa, kun kohtelun perusteluna ovat ikäraajat, jotka koskevat eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisedellytyksiä. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, § 12.)

Yhdenvertaisuuslain mukainen syrjinnän kieltö on pakottavaa oikeutta, joten työntekijä ja -antaja eivät voi työsopimuksen osapuolet voi sopia ehtoja siten, että syrjintäkieltoa rikotaan. Työnantaja ei voi syrjintäkiellon rikkomisesta vapautuakseen vedota siihen, että työsopimuksen määräys on syrjivä. Näin ollen sellaiset määräykset työsopimuksissa, jotka rikkovat syrjintäkieltoa, ovat mitättömiä. (Valkonen & Koskinen, 2018, 291.)

### **3.2 Syrjintä työsuhteen eri vaiheissa**

Yhdenvertainen kohtelu sitoo työnantajaa työsuhteen eri vaiheissa. Työnantajaa sitova syrjintäkieltö on sitova työnhakemisvaiheessa, työntekijää valittaessa, työntekijän palkkaamisvaiheessa, työsuhteen aikana sekä työsuhteen päättyessä. Esimerkiksi työpaikkailmoitusta laadittaessa työnantaja voi määrittää

työtehtävälle yleiset kelpoisuusvaatimukset yksityisellä sektorilla, mutta vaatimukset eivät saa olla syrjiviä. Työehdoista, kuten palkasta ja irtisanomisen perusteista ei voida sopia niin, että sopiminen loukkaisi yhdenvertaisuutta. (Valkonen & Koskinen 2018, 313-314.)

Yhdenvertaisuuslain 17 §:ssä kielletään syrjivä työpaikkailmoittelu. Kun haettavasta työpaikasta ilmoitetaan ja ilmoittelu on syrjivää, vastuu on työnantajalla tai hänen edustajallaan. Ellei yhdenvertaisuuslain tarkoittamia oikeuttamisperusteita ole, työpaikkailmoittelussa ei voida vaatia haettavalta työntekijöiltä yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja, kuten ikää, asevelvollisuuden suorittamista, uskonnollista vakaumusta tai sairauksia, jotka kuitenkin mahdollistavat kyseisen työn tekemisen. (Valkonen & Koskinen 2018, 323-324.) On kuitenkin huomattava, että tilanteessa, jossa työntekijä saa sairautensa, jolla on vaikutusta itse työn tekemiseen olennaisesti ja todellisesti, työsuhteen päättämistä voidaan arvioida yleisten säännösten mukaisesti. (Valkonen & Koskinen 2018, 352.)

Syrjintä voi olla lainsäädännön mukaan joko välitöntä, jolloin syrjivän syyn perusteella henkilöä kohdellaan huonommin. Syrjintä voi myös olla välillistä. Välillisessä syrjinnässä säännös, peruste tai käytäntö voi näyttää tasapuoliselta, mutta henkilö joutuu epäedulliseen asemaan syrjivän syyn perusteella. Syrjintä voi olla myös häirintää, jos esimerkiksi syrjivän syyn perusteella henkilöä arvoa loukataan tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti luomalla uhkaavan, vihamielisen, halventavan tai hyökkäävän ilmapiirin. Syrjintää on myös suora ohje tai käsky jonkun syrjimiseksi. Tällainen tilanne voi syntyä, kun annettu opastus, toimintaohje tai velvoite liittyy syrjintään tai saa sen aikaan. (Työsuojelu.fi, 2021e.)

Esimerkiksi Helsingin hovioikeuden 29.10.2015 antamassa tuomiossa asiassa R 15/295 hovioikeus piti käräjäoikeuden päätöksen voimassa tapauksessa, jossa yrityksen toimitusjohtaja oli asettanut vastaajan eli työnhakijan eriarvoiseen asemaan, koska vastaaja oli aiemmin irtisanottu yrityksestä terveydentilansa vuoksi. Aiempi irtisanominen oli tapahtunut riidattomasti. Toimitusjohtaja oli vedonnut siihen, että syrjintä olisi ollut korkeintaan välillistä, joka ei olisi rikoslain mukaan rangaistavaa. Hallinto-oikeuden tulkinta korkeimman oikeuden

ratkaisusta 2015:41 on se, että rikoslain työsyrintää käsittelevän 47 luvun 3 § koskee sekä välillistä että välitöntä syrjintää. Lisäksi päätöksessä oli arvioitu sitä, että työnantajan käytäntö olla palkkaamatta aiemmin henkilöön perustuvan syyn takia irtisanottua henkilöä, ei ollut riittävän painava ja hyväksyttävä syy työntekijän eriarvoiseen asemaan asettamiselle. Toimitusjohtaja oli näin ollen syyllistynyt työsyrintään ja hänet tuomittiin 30 päiväsakon rangaistukseen. (Edilex 2015.)

Työnantajalla on myös direktio-oikeus eli oikeus työnjohtoon ja valvontaan. Työsopimuslain mukaan työsopimuksella

työntekijä tai työntekijät yhdessä työkuntana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. (Työsopimuslaki 2001/55 § 1.)

Vaikka työnantajalla on direktio-oikeus, työnantaja ei saa työehtoja soveltamalla tai töitä tai työmenetelmiä järjestelemällä loukata yhdenvertaisuutta (Valkonen & Koskinen 2018, 374).

Syrjintäkielto koskee myös työsopimuksen irtisanomistilanteita. Työsopimuslain mukaan työntekijän henkilöön liittyviä irtisanomisperuste, kuten sairaus, vamma tai tapaturma ei voi olla syrjivä syy, jollei näillä seikoilla ole ollut olennaista ja pitkäaikaista vaikutusta työntekijän työkyvyn vähenemiseen siten, että työsopimussuhteen jatkamista ei voida työnantajalta kohtuudella edellyttää. (Työsopimuslaki, luku 7 § 2.) Vaikka irtisanominen tehdään taloudellisista tai tuotannollisista syistä ja työnantajalle tulee tehtäväksi valita irtisanottavat työntekijät, tulee yhdenvertaisuuslainmukainen syrjinnän kielto huomioida irtisanottavia valittaessa. Irtisanottavia henkilöitä ei saa valita syrjivän syyn perusteella (Kaupan alan esimiesliitto 2022).

Esimerkiksi työtuomioistuimen ratkaisussa (TT 2016:65) työkyvyn olennaisen ja pysyvän vähentymisen perusteella irtisanotun hankintaesimies todettiin laittomasti irtisanotuksi. Vaikka työntekijällä ja työnantajalla oli yksimielinen käsitys siitä, että työntekijän työkyky ei ollut riittävä selvitäkseen entisistä työtehtävistään terveydentilan vuoksi, tilanteessa toimittiin vastoin työsopimuslakia, sillä



lain mukaan työnantajan velvollisuus on tarjota muuta työtä, jos irtisanominen johtuu henkilöön liittyvistä syistä. Työnantajan velvollisuus on selvittää, onko työntekijä mahdollista sijoittaa johonkin muuhun tehtävään ja näin välttyä irtisanomiselta. Kyseessä olevassa yrityksessä oli irtisanomisen aikaan tullut avoimeksi vähemmän vaativa kuljetusesimiehen tehtävä. Näin ollen työtuomioistuinn tuomiolauselmassaan toteaa yrityksen menetelleen työsopimuslain vastaisesti. (Finlex 2016.)

Myös Vaasan hovioikeus tuomitsi 14.11.2006 tehdyssä ratkaisussaan työnantajan laittomasta irtisanomisesta tapauksessa, jossa kanteen mukaan irtisanominen johtui työntekijän sairastumisesta nivelreumaan. Yrityksessä käydyt yt-neuvottelut koskivat ainoastaan nivelreumaan sairastunutta ja neuvottelut päättyivät työntekijän irtisanomiseen. Vaasan hovioikeuden mukaan työntekijää syrjittiin äkillisen sairauden perusteella. (Edilex 2006.)

Yhdenvertaisuuslain 16 §:ssä on myös säädetty vastatoimien kiellosta. Vastatoimien kiellolla tarkoitetaan, että henkilön osallistumisella syrjintää koskevan asian selvittelyyn tai henkilön ryhtymisellä toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi ei saa olla epäsuotuisia vaikutuksia henkilön kohteluun eikä kielteisiä seurauksia henkilölle. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, § 16.)

### **3.3 Kohtuulliset mukautukset**

Yhdenvertaisuuslain 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 suoritua työtehtävistä ja edetä työuralla. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, § 15.)

Kun kohtuullisten mukautusten kohtuullisuutta arvioidaan, huomioidaan arvioinnissa esimerkiksi työpaikan ja työnantajan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus, mukautusten kustannukset ja mahdolliset saatavissa olevat

tuet. Jos vammainen henkilö katsoo tulleen sa kohtuullisten mukautusten epä-  
ämisen vuoksi syrjityksi työ- tai virkasuhteen aikana tai työtä hakiessa, työnan-  
tajan on viipymättä annettava kirjallinen selvitys perusteluista vammaisen henki-  
lön näin pyytäessä. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/20140, § 15.)

Yhdenvertaisuuslakia valmisteltaessa on lain esitöissä (HE 19/2014) todettu,  
että kohtuullisilla mukautuksilla ei kuitenkaan saa olla kohtuutonta taloudellista  
tai muuta rasitetta esimerkiksi työnantajalle. Kun kohtuullisuutta arvioidaan, läh-  
tökohtana yksittäisessä tilanteessa on vammaisen ihmisen tarve. Esimerkiksi  
työnantajan koolla, kuten henkilöresursseilla, liike- ja toimitilojen koolla tai muilla  
mahdollisuuksilla toimeenpanna tarvittavia mukautuksia, on merkitystä. Esi-  
töissä on myös huomioitu, että palvelussuhteen kestolla voisi olla merkitystä,  
kun arvioidaan työelämän mukautusten kohtuullisuutta. Esitöissä esitetään, että  
työnantajan velvollisuudet voisivat ulottua pidemmälle niissä tapauksissa, joissa  
palvelussuhde on jatkunut pitkään. (Eduskunta 2014, s 80.)

Kohtuullisten mukautusten epääminen voi siis olla syrjintää. Kohtuullisten mu-  
kautusten epääminen on syrjintää esimerkiksi niissä tilanteissa, kun työnantaja  
ei ole valmis tekemään asianmukaisia ja tarvittavia mukautuksia, jotta työn saa-  
minen, työssä suoriutuminen ja työuralla eteneminen voidaan turvata yhdenver-  
taisesti vammaisen henkilön kohdalla. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, § 15.)

Esimerkiksi Kouvolan kaupungin edustaja tuomittiin 20 päiväsakon rangaistuk-  
seen työsyrynnästä, koska työnhakija oli sivuutettu rekrytointitilanteessa lyhyen  
pituutensa vuoksi, vaikka hän oli tehnyt kyseistä työtä jo aiemmin. Käräjäoikeus  
katsoi päätöksessään, että projekti haluttiin toteuttaa nopeasti ja tehokkaasti, ja  
tämän vuoksi kyseinen lyhytkasvuinen työnhakija jätettiin valitsematta työhön.  
Lyhytkasvuisuuden vaikutus projektin etenemistähtiin perustui työnantajan  
omaan oletukseen, eikä työnantaja ollut ennen valintapäätöstään selvittänyt,  
mitä apuvälineitä työnhakija olisi tarvinnut, ja olisiko lyhytkasvuisuudella ja apu-  
välineiden käytöllä ollut vaikutusta työtahtiin. Käräjäoikeuden päätöksen mu-  
kaan työn taloudelliset vaikuttimet eivät olleet riittävän painava ja hyväksyttävä  
syy asettaa työnhakijaa epäedulliseen asemaan muihin työnhakijoihin nähden.  
(Edilex 2017.)

MS-taudin osalta käytettyjä kohtuullisia mukautuksia on Neuroliiton (2019) mukaan esimerkiksi työajan joustot, ylimääräiset lepotaumat, lepopaikan järjestäminen, lupa etätöihin, työpisteen siirtäminen rauhallisempaan tai viileämpään paikkaan, parkkipaikan järjestäminen työpaikan lähelle, esteettömyyden parantaminen, työvälineiden ja tarpeellisten apuvälineiden hankkiminen, jotka helpottavat työtä sekä työn keventäminen lääkityksen jälkeisenä päivänä. (Neuroliitto 2019, 7.)

On huomattava, että Suomen lainsäädännössä ei ole oikeudellista määritelmää vammaisuudelle, ja tämä voi aiheuttaa haasteita työnantajan tulkittaessa yhdenvertaisuuslakia kohtuullisten mukautusten osalta. Työsuojeluviranomaisen valvontaraportin mukaan työsuojelutarkastuksia tehdessä ei aina ole yksiselitteistä, voidaanko tarkastustilanteessa kyseistä henkilöä pitää vammaisena. (Työsuojeluhallinto 2021, 14.) Työsuojeluhallinto kuitenkin ohjeistaa, että vammaisia ovat ne, joiden pitkäaikainen ruumiillinen, henkinen, älyllinen tai aisteihin liittyvä vamma rajoittaa työelämäänsä osallistumista tehokkaasti ja täysmääräisesti muiden kanssa. Vammaisuus voi johtua syntyperäisestä vammasta, tapaturmasta, onnettomuudesta tai kroonisesta sairaudesta. (Työsuojelu.fi 2021a.) Lisäksi vammaisuuden määritelmään on otettu kantaa EU-tuomioistuimessa. Sen ratkaisussa C-335/11 ja C337/11 todetaan, että

yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetussa neuvoston 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 työelämäänsä 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. (EU-tuomioistuin C-335/11.)

## 4 Moninaisuuden johtaminen

Henkilöstöjohtamisen yksi tärkein tehtävä on huolehtia siitä, että johtaminen toteutuu lakien ja sopimusten mukaisesti, ja että johtaminen toteutetaan vastuullisesti. Henkilöstöjohtamisessa vastuullisuuden minimitasona pidetään lakien ja hyvien tapojen noudattamista. (Viitala 2021, 11, 219.)

Moninaisuudella, monimuotoisuudella tai diversiteetillä voidaan tarkoittaa useaa eri asiaa asiayhteydestä riippuen. Wikipedia-haulla monimuotoisuuden hakusalla tulevat artikkelit, jotka käsittelevät kulttuurin monimuotoisuutta eli monikulttuurisuutta, luonnon monimuotoisuutta eli biodiversiteettiä tai organisaation monimuotoisuutta. Toisin sanoen monimuotoisuus voi tarkoittaa montaa eri asiaa.

Työelämän monimuotoisuudesta puhuttaessa tarkoitetaan henkilöstön, asiakaskannan tai muiden sidosryhmien moninaisuutta. Monimuotoisuus voi liittyä ikään, sukupuoleen, vammaisuuteen, terveydentilaan, etniseen alkuperään, kansalaisuuteen, kieleen, uskontoon, vakaumukseen tai seksuaaliseen suuntautumiseen. Eri lait määrittelevät, että edellä mainitut asiat ovat sellaisia syrjinnän perusteita, joiden mukaan ihmisiä ei voi asettaa eriarvoiseen asemaan. (Rauramo 2016, 3.) Sari Ajangon (2016) mukaan työelämän monimuotoisuudesta puhuttaessa olisi hyvä käyttää nimenomaan termiä moninaisuus erilaisuuden tai monimuotoisuuden sijaan, sillä moninaisuuden käsite pitää sisällään myös näkymättömämpiä persoonallisuuksien erilaisuuksia. Näkymättömillä sisäisillä tekijöillä tarkoitetaan henkilön persoonallisuuden vaikutuksia ihmisen käytökseen. Toisin sanoen käytökseen voi vaikuttaa esimerkiksi identiteetti, ihmiskäsitys tai maailmankatsomus. (Ajanko 2016, 20, 22.) Moninaisuudessa määrittäviä piirteitä on monia. Moninaisuuden käsite riippuu tulkitsijasta ja tilanteesta eli käsitteen määritelmä on muuttuva ja riippuu kontekstista. (Timonen, Mäkelä & Raivio 2015, 15.)

Työyhteisöissä ihmisten erilaisuus koetaan usein hankalaksi, vaikka siihen suhtaudutaan usein positiivisesti ja ymmärtäväisesti. Suhtautuminen voi kuitenkin olla hyvin pinnallista. Ajangon (2016) mukaan juuri ihmisten erilaisuus on

sellainen yksittäinen asia, joka aiheuttaa eniten haasteita johtajille, tiimeille ja työyhteisöille. (Ajanko 2016, 18.) Moninaisuus edellyttää johtamista. Johtamisessa tarvitaan vahvaa ihmistietoisuutta ja -ymmärrystä. Ihmistietoisuuden ja -ymmärryksen avulla johtajalla on entistä parempi kyky toimia vuorovaikutuksessa ja ihmissuhteissa. Suuri osa johtamisesta perustuu ihmissuhteiden synnyttämiseen, syventämiseen ja hallintaan. (Ajanko 2016, 28.)

#### **4.1 Syrjintä- ja häirintätilanteiden ennaltaehkäisy**

Kun työelämässä ajaudutaan riita- tai konfliktitilanteeseen, esimies on avainasemassa. Esimiehellä on oltava itsetuntemusta ja ennustettavuutta, ja esimiehen on hyvä tunnistaa vahvuudet ja heikkoudet omassa persoonallisuudessaan ja temperamentissaan. Esimiehen on myös tunnettava omat stressireaktionsa. Ennustettava esimies luo työntekijöille turvallisuutta, sillä ennustettavan esimiehen kanssa työntekijä tietää, että esimiehen toiminta on johdonmukaista ja yhdenvertaista kaikkia kohtaan. On tärkeää, että esimies ottaa roolinsa esimiehenä, sillä hyvä johtajuus pitää sisällään direktio-oikeuden käyttämisen ja lakien noudattamisen. Johtamistyön toiminnan edellytyksenä on, että esimies tuntee omat juridiset oikeudet ja velvollisuudet. (Ahlroth 2015, 134-135.)

Työturvallisuuskeskuksen monimuotoisuutta, yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa käsittelevässä oppaassa puhutaan monimuotoisuudesta, jossa keskitytään erityisesti lainsäädäntöön pohjautuvaan näkökulmaan monimuotoisuudesta. Monimuotoisuuden johtaminen on osa normaalia hyvää henkilöstöjohtamista ja esimiestyötä. Siihen kuuluvat työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu, sillä syrjintä on laitonta. Tasapuolisella ja oikeudenmukaisella kohtelulla voi motivoida työntekijöitä tekemään parhaansa ja parantaa työyhteisön luottamusta. Monimuotoisuuden huomioiva johtaja tai esimies käyttää esimerkiksi monipuolisia rekrytointikanavia ja näin tavoittaa erilaisia työnhakijaryhmiä. Rekrytointitilanteessa vain työnhakijan osaamisella on merkitystä. Sukupuolella, iällä, vammaisuudella, seksuaalisella suuntautumisella, uskonnolla tai etnisellä taustalla ei ole merkitystä henkilön työkyvyn kannalta vaan monimuotoisuus tulisi nähdä voimavarana. (Rauramo 2016, 5.)

Monimuotoisuuden huomioivalla työpaikalla huolehditaan, että työntekijät perehdytetään huolellisesti ja työyhteisö on valmennettu uuden työntekijän vastaanottamiseen, ja työtehtävät ja niihin liittyvät järjestelyt suunnitellaan työntekijän osaamisen ja toimintakyvyn mukaan työntekijän kanssa yhdessä. Myös esteettömyysnäkökulmat on otettava huomioon työntekijöiden ja asiakkaiden kannalta. Pienetkin muutokset voivat vaikuttaa siten, että saavutetaan esteetön työympäristö ja palvelut. Monimuotoisuuden huomioiva johtaja tai esimies huolehtii siitä, että työyhteisön yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyviä asioita otetaan puheeksi esimerkiksi kehityskeskusteluissa. (Rauramo 2016, 5.)

Työpaikan pahoinvoiva ilmapiiri aiheuttaa työnantajille merkittäviä kustannuksia. Pahoinvoivan työilmapiirin osatekijänä voi olla häirintä ja syrjintä. Hyvän työpaikan edellytyksiä yleisen käsityksen mukaan on työntekijöiden arvostus, työnkuvien selkeys ja henkilöstön mahdollisuus päästä vaikuttamaan omaan työhönsä. Myös osaamisella on suuri merkitys hyvässä työpaikassa, sillä osaamisella luodaan työn hallinnan tunnetta. Näiden lisäksi hyvän työpaikan edellytyksenä on toimiva palautekulttuuri sekä luottamus työnantajaan. (Ahlroth 2015, 129-130.)

Yhdenvertaisuuslaki määrittelee, että työnantajalla on velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta. Yksi keino yhdenvertaisuuden edistämiseksi ovat toimenpiteet syrjinnän ja häirinnän ennaltaehkäisemiseksi. Ahlrothin mukaan näitä keinoja ovat esimerkiksi roolien tarkentaminen ja pelisääntöjen laatiminen. Vastuu- ja valtasuhteiden järjestys vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin olennaisesti, ja johtamisen puutteet voivat aiheuttaa sen, että organisaation voimakkaimmin vaikuttavat ihmiset saattavat ottaa johdon eri tilanteissa, jos esimies ei osoita riittävää johtajuutta. Työpaikan pelisäännöillä tarkoitetaan sellaisia käyttäytymisohjeita, jotka korostavat työpaikan arvoja. Pelisäännöt laatimalla voidaan kohentaa työpaikan ilmapiiriä ja ennaltaehkäistä syrjintää ja häirintää. (Ahlroth 2015, 130.)

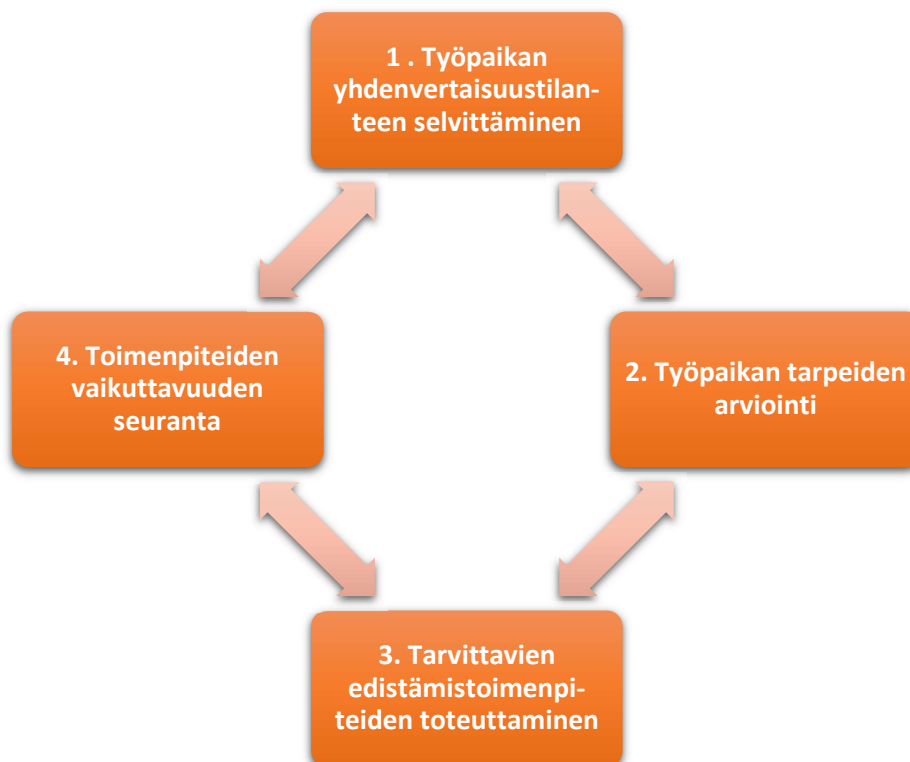
Työnantajan on puututtava erilaisuuden aiheuttamaan eripuraan ja kiusaamiseen, ja yksi keino vaikuttaa siihen on hyvä rekrytointi. Kun organisaation erilaiset ihmiset saadaan työskentelemään hyvin yhdessä ilman turhia konflikteja, voidaan sitä pitää yhtenä mittarina sille, että rekrytointi on onnistunut. Tästä

syystä häirinnän ja syrjinnän ennaltaehkäisemiseksi rekrytointiin on tärkeää panostaa. (Ahlroth 2015, 133.)

## 4.2 Yhdenvertaisuussuunnittelu

Syrjinnän ja häirinnän ennaltaehkäisyssä avainasemassa on suunnitelmallisuus. Yhdenvertaisuuslain 7 §:n mukaan työnantajan, joka työllistää yli 30 henkilöä, on velvollinen laatimaan yhdenvertaisuussuunnitelman. Vaikka suunnitelman laatimista edellytetään ainoastaan työnantajia, joiden palveluksessa on yli 30 henkilöä, jokaisella työnantajalla on kuitenkin velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, § 7.) Parhaimmillaan yhdenvertaisuussuunnitelma on työkalu, joka auttaa tunnistamaan työpaikan toiminnassa tilanteita ja rakenteita, jotka mahdollisesti aiheuttavat syrjintää. Hyvällä suunnitelmalla on mahdollista saada näkyväksi sellainen syrjintä, jota on piilevänä organisaation rakenteissa. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2022a.)

Yhdenvertaisuussuunnittelun tärkeimpiä osa-alueita ovat nykytilan selvittäminen, työpaikan tarpeiden arviointi, asetetut konkreettiset toimenpiteet ja toimenpanon seuranta (kuvio 2). Yhdenvertaisuussuunnitelman perustuu nykytilan kartoitukseen ja työpaikan tarpeiden arviointiin. Ensimmäisessä vaiheessa on selvitettävä eri syrjintäperusteiden näkökulmasta, että onko työpaikalla tai rekrytoinnissa esiintynyt syrjintää. Tässä on myös huomioitava, että syrjintä voi ilmetä eri tavoin. Selvitysvaiheessa on myös selvitettävä mahdolliset työpaikan yhdenvertaisuuden käytännön toteutumisen estävät tai vaikeuttavat olosuhteet tai menettelytavat. Näiden asioiden selvittämiseksi voidaan hyödyntää esimerkiksi henkilöstökyselyitä. Myös työolosuhteiden, rekrytointikäytäntöjen ja muiden menettelytapojen tarkastelu yhdenvertaisuuden näkökulmasta auttaa nykytilan kartoituksessa. (Työsuojelu.fi 2019, 4).



Kuvio 2. Työnantajan toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi (Työsuojelu.fi 2019, 3).

On tärkeää, että suunnittelutyötä tehdessä kuullaan myös niitä tahoja, jotka ovat erityisesti alttiita syrjinnälle. Työpaikan tarpeita arvioidessa erilaisiin syrjintäperusteisiin ja yrityksen toiminnan kannalta merkityksellisiin erilaisiin väestöryhmiin on kiinnitettävä erityistä huomiota. Yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteiden on oltava tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia toimintaympäristö, voimavarat ja olosuhteet huomioiden. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2022a.) Työpaikan tarpeita arvioidessa on myös oltava selvillä, mitkä ovat niitä syrjintäperusteet, jotka edellyttävät edistämistoimenpiteitä. Onko työpaikalla mahdollisesti joitakin ongelmia syrjinnän ehkäisemiseksi? Arvioinnissa on myös huomioitava kyseisen työpaikan yhdenvertaisuuden edistämisen tarpeet. Nämä kaikki tarpeet on syytä kirjata ylös ja käsitellä yhdessä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa. (Työsuojelu.fi 2019, 5.)

Kun tarvittavia edistämistoimenpiteitä lähdetään toteuttamaan, on muistettava, että jos nykytilan kartoituksessa tai tarpeiden arvioinnissa on tunnistettu kiellettyä syrjintää, toimenpiteet syrjinnän poistamiseksi on aloitettava välittömästi. Toimenpiteitä toteutettaessa on oltava valmiit johtopäätökset siitä, millaisia toimenpiteitä työpaikalla tarvitaan syrjinnän ennaltaehkäisemiseksi ja



yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Toteutettaessa toimenpiteitä on myös oltava selvillä, kuka toimenpiteistä vastaa ja millainen on toimenpiteiden toteutuksen aikataulu. Käytännön esimerkkejä toimenpiteistä syrjinnän ennaltaehkäisemiseksi ovat esimerkiksi esimiesten kouluttaminen syrjintätilanteiden tunnistamiseksi, henkilöstön yhdenvertaisuuskoulutus sekä nimettömän työnhaun mahdollistaminen. (Työsuojelu.fi 2019, 6.)

Seurannan tekeminen on tärkeä osa yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteitä. Seurannassa on tärkeä selvittää, ovatko tehdyt toimenpiteet olleet tehokkaita, riittäviä ja sopivia. Seurannassa on selvitettävä, ovatko tehdyt toimenpiteet vaikuttaneet yhdenvertaisuustilanteeseen tosiasiallisesti. Seuranta voi toteuttaa esimerkiksi henkilöstökyselyillä ja henkilöstön tietojen ja rakenteiden seurannalla. Seuranta on syytä tehdä määräajoin, ja samalla tulee tarkastella, onko aiemmin sovittuihin yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteisiin tarvetta tehdä muutoksia tai tarkennuksia. (Työsuojelu. fi 2019, 7.)

### **4.3 Syrjintä- ja häirintätilanteen ratkaiseminen**

Kaiken yhdenvertaisuuden edistämistyön tavoitteena on syrjintä- ja häirintätilanteiden kitkeminen. Lähtökohta yhdenvertaisuudessa on, että syrjintää ei tapahdusi lainkaan. Yhdenvertaisuuslain edistämisveloitteesta huolimatta syrjintää ja häirintää kuitenkin tapahtuu. Tämän vuoksi on tärkeää, että työpaikalla on selvä ratkaisumalli syrjintä- ja häirintätilanteiden käsittelemiseksi. Ratkaisumalleja voi olla monenlaisia, mutta runko on samanlainen. Tämä ratkaisumalli mukailee Ahlrothin (2015) esittämää ratkaisuprosessia. Syrjintätilanteiden käsittelystä kertovaa kirjallisuutta löytyy verrattain vähän. Prosessi etenee aloitusvaiheesta selvitysvaiheeseen, ja sen jälkeen ratkaisuvaiheesta seurantavaiheisiin (kuvio 3.) (Ahlroth 2015, 66.)



Kuvio 3. Häirintä- ja syrjintätilanteen ratkaisuprosessin vaiheet (Ahlroth 2015, 66).

Kiusaamisen termiä ei ole määritelty lainsäädännössä, mutta lainsäädännön viitatessa häirintään, syrjintään ja epäasialliseen kohteluun tarkoitetaan samoja ilmiöitä, mitä kiusaamisessa on (Ahlroth 2015, 16).

#### 4.3.1 Aloitusvaihe

Tärkeintä työntekijän näkökulmasta on, että häirinnästä tai syrjinnästä ilmoittaa eteenpäin. Kiusaamisesta, syrjinnästä ja häirinnästä voi ilmoittaa esimerkiksi lähiesimiehelle, työtoverille, työsuojeluvaltuutetulle tai -toimikunnalle, luottamusmiehelle, ylemmälle esimiehelle, henkilöstöpäällikölle, työsuojeluviranomaiselle tai poliisille. Kiusaamisesta on saatava tieto, jotta asiaan voidaan reagoida.

(Ahlroth 2015, 69.) Kun ilmoitus häirinnästä tai syrjinnästä saavuttaa esimiehen tai muun asiaa hoitavan tahon, se on syytä dokumentoida tarkasti, tuli ilmoitus sitten suullisesti tai kirjallisesti. Kun esimies tai muu asiaa hoitava taho vastaanottaa ilmoituksen, toimintavelvollisuus alkaa. (Ahlroth 2015, 66.)

Toimintavelvollisuus perustuu syrjintäolettamahan. Syrjintäolettaja syntyy, jos työnantaja ei reagoi saatuun ilmoitukseen syrjinnästä eikä pysty selvittämään, että olisi toiminut lain puitteissa. (Hietala, Hurmalainen & Kaivanto 2021, 77.) Myös työturvallisuuslaki määrittelee, että työnantajan on ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi, kun on saanut tiedon mahdollisesta häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta (Työturvallisuuslaki 2002/738, § 28). On kuitenkin muistettava, että työnantajan velvollisuus on tarkkailla työyhteisön tilaa ja tunnistaa mahdollisia kiusaamistilanteita. On siis mahdollista, että häirintä- tai syrjintätilanteen ratkaisuprosessi alkaa ilman työntekijän erillistä ilmoitusta. (Ahlroth 2015, 69.)

Kun työnantaja on saanut ilmoituksen syrjinnästä ja dokumentoinut sen, esimiehen tulee ilmoittaa kiusatulle/syrjitylle tai muulle taholle, joka on ilmoituksen tehnyt, että hän on vastaanottanut ilmoituksen ja ottanut asian käsittelyyn. Kun ensimmäinen ilmoitus on lähetetty, lähetetään seuraavaksi ilmoitus oletetulle kiusaajalle tai syrjinnän kieltämiselle. Ilmoituksessa kerrotaan, että hänestä on tehty ilmoitus työkaverin, esimiehen tai jonkun muun tahon toimesta, että hän olisi kohdellut toista henkilöä epäasiallisesti työpaikalla. Tässä on kuitenkin muistettava, että pelkkä väite siitä, että henkilö on tullut kiusatuksi, ei riitä asian ratkaisemiseen. Työnantaja selvittää mitä on tapahtunut ja mistä tilanne on alkanut, ja kerää dokumentteja kertomuksen tueksi. Dokumentoinnista tulisi käydä ilmi, että mitä on tapahtunut, missä on tapahtunut ja milloin. Dokumentoinnista tulisi myös käydä ilmi, että mitä asiasta on puhuttu, kuka asiasta tietää. Dokumentoinnin tueksi on syytä säilyttää asiaan liittyvät sähköpostit ja muut kirjalliset dokumentit. Dokumentointi on tärkeää sekä asianosaisten kannalta, että esimiehen oikeusturvan kannalta. (Ahlroth 2015, 74-75.)

Syrjinnän tai häirinnän kohteeksi joutuneen on tärkeää kieltää kiusaajaa kohtelemasta epäasiallisesti. Kieltäminen on tärkeää väärinkäsitysten välttämisen

vuoksi, mutta sitä ei kuitenkaan voida edellyttää. On tärkeää, että työpaikkakoh-  
taisessa ohjeistuksessa on huomioitu henkilön oma-aloitteisuuden tärkeys.  
Vaikka kiusaaminen, häirintä ja syrjintä on kiellettyä, kiusaaja ei välttämättä itse  
tunnista omassa käytöksessään sitä, että voi ylittää toisen henkilön mielestä  
epäasiallisen käytöksen rajat. (Ahlroth 2015, 76.)

### 4.3.2 Selvitysvaihe

Kaikki henkilöiden väliset haastavat tilanteet työyhteisössä eivät ole häirintää,  
syrjintää tai epäasiallista kohtelua, ja sen vuoksi aloitusvaiheessa on tärkeää  
tunnistaa häirinnän, syrjinnän tai muun epäasiallisen kohtelun tunnusmerkit.  
Selvitysvaiheessa on siis tärkeää tunnistaa kiusaaminen, selvittää asia puolue-  
eettomasti, kuulla osapuolia ja kuulla todistajia. Selvitysvaiheessa tärkeintä on  
selvittää, minkälainen asia on oikeudellisesti. Kiusaajaksi oletettua tai väitettyä  
henkilöä kohtaan ei kohdisteta kurinpitotoimenpiteitä eikä hänen oikeuksiinsa  
puututa ennen asian perusteellista tutkimista. Kiusaamisen kokemus on subjek-  
tiivinen ja tämän vuoksi on tärkeää selvittää, täyttääkö toiminta määritelmän  
mukaisen kynnyksen. (Ahlroth 2015, 77.)

Työpaikkakiusaamisen tunnusmerkkejä voi olla monenlaisia. Se voi ilmetä il-  
meinä, eleinä sanoina, tekoina, mykkäkouluna, ivallisina kommentteina, eristä-  
misenä, mustamaalaamisena, mielenterveyden kyseenalaistamisena, piikitte-  
lynä, hyökkäämisenä, nöyryyttämisenä tai muuna käytöksenä, joka haittaa työn  
tekemistä. Kiusaamistilanteessa kiusaamisen kohteena oleva henkilö voi joutua  
puolustuskyvyttömään tilaan. (Työturvallisuuskeskus 2022.)

On hyvä muistaa, että jos lähiesimies ottaa häirintä- tai syrjintätilanteen selvitet-  
täväkseen ja kokee asian selvittämisen liian hankalana, voi asiaa selvittää myös  
yhdessä ulkopuolisten, kuten työterveyshuollon avulla. Tärkeintä on, että asian  
selvittäminen hoidetaan, sillä asiaan puuttumattomuudella voi olla oikeudellisia  
seurauksia. (Työturvallisuuskeskus 2017, 53.) Kaikkia osapuolia on kuultava  
objektiivisesti ja osapuolia kohdeltava puolueettomasti. Jotta tilanteen pystyy  
hahmottamaan ja selvittämään puolueettomasti, selvittäminen vaati huolellista  
valmistautumista. On tärkeää huomioida, että osapuolten kertomukset

todennäköisesti eroavat toisistaan, ja ennen kuin asiasta voi tehdä johtopäätöksiä, tilanteen pohtiminen on syytä tehdä huolellisesti niin, että kaikki näkökulmat on huomioitu. On selvää, että esimiehen omat tunteet, mielipiteet ja henkilösuhteet voivat vaikuttaa päätökseen, vaikka päätös tulisi tehdä objektiivisesti. (Ahlroth 2015, 79.) Kuviossa 4 on esitetty esimerkkikysymyksiä, mitä asian osapuolille voi tilanteen selvittämiseksi esittää.

#### Yleisiä kysymyksiä

- Mistä tilanteesta on kyse?
- Miten ongelma ilmenee?

#### Esimerkkikysymyksiä kiusaamistilanteen osapuolille

- Mistä asiassa on kysymys ja ketä se koskee?
- Miten tilanne on saanut alkunsa ja miten asia on edennyt?
- Millaisia kokemuksia ja tulkintoja osapuolilla on asiasta?
- Millaista käyttäytymistä ja toimintaa asian yhteydessä on ollut?
- Keitä epäasiallinen käytös koskee ja millaista käytös on ollut?
- Kauanko tilanne on jatkunut ja ilmeneekö sitä usein?
- Onko asian osapuolilla ehdotuksia tilanteen ratkaisemiseksi?

#### Esimerkkikysymyksiä työterveysuollolle

- Mistä asiassa on kysymys?
- Miten laajasta ongelmasta on kyse?
- Onko työterveyshuollolla ehdotuksia toimenpiteisiin?
- Jos kyseessä on työpaikan terveysvaara, mistä työterveyshuollon näkökulmasta se johtuu?

#### Esimerkkikysymyksiä työsuojelupäällikölle tai -valtuutetulle

- Mistä asiassa on kysymys?
- Miten laajasta ongelmasta on kyse?
- Kauanko tilanne on jatkunut?
- Millaisia ratkaisuja vastaavissa tilanteissa on ollut aiemmin?
- Löytyykö työpaikalta omia toimintaohjeita tilanteen ratkaisemiseksi ja onko ohjeistusta noudatettu?

Kuvio 4. Esimerkkejä häirintä, syrjintä tai kiusaamistilanteen selvittämisessä käytettävistä kysymyksistä (Työturvallisuuskeskus 2017, 54).

Tilanteessa osapuolten kuuleminen on siis tärkeää ja niistä tehdyt muistiot on annettava osapuolten tarkistettavaksi, jotta voidaan varmistua siitä, että tiedot on kirjattu oikein. Myös taustojen huolellinen selvittäminen on tärkeää, sillä samankaltaisten tapahtumien synty tai niihin varautuminen helpottuu tulevaisuudessa, kun tapahtumien alkujuuret on selvitetty asiallisesti. Huolellisella

selvitystyöllä voidaan havaita myös se, että yksittäinen kiusaamistapaus saattaaakin olla vain oire työpaikan laajemmista ongelmista. (Ahlroth 2015, 80.)

### 4.3.3 Ratkaisuvaihe

Työpaikan kiusaamis- ja ristiriitatilanteet voidaan usein ratkaista työyhteisön sisällä, mutta vakavat syrjintään, häirintään ja epäasialliseen kohteluun liittyvät tapaukset on aina ilmoitettava viranomaisille. Myös asianosaisilla on oikeus ilmoittaa asiasta esimerkiksi työsuojeluviranomaisille tai poliisille. (Ahlroth 2015, 81.)

Ratkaisuvaiheen alussa neuvotteluja käydään esimiehen ja osapuolten välillä erikseen. Myös työterveyshuoltoa on syytä ottaa mukaan ratkaisun alkuvaiheeseen, jos on tarvetta arvioida kiusatun henkilön työkykyä. Jos tämän jälkeen neuvottelut jatkuvat, kaikki osapuolet ovat paikalla. Lievissä ristiriitatilanteissa tavoitteena on saada neuvotteluilla tilanteeseen ratkaisu. Osapuolet voivat myös ottaa tukihenkilön mukaan neuvotteluihin. Tukihenkilö voi olla esimerkiksi luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai työkaveri. Jos kyseessä on työntekijän terveyteen ja turvallisuuteen suoraan vaikuttava asia, myös työsuojeluvaltuutetulla on lain mukaan oikeus osallistua neuvotteluun. (Ahlroth 2015, 82.)

Tarvittaessa asian käsittelyyn voidaan ottaa myös mukaan työpaikan ulkopuolinen taho, jos esimerkiksi häirintä- tai syrjintätapaus kärjistyy. Ulkopuolinen taho voi olla esimerkiksi työyhteisösovittelija, lakimies tai työterveyspsykologi. (Ahlroth 2015, 82.) Työyhteisösovittelulla tarkoitetaan konfliktinhallintamenetelmää. Menetelmän tavoitteena on auttaa riidan osapuolia löytämään ratkaisu, joka tyydyttää kaikkia osapuolia. Sovittelu toteutetaan puolueettoman ja ulkopuolisen henkilön avulla. (Työturvallisuuskeskus 2017, 56.)

Ahlrothin mukaan työyhteisössä voidaan esimerkiksi salassa pidettävät asiat huomioiden kertoa henkilöstölle häirintä-, syrjintä-, tai kiusaamistapauksen selvittelystä. Kiusaamistapauksella voi olla vaikutusta koko organisaatioon. Avoimuuden avulla vältetään turha spekulointi työyhteisössä. Toisaalta avoimuuden avulla voidaan osittain ennaltaehkäistä uusia kiusaamistapauksia ja lisätä luottamusta työyhteisössä. (Ahlroth 2015, 85.)

#### 4.3.4 Seurantavaihe

Syrjintä- ja häirintätilanteen ratkaisuprosessin viimeinen vaihe on seurantavaihe. Osapuolten, erityisesti kiusaajan sitoutumista annettuihin ohjeisiin ja tehtyihin sopimuksiin tarkastellaan seurantavaiheessa. Seuranta ja mahdollisia seurantapalavereja on syytä tehdä useamman kerran pidemmällä aikavälillä. Prosessin aikana on selvitetty kiusaamistilanteen tausta ja on kiusaamisen poistamisen lisäksi tärkeää, että myös taustasyyt pyritään korjaamaan. Jos esimies kokee, että annettuja ohjeita tai tehtyjä sopimuksia ei noudateta, esimiehen velvollisuus on puuttua tilanteeseen, jolloin siirrytään uudelleen prosessin ratkaisuvaiheeseen. (Ahlroth 2015, 86.) Tilanteen seurannasta on hyvä sopia jo asian ratkaisuvaiheessa ja seurantapalaveri on hyvä sopia esimerkiksi 2-4 kuukauden päähän (Työturvallisuuskeskus 2017, 55).

Seurantaan sisältyy myös työnantajan velvoite työyhteisön tilan jatkuvasta seurannasta työturvallisuuslain mukaisesti. Apuna seurannassa voidaan käyttää esimerkiksi koottuja tietoja sairauspoissaolojen määristä. Seurannan toteuttamisessa voidaan myös hyödyntää erilaisia kyselyjä esimerkiksi työilmapiiriin liittyen. (Ahlroth 2015, 87.)

## 5 Yhdenvertaisuuden valvonta

Yhdenvertaisuuden valvonnasta on säädetty yhdenvertaisuuslaissa. Yhdenvertaisuuslain 4 luvun 18 §:n mukaan yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä työsuojeluviranomaiset valvovat yhdenvertaisuuslain noudattamista (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014). Yhdenvertaisuusvaltuutettu on itsenäinen ja riippumaton viranomainen, jonka tehtävänä on muun muassa yhdenvertaisuuden edistäminen ja syrjintään puuttuminen (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2022b). Yhdenvertaisuusvaltuutettu voi esimerkiksi yhdenvertaisuuslain soveltamisalalla syrjintävalituksia tutkittaessa avustaa henkilöitä, jotka ovat joutuneet syrjinnän kohteeksi ja avustaa viranomaista, koulutuksen järjestäjää tai työnantajaa lain 5-7 §:n mukaan tarkoitetuissa yhdenvertaisuuden

edistämisen edistämistoimenpiteiden suunnittelussa. Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävä yhdenvertaisuuslain mukaan voi myös olla yleisten suositusten antaminen, jotta syrjintää voidaan ehkäistä ja yhdenvertaisuutta edistää sekä toimenpiteisiin ryhtyminen, jotta lain noudattamista koskevissa asioissa aikaan saadaan sovinto. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, § 19.)

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalla tarkoitetaan valtioneuvoston nimitämää itsenäistä ja riippumatonta oikeusturvaelintä. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan tehtävänä on yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain noudattamisen valvonta sekä yksityisellä että julkisella sektorilla. Työelämää koskevan yhdenvertaisuuslain valvonta ei kuitenkaan kuulu yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltaan. Toimivaltaan ei tämän lisäksi kuulu yksityis- ja perhe-elämän piiriin tai uskontoon liittyvät asiat. Lautakunnan tehtävä on oikeussuojan antaminen syrjintää tai siihen liittyvien kiellettyjen vastatoimien kohteeksi tulemisen kokeminen. (Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta 2022.)

Työsuojeluviranomaisilla tarkoitetaan itsenäisiä ja riippumattomia valvontaviranomaisia. Työsuojeluviranomainen toimii suoraan sosiaali- ja terveysministeriön ohjeistuksessa ja työsuojelun viisi vastuualueutta on osa aluehallintoviraston toimintaa. Työsuojeluviranomaisen tehtävä on tehdä tarkastuksia oma-aloitteisesti ja eri tahojen pyynnöstä. Aluehallintoviraston viisi vastuualueutta työsuojelun osalta on asiakas- ja viranomaisaloitteisesta työsuojeluvalvonnasta vastaaminen, vakavien työtapaturmien, ammattitautien, työperäisten sairauksien syiden selvittäminen ja ehkäiseminen, tuotevalvonnan suorittaminen sekä työrikosten käsittelyyn osallistuminen. Vastuualueiden tehtävä on alueellisesta valvonnasta ja ohjauksesta huolehtiminen. Työsuojelun vastuualueiden tärkein tavoite on työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn edistäminen ja ylläpitäminen sekä terveydelle aiheutuvien vaarojen ja haittojen ehkäiseminen. (Työsuojelu.fi 2017.)



## 6 Menetelmävalinnat

### 6.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimustehtävä

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää MS-taudin vaikutuksia yhdenvertaisuuden toteutumiseen työelämässä. Opinnäytetyö ei ota niinkään kantaa sairauden vaikutuksiin työn tekemiseen, vaan tarkoitus on selvittää henkilöstölainsäädännön näkökulmasta yhdenvertaisuuden toteutumista. Tutkimuksen kohderyhmänä on MS-tautia sairastavat työkäiset. Tavoitteena on vastata kysymyksiin

- Kokevatko MS-tautia sairastavat syrjintää työelämässä?
- Millä tavoin MS-tautiin liittyvä yhdenvertaisuus toteutuu työpaikoilla?

Opinnäytetyön tavoitteena on luoda kokonaiskuva yhdenvertaisuuden toteutumisesta. Lisäksi tavoitteena on antaa työnantajille lisää ymmärrystä siihen, millä tavoin yhdenvertaisuutta olisi omalla työpaikalla mahdollista edistää työntekijän sairastaessa ja millä tavoin syrjintätilanteisiin tulee puuttua. Toisaalta tavoitteena on myös tuoda esille työnantajan velvollisuudet yhdenvertaisuuslain näkökulmasta. Käytännössä tähän otetaan avuksi kyselytutkimuksen hyödyntäminen. Kyselytutkimuksessa selvitetään niitä asioita, mitkä erityisesti tarvitsevat kehittämistä yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Kyselytutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää sekä Neuroliiton toiminnan suunnittelussa että työnantajille laadittavan ohjeistuksen muodossa.

Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyöt toteutetaan työelämän kehitystyönä. Opinnäytetyön tavoitteena ylemmässä ammattikorkeakoulututkinnossa on tutkimustiedon soveltamiskyvyn kehittäminen ja osoittaminen. Lisäksi tavoitteena on työelämän ongelmien erittely ja ratkaiseminen valittuja menetelmiä käyttäen. Opiskelijan tavoite on osoittaa olevansa valmis itsenäiseen vaativaan asiantuntijatyöhön. (Tutkintosääntö 2021, 11.)

## 6.2 Tutkimusmenetelmät

Tilastollisten menetelmien hyödyntäminen tutkimuksessa tulee kysymykseen silloin erityisesti, kun ollaan kiinnostuneita eri muuttujien välisistä yhteyksistä ja riippuvuuksista sekä siitä, mitkä mekanismit niihin vaikuttavat. Tilastollisia menetelmiä hyödyntävässä tutkimuksessa voidaan olla myös kiinnostuneita esimerkiksi eri ilmiöiden esiintymisestä ja ilmiöiden tekijöistä. (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2020, 11.)

Kvantitatiivisella tai toiselta nimeltään määrällisellä eli tilastollisella tutkimuksella selvitetään lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä. Kvantitatiivisen tutkimuksen edellytys on riittävän suuri ja edustava otos. Kvantitatiivisen tutkimuksen aineiston keruu tapahtuu useimmiten valmiit vastausvaihtoehdot sisältävillä standardoiduilla tutkimuslomakkeilla. Kvantitatiivinen tutkimus auttaa yleensä nykytilan kartoituksessa, mutta asioiden syiden selvittäminen ei välttämättä onnistu. Kun halutaan tarkemmin pureutua asioiden syiden selvittämiseen, käytetään mieluummin tutkimusmenetelmänä kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta. Kvalitatiivisen tutkimuksen tavoitteena ei ole tilastollinen yleistys vaan tutkittavien valinta tapahtuu usein harkinnanvaraisesti. Kvalitatiivisen tutkimuksen tavoitteena on auttaa tutkimuskohteen ymmärtämisessä tai tutkimuskohteen käyttäytymisen tai päätösten syiden selittämisessä. Kvalitatiivisen tutkimuksen aineisto kerätään usein tekstimuotoisena esimerkiksi valmiina aineistoina, haastatteluilla, teemahaastatteluilla, ryhmäkeskusteluilla tai havainnoinnalla. (Heikkilä 2014, 15-16.)

Kananen (2015, 95) on esittänyt, että aineistonkeruuna ja tutkimusasetelmana voidaan käyttää määrällistä tutkimusta niissä tapauksissa, kun tutkimusongelma on rajattu ja täytyy saada vastauksia suurelta ihmisjoukolta. Tutkimuksissa, joissa ollaan kiinnostuneita henkilön mielipiteistä, arvoista, asenteista ja kokemuksista, kyselytutkimus sopii hyvin aineiston keräystavaksi (Tähtinen ym. 2020, 25.) Kvantitatiivisessa tutkimuksessa voidaan käyttää valmiita tilastoja rekistereitä tai tietokantoja. Jos näitä tietoja ei löydy valmiiksi, tiedot kerätään itse. Tiedonkeruumenetelminä voi toimia esimerkiksi postikyselyt, puhelin- tai käyntihaastattelut, informoidut kyselyt tai verkkokyselyt. Kysely- tai

haastattelututkimusta, joka on ennalta suunniteltu, kutsutaan survey-tutkimukseksi. (Heikkilä 2014, 17-18.)

Tämän opinnäytetyön tutkimusosio toteutetaan kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena verkkokyselylomaketta hyödyntäen. Menetelmävalinnaksi valikoitui määrällinen tutkimus, sillä tavoitteena on saada mahdollisimman kattavasti vastauksia perusjoukosta. Menetelmävalintaa ohjaa myös yhteistyö Neuroliiton kanssa, jonka jäsenrekisteriä voidaan hyödyntää tutkimuksen toteuttamisessa.

Kyselytutkimuksen perusjoukolla tarkoitetaan havaintoyksiköistä muodostuvaa kokonaisuutta. Havaintoyksiköt määräytyvät sen mukaan, mikä on tutkimusongelma. Havaintoyksiköillä tarkoitetaan mitattavia kohteita. (Tietoarkisto 2022.) Tämän opinnäytetyön kyselytutkimuksen perusjoukko on MS-tautia sairastavat 18-55-vuotiaat, jotka ovat Neuroliiton jäseniä. Perusjoukon koko tässä opinnäytetyössä on 2726 henkilöä. Työikäisten määritelmä Tilastokeskuksen mukaan on 15-74-vuotiaat (Suomen virallinen tilasto (SVT) 2022), mutta tässä opinnäytetyössä kuitenkin rajataan kysely koskemaan 18-54 -vuotiaita, sillä MS-taudissa työkyvyttömyyseläkkeelle jäämisen mahdollisuus kasvaa iän myötä ja kysely halutaan kohdistaa ensisijaisesti työelämässä oleviin. Esimerkiksi 31.12.2017 kaikista MS-taudin vuoksi työkyvyttömyyseläkkeellä olevista 55-64 -vuotiaiden osuus oli noin 45 % eli lähes puolet (Eläketurvakeskus 2018, 103). Toisaalta alle 18-vuotiaiden osuus työssäkäyvistä on hyvin pieni tai heidän työhistoriansa on vähäistä, joten tämän vuoksi alle 18-vuotiaat jätetään tutkimuksen ulkopuolelle.

Tutkimuksen kehikkoperusjoukoksi eli otantakehikoksi on päätetty valita ne henkilöt, joiden sähköpostiosoitteet ovat Neuroliiton jäsenrekisterin tiedossa. Otantakehikolla tarkoitetaan joukkoa, josta otos valitaan (Taanila 2019). Otantakehikossa eli perusjoukon jäsenien määrässä, joiden sähköpostiosoitteet ovat tiedossa, on 2273 henkilöä. Neuroliiton jäseniä perusjoukossa eli 18-55 -vuotiaissa on yhteensä 2840 henkilöä.

Koska kyselytutkimukseen ei usein ole mahdollista ottaa mukaan koko perusjoukkoa, voidaan tutkimuksessa käyttää vain tiettyä osuutta perusjoukosta

tutkimusotoksena. Otoksesta voidaan tehdä koko perusjoukkoa koskevia päätelmiä tilastollisen päättelyn perusteella tietyllä riskitasolla. (Tähtinen ym. 2020, 16.)

Tässä tutkimuksessa kyselytutkimus lähetetään kaikille otantakehikon yksiköille. Tämä johtuu siitä, että odotuksissa on, että tutkittavien tapausten suhteellista osuutta ei tiedetä tarkasti. Tutkittavien tapausten suhteellisella osuudella tarkoitetaan sitä joukkoa vastaajista, jota tässä tutkimuksessa halutaan tutkia. (Heikkilä 2014, 41.) Esimerkiksi tässä tutkimuksessa ennalta ei ole tiedossa, kuinka isolla joukolla otoskehikon yksiköistä on työelämäkokemusta. Kun tutkittavien tapausten suhteellinen osuus ei ole ennalta tiedossa, varaudutaan tutkimuksessa 50 %:n suhteelliseen osuuteen. Kun suhteellinen osuus on 50 %, liittyy tutkimukseen silloin suurin virhemarginaali. Kun virhemarginaali on suuri, tarvitaan suurempi otos. (Heikkilä 2014, 41) Tämän vuoksi tutkimukseen on valittu koko otoskehikko.

Lähes kaikki kyselyn kysymykset olivat nominaaliasteikon mukaisia kysymyksiä. Nominaali-, luokittelu- eli laatueroasteikolla tarkoitetaan asteikkoa, jossa muuttujien suhdetta kuvataan laadullisesti muuttujat eri ryhmiin luokittelemalla. Nominaaliasteikolla muuttujien arvolla ei ole paikan tai järjestyksen kannalta merkitystä. Tunnuslukujen, kuten keskiarvon ja keskihajonnan laskeminen ei ole nominaalisasteikkoa käytettäessä mielekäästä. (Tähtinen ym. 2020, 32.) Nominaaliasteikon taseisia muuttujia voivat olla esimerkiksi sukupuoli tai kotipaikka (Heikkilä 2014, 81).

Kun tilastollisessa tutkimuksessa tehdään johtopäätöksiä otoksen perusteella, tulokset pyritään yleistämään koko perusjoukkoon. Jotta riippuvuuksia ja eroja koskevia johtopäätöksiä voidaan tehdä, on tilastollisessa tutkimuksessa tehtävä testejä, jotka todentavat nämä johtopäätökset. Hypoteesilla tarkoitetaan tiettyä ennakkokäsitystä tai perusteltua väittämää ja testaamisella vahvistetaan tai hylätään näitä ennakkokäsityksiä tai perusteltuja väittämiä. Hypoteesit perustuvat teoriaan tai aikaisempiin tutkimuksiin. Hypoteeseja ei kuitenkaan tarvita silloin, kun tutkimuksen tavoitteena on vain kuvantaa jokin ilmiö. (Heikkilä 2014, 180.) Tässä opinnäytetyössä kyselytutkimuksen tavoitteena on kuvantaa syrjinnän

ilmiötä MS-tautia sairastavien keskuudessa, joten ennakkoon asetettuja hypoteeseja ei ollut asetettu.

Mittaustasolla on merkitystä, kun sopivaa tilastollista testiä valitaan. Tilastolliset testit jaetaan parametrisiin ja nonparametrisiin testeihin. Kun kyseessä on esimerkiksi keskiarvon, keskihajonnan tai suhteellisen osuuden mittaaminen, puhutaan parametrisista arvoista, jolloin mittaustapana on käytetty välimatka- tai suhdeasteikkoa. Parametrisia arvoja testatessa käytetään parametrisia testejä kuten t-testiä. Kun nominaaliasteikolla tehtyä tutkimusta testataan, testinä käytetään epäparametrisiä, nonparametrisiä eli jakaumasta riippumattomia testejä. Nonparametrisia testejä hyödynnetään siis silloin, kun mittaustapana on käytetty luokittelu- tai järjestysasteikkoa. Nonparametrisiä testejä on esimerkiksi  $\chi^2$ - eli khiin neliö -testi, Mann-Whitneyn testi ja Wilcoxonin testi. (Holopainen & Pulkinen 2015, 205.)

Khiin neliö -testillä tarkoitetaan jakauman yhteensopivuustestiä. Yhteensopivuustestin lisäksi khiin neliö -testiä hyödynnetään riippumattomuustestinä. Riippumattomuustestissä selvitetään, onko muuttujien välillä yhteyttä eli riippuvuutta. Testissä tutkimuksen kohteena on ristiintaulukon havaitut solufrekvenssit ja teoreettiset eli odotetut solufrekvenssit ja se, onko niiden välillä eroilla tilastollista merkitsevyyttä. Teoreettisilla solufrekvensseillä muuttujien välillä ei ole yhteyttä tai muuttujien jakaumat olisivat samanlaiset. Havaittujen ja teoreettisten solufrekvenssien erotuksen kasvaessa testisuureen p-arvo pienenee. P-arvolla tarkoitetaan tilastollisen testin merkitsevyytensä. P-arvo ilmoittaa todennäköisyyden nollahypoteesin hylkäämiselle. Toisin sanoen mitä lähempänä p-arvo on nollaa, sitä varmemmin nollahypoteesi hylätään. (Tähtinen ym. 2020, 40, 167.) Nollahypoteesissa muuttujien välistä riippuvuutta ei ole (Heikkilä 2014, 182).

## 7 Kyselytutkimuksen toteutus ja tulokset

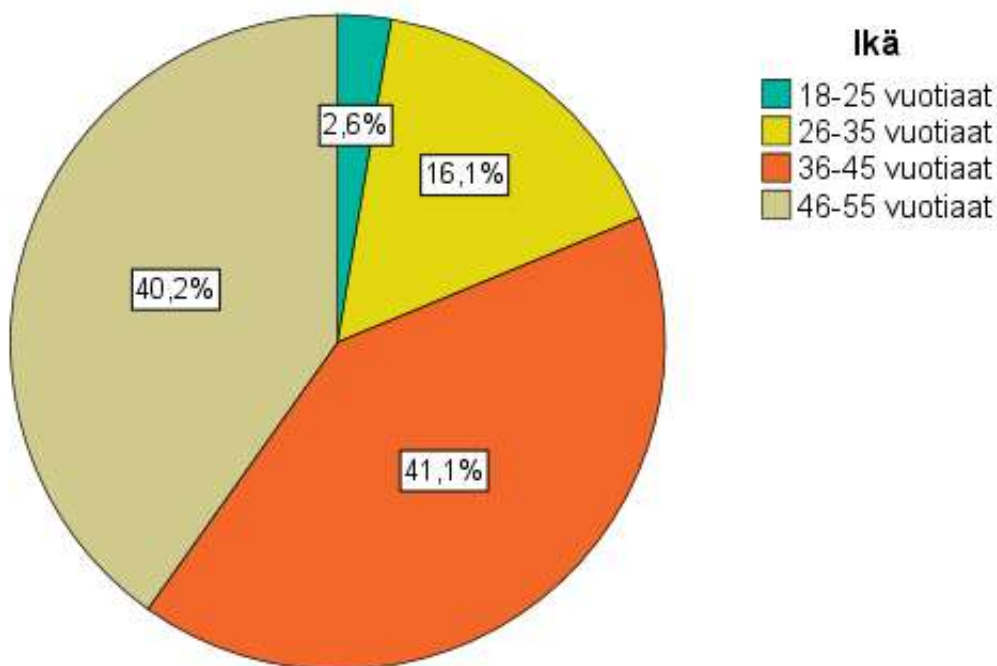
Kyselytutkimus toteutettiin sähköpostitse Webropol-kyselynä. Sähköisten kyselyjen vastaustenkeruutapana käytetään niin sanottua julkista linkkiä tietosuojasyistä, sillä kyselyn jakelusta vastasi Neuroliiton yhteyshenkilö Marju Teinikivi. Sähköiset kyselyt toimitettiin kuitenkin ainoastaan henkilökohtaisesti Neuroliiton jäsenrekisterissä olevien sähköpostiosoitteisiin. Neuroliiton jäsenrekisteristä löytyi kaikkiaan perusjoukosta 2273 henkilön sähköpostiosoitteet, joille kyselytutkimukset lähetettiin. Lähetetyistä sähköposteista 68 henkilön sähköpostiosoite ei toiminut. Koko perusjoukon koko 10.2.2022 oli 2840 henkilöä, joista naisia oli 2261 ja miehiä 579. Miesten osuus koko perusjoukosta oli noin 20 % ja naisten osuus noin 80 %.

Kyselytutkimuksessa oli yhteensä 32 kysymystä ja kyselytutkimuksen suunnittelussa oli apuna Neuroliiton yhteyshenkilö työelämäasiantuntija Marju Teinikivi. Kyselytutkimuksen testaukseen osallistui seitsemän MS-tautiin sairastavaa testiryhmäläistä, ja testauksen pohjalta tehtiin muutamia muutoksia kyselyn sisältöön ja toiminnallisuuksiin. Kyselyssä oli viisi avointa vastauskenttää, johon vastaaja ohjattiin antaman lisätietoja tietyn vastausvaihtoehdon valinnan jälkeen. Avointen kysymysten määrä haluttiin pitää maltillisena, sillä otantakehikko oli suuri.

Kyselytutkimukseen vastasi 648 henkilöä. Vastausprosentti kehikkoperusjoukosta (2273) on 28,51 %, jota voidaan pitää hyvänä vastausprosenttina. Vastauksia haettiin henkilöiltä, jotka ovat olleet viimeisen viiden vuoden aikana jollain tavalla työelämässä tai joilla oli työnhakukokemuksia viimeisen viiden vuoden ajalta. Näin ollen niiltä, joilla ei viimeiseltä viiden vuoden ajalta ollut kokemuksia työelämästä, ohjattiin kyselyn loppuun. Näitä henkilöitä oli 76. Niiden kysymysten osalta, joista ei ole esitelty kuviota tai taulukkoa seuraavissa kappaleissa, frekvenssitaulukot ovat liitteessä 2.

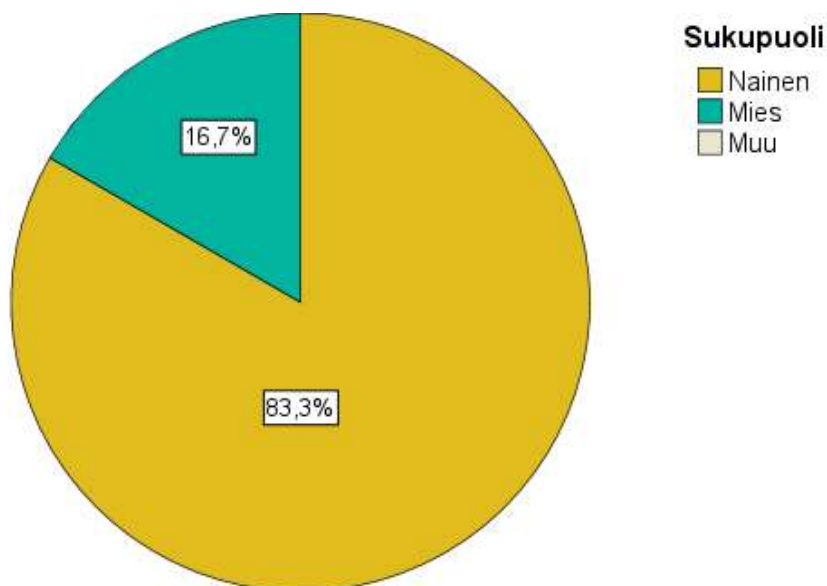
## 7.1 Vastaajien perus- ja taustatietoja

Ikää kysyttiin kyselyssä numeraalisesti ja analysointivaiheessa iät luokiteltiin neljään ryhmään, jotta aineistoa olisi helpompaa käsitellä. Kyselytutkimukseen vastasi henkilöitä kaikista ikäluokista, mutta vastaajien määrä kasvoi iän myötä (kuvio 5). Vastaajista 18-25 -vuotiaita oli noin 3 % ja 26-35 -vuotiaita noin 16 %. Selvästi eniten vastaajia oli yli 36-vuotiaissa. Vastaajista 36-45 -vuotiaita oli noin 41 % ja 46-55 -vuotiaita noin 40 %. Näin ollen vastaajista neljä viidesosaa oli yli 36-vuotiaita. Ikäjakauman painottuminen yli 36-vuotiaisiin ilmeisesti selittyy sillä, että tyypillinen ikä MS-taudin diagnoosille on 20-40 vuoden välissä, joten näin ollen sairastavien henkilöiden määrä kasvaa iän karttuessa.



Kuvio 5. Vastaajien (n=648) ikäjakauma.

Vastaajista huomattavasti suurempi osa oli naisia (kuvio 6). Naisten osuus vastaajista oli noin 83 %, ja miehiä vastaajista oli noin 17 %. Kyselytutkimus lähetettiin siten, että vastaanottajista noin 20 % oli miehiä. Miesten vastausprosentti vastaa melko hyvin otantakehikon sukupuolijakaumaa, joten havaintoaineistoa ei ole painotettu sukupuolen perusteella.

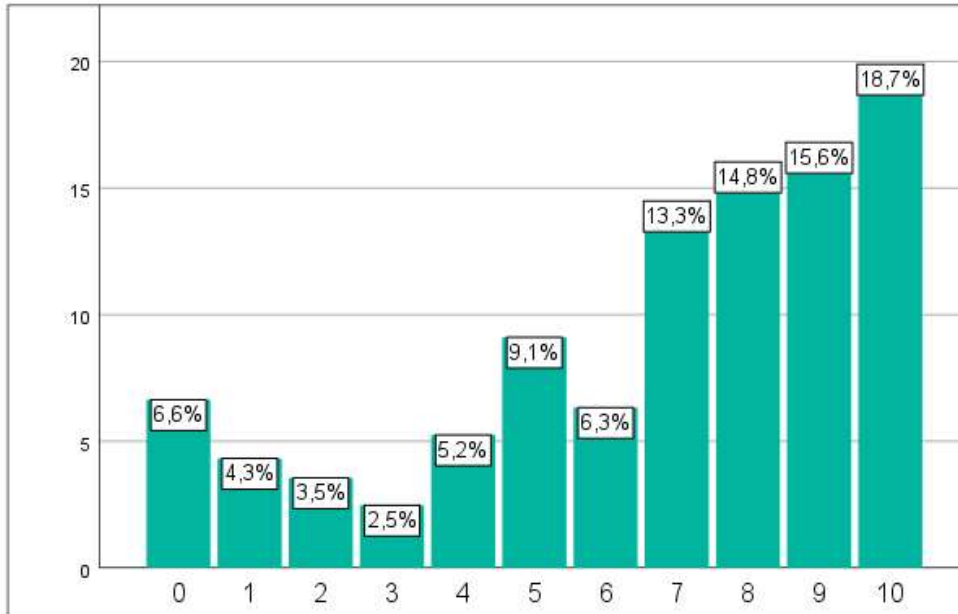


Kuvio 6. Vastaajien (n=648) sukupuolijakauma.

Kyselyssä kysyttiin seuraavaksi MS-taudin diagnoosivuotta. Diagnoosivuodet luokiteltiin viiteen ryhmään diagnoosivuoden mukaan (liite 2). Vastaajista MS-taudin diagnoosin vuosina 1985-1992 oli saanut noin 2 %. Vuosina 1993-2000 diagnoosin on saanut noin 8 %. Selvä enemmistö vastaajista on saanut MS-taudin diagnoosin vuoden 2001 jälkeen. Noin viidesosa (noin 23 %) vastaajista oli saanut MS-taudin diagnoosin vuosina 2001-2008 ja noin 36 % oli saanut diagnoosin vuosina 2009-2016. Vastaajista vajaa kolmasosa (noin 32 %) oli saanut diagnoosin vuonna 2017 tai sen jälkeen.

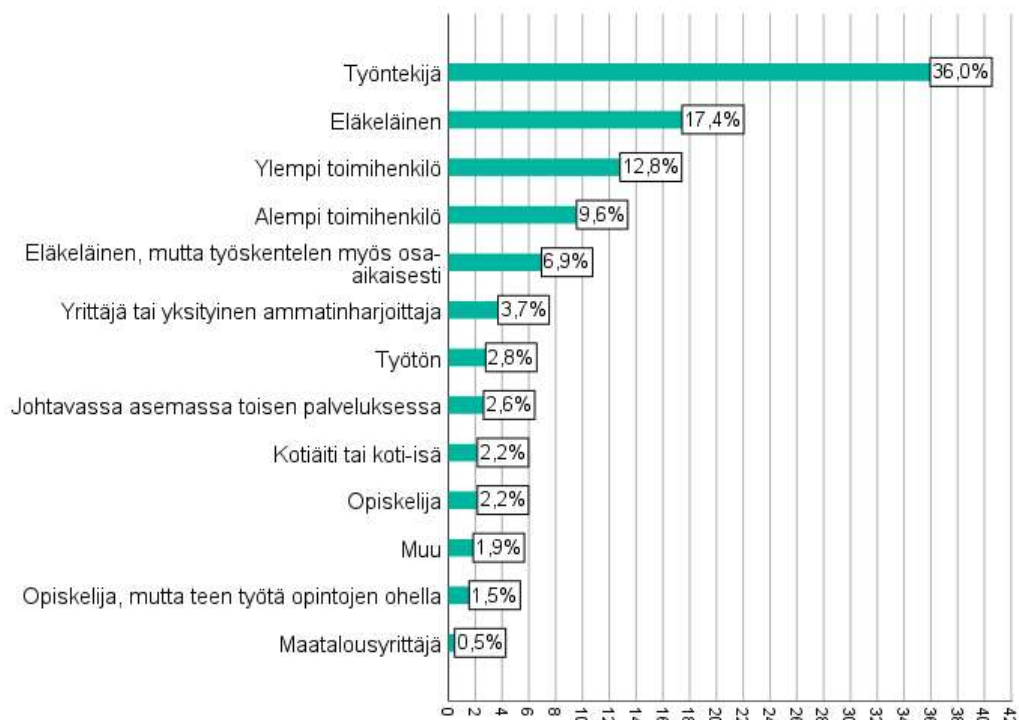
Omaa työkykyä arvioitiin kyselyssä asteikolla 0-10. Asteikossa 0 on "en lainkaan työkykyinen" ja 10 on "täysin työkykyinen" (kuvio 7). Kyselyn keskiarvoksi muodostui 6,6 ja reilu kolmasosa (noin 34 %) koki olevansa joko täysin työkykyisiä tai lähes täysin työkykyisiä. Täysin työkyvyttömäksi tai lähes täysin työkyvyttömäksi vastaajista koki itsensä noin 11 %.





Kuvio 7. Vastaajien (n=648) arvio omasta työkyvystä, kun 0 on ”en lainkaan työkykyinen” ja 10 on ”täysin työkykyinen”.

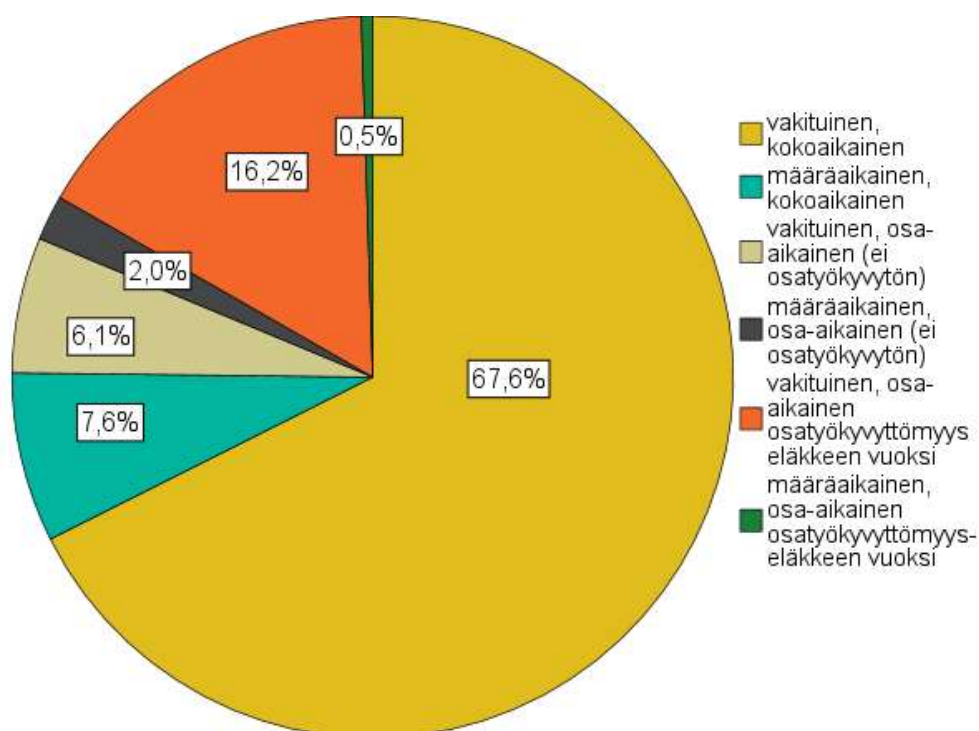
Vastaajista suurin yksittäinen ryhmä määritteli itsensä työntekijäksi (kuvio 8). Työntekijöitä vastaajista oli 36 %. Eläkeläisiä vastaajista oli noin 17 %. Joko kokonaan tai osittain työelämässä olevia vastaajista oli noin 74 % ja työelämän ulkopuolella vastaajista oli noin 25 %. Loput vastaajista, noin 2 %, määrittelivät kuuluvansa ”muu” -ryhmään.



Kuvio 8. Vastaajien (n=648) sosioekonominen asema mukautettuna.

Työsuhteessa kyselyhetkellä olevilta kysyttiin nykyisen työsuhteen kestoa vuosina. Työsuhteen kestot luokiteltiin myös uudelleen, jotta aineistoa olisi helpompi käsitellä. Uusia luokkia muodostettiin kuusi. Viiden vuoden tai alle viiden vuoden työsuhteita oli eniten eli noin 43 %. Vastaajista noin 16 % oli ollut nykyisessä työsuhteessaan 6-10 vuotta. Vastaajista noin 17 % oli ollut työsuhteessaan 10-15 vuotta ja vajaa neljäsosa vastaajista oli ollut nykyisessä työsuhteessaan yli 16 vuotta.

Työsuhteessa tällä hetkellä olevista vakituisesti ja kokoaikaisesti työskenteli yli kaksi kolmasosaa (noin 68 %) (kuvio 9). Toiseksi suurin osa eli noin 16 % työskenteli vakituisessa työsuhteessa osa-aikaisesti osatyökyvyttömyyseläkkeen vuoksi.

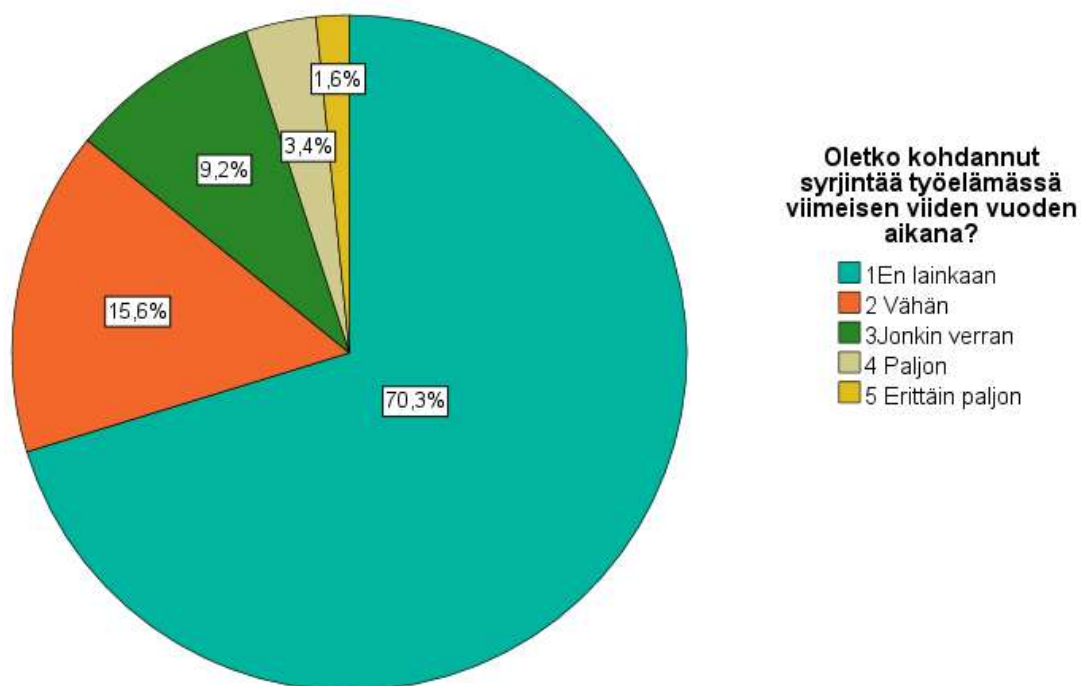


Kuvio 9. Työsuhteessa olevien vastaajien (n=395) työsuhteen laatu.

Kyselyhetkellä työelämän ulkopuolella olevilta kysyttiin seuraavaksi, ovatko he olleet viimeisen viiden vuoden aikana työelämässä tai työhaastattelussa. Vastaajia tähän kysymykseen oli 171 ja noin 51 % vastaajista oli ollut työelämässä viimeisen viiden vuoden aikana. Vastaajista noin 4 % ei ollut ollut työelämässä, mutta oli kuitenkin ollut työhaastattelussa. Vastaajista noin 44 % ei ollut ollut työelämässä tai käynyt työhaastattelussa viimeisen viiden vuoden aikana. Näiden 76:n vastaajan osalta kysely päättyi.

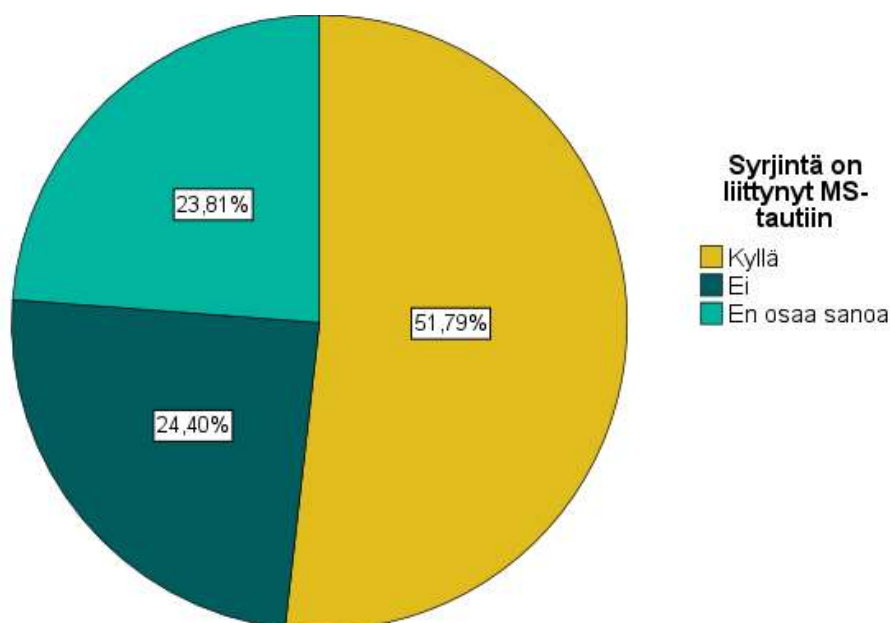
Vastaajista (n=565) noin 74 % oli kertonut sairastavansa MS-tautia esimiehensä tai työnantajalle ja noin 63 % työkavereille tai yhteistyökumppaneille. Vastaajista noin 14 % ei ollut kertonut töissä kenellekään sairastavansa MS-tautia.

Seuraavaksi kysyttiin yleisesti syrjinnän kokemuksista (kuvio 10). Vastausvaihtoehdot oli jaettu Likertin asteikolla 1-5, jolloin 1 oli "en lainkaan" ja 5 "oli erittäin paljon". Vastaajista noin 70 % ei ollut kokenut syrjintää lainkaan. Vastaajista noin 16 % oli kokenut syrjintää vähän ja noin 9,2 jonkin verran. Paljon syrjintää oli kokenut noin 3 % ja erittäin paljon noin 2 % vastaajista. Voidaan siis todeta, että vajaa kolmasosa vastaajista oli kokenut vähintään vähän syrjintää työelämässä.



Kuvio 10. Vastaajien (n=565) kokemukset syrjinnästä yleisesti. Kysymyksessä avattiin syrjinnän käsitettä tarkemmin.

Niiltä, jotka olivat kokeneet syrjintää, kysyttiin seuraavaksi, että liittyikö heidän kokemansa syrjintä MS-tautiin (kuvio 11). Vastaajista hieman yli puolet (noin 52 %) vastasivat, että syrjintä liittyi MS-tautiin ja vastaajista noin 24 % ei osannut arvioida, liittyikö syrjintä MS-tautiin. Vastaajista noin 25 % vastasivat, että heidän kokemansa syrjintä ei liittynyt MS-tautiin.

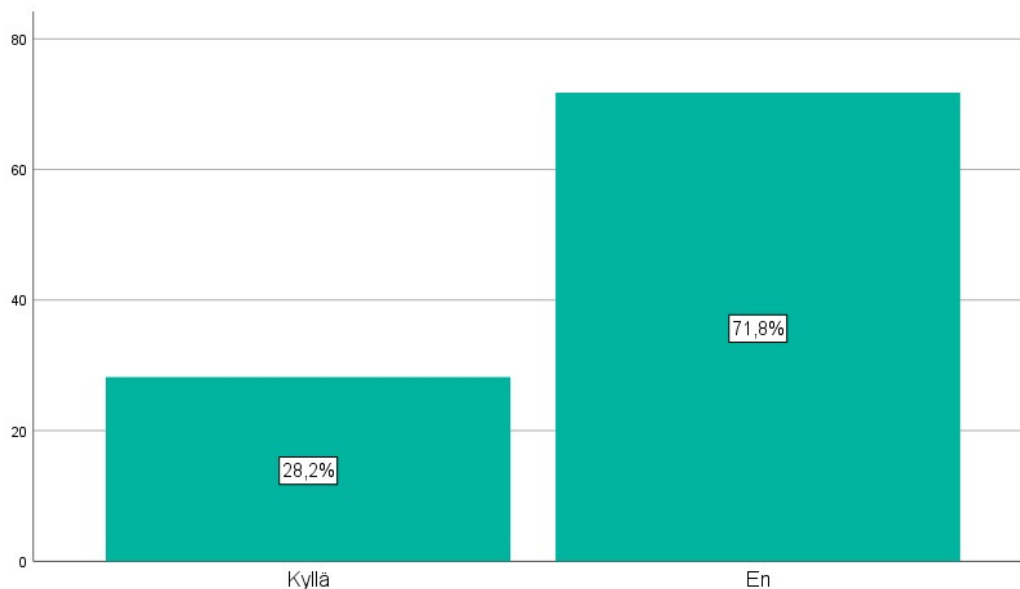


Kuvio 11. Syrjintää kokeneiden vastaajien (n=168) näkemys siitä, että liittyykö koettu syrjintä MS-tautiin.

Avoimia vastauksia tuli yhteensä 87 kappaletta. Avoimien vastausten kokemuk-  
sista 13 vastaajaa kertoi, että oli kokenut jonkinlaista työnteon estämistä tai tar-  
peetonta puuttumista, tiettyjen työtehtävien poisjättämistä ja projekteista ulos  
jättämistä. Vastaajista viisi oli kokenut, että työnantaja ei ollut valmis toteutta-  
maan kohtuullisia mukautuksia tai joustamaan työuran tukemiseksi. Vastauk-  
sissa 14 vastaajaa nosti esille leimaamisen tai kykyjen aliarvostamisen. Ulko-  
puolelle jättämistä, selän takana puhumista ja eri muotoista kiusaamista sairau-  
den vuoksi oli kokenut 12 vastaajaa. Määräaikaisen työsuhteen saaminen vaki-  
naisiksi koettiin myös useassa vastauksessa vaikeaksi, ja työllistyminen muu-  
tenkin koettiin vaikeaksi. Näin totesi kahdeksan vastaajaa. Muutamissa tapauk-  
sissa syrjintää koettiin tapahtuvan palkkaan liittyvän eriarvoisuuden vuoksi.  
Muutamassa tapauksessa henkilöltä edellytettiin ylimääräisiä lääkärikäyntejä,  
tai sairauspoissaoloja kontrolloitiin tarkemmin. Ainakin kolme vastaajaa kertoi,  
että syrjinnästä johtuneen työpaikan vaihdoksen jälkeen he eivät enää kerro uu-  
dessa työpaikassaan sairastavansa MS-tautia, ellei ole pakko. Kolme vastaajaa  
koki myös, että työpaikalla ilmeni kateellisuutta lyhyemmän työajan vuoksi.

Syrjintäkokemuksia kokeneista ainoastaan noin 28 % oli ilmoittanut syrjintäko-  
kemuksistaan eteenpäin (kuvio 12). Suuri enemmistö eli noin 72 % ei ilmoittanut  
kokemastaan syrjinnästä eteenpäin. Kysymyksessä avattiin sitä, että

ilmoituksen syrjinnästä voi tehdä esimerkiksi työnantajalle, työsuojeluvaltuutelle tai luottamusmiehelle.



Kuvio 12. Syrjintää kokeneiden vastaajien (n=168) vastaukset siihen, ilmoittivatko he syrjintäkokemuksista eteenpäin.

Seuraavassa kysymyksessä kysyttiin häirinnän kokemuksista viimeisen viiden vuoden ajalta. Kysymyksessä avattiin tarkemmin, että häirinnällä tarkoitetaan esimerkiksi halventavaa, nöyryyttävää, uhkaavaa, vihamielistä tai hyökkäävää käytöstä tai ilmapiiriä. Vastaajista (n=565) noin 83 % ei ollut kokenut lainkaan häirintää. Vastaajista noin 10 % oli kokenut häirintää vähän ja noin 5 % jonkin verran. Paljon häirintää vastaajista oli kokenut noin 1 % ja erittäin paljon noin 1 % vastaajista.

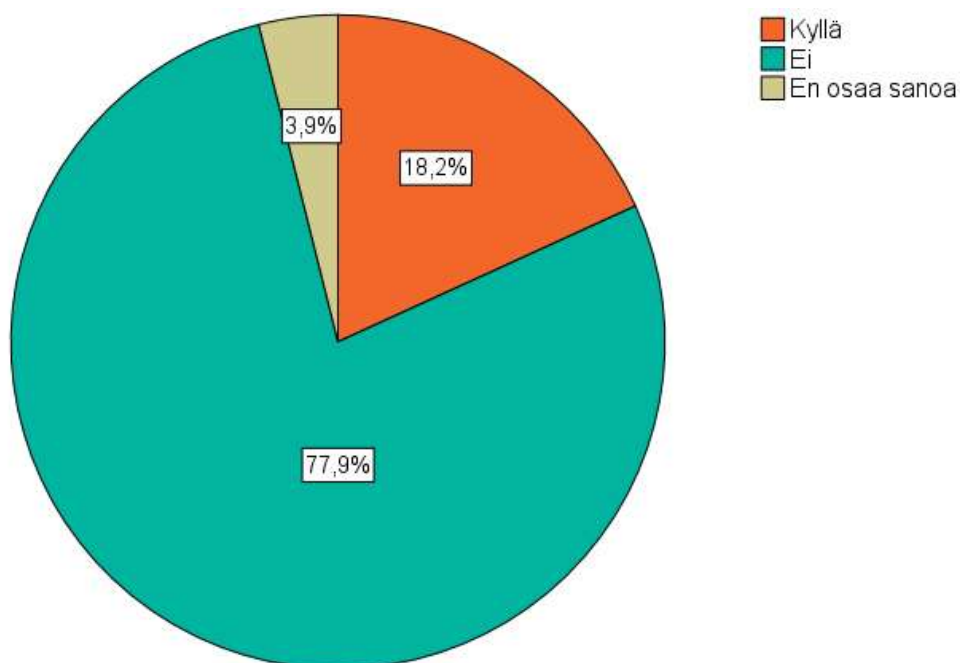
## 7.2 Vastaajien kokemuksia työnhausta

Seuraavissa kysymyksissä selvitettiin työnhakukokemuksia yhdenvertaisuuden toteutumisen ja syrjinnän näkökulmasta. Viimeisen viiden vuoden sisällä uutta työpaikkaa oli hakenut kyselyyn vastanneista 262 vastaajaa. Työhakemuksia lähettäneistä vastaajista (n=269) noin 12 % oli kertonut viimeisimmässä työhakemuksessaan sairastavansa MS-tautia. Vastaajista noin 86 % ei ollut kertonut työhakemuksessa sairastavansa MS-tautia. Niistä vastaajista (n=33), jotka

olivat kertoneet työhakemuksessa sairastavansa MS-tautia noin 76 % oli päässyt työhaastatteluun. Vastaajista noin 24 % ei ollut kutsuttu työhaastatteluun.

Työhaastattelussa viimeisen viiden vuoden aikana olleita vastaajia oli 231. Vastaajista noin 24 % oli oma-aloitteisesti kertonut työhaastattelussa sairastavansa MS-tautia. Vastaajista noin 76 % ei ollut kertonut sairaudestaan. Vastaajista, jotka olivat kertoneet työhaastattelussa sairastavansa MS-tautia noin 71 % oli päässyt työnhakuprosessissa jatkoon ja noin 29 % ei ollut päässyt jatkoon.

Kyselyssä seuraavaksi tiedusteltiin, onko työhaastattelussa olleilta vastaajilta kysytty työhaastattelussa terveydentilasta tai oliko heitä pyydetty arvioimaan omaa terveydentilaansa työhaastattelussa (kuvio 13). Vastaajista (n=231) noin 18 % totesi, että heiltä oli kysytty terveydentilasta tai heitä pyydetty arvioimaan terveydentilaansa. Vastaajista noin 78 % ei ollut kohdannut näitä kysymyksiä haastattelussa. Vastaajista noin 4 % ei osannut sanoa, onko heiltä kysytty näitä kysymyksiä tai pyydetty arvioimaan työkykyään.



Kuvio 13. Vastaajien (n=231) kokemukset siitä, onko terveydentilasta kysytty työhaastattelussa tai onko vastaajia pyydetty arvioimaan terveydentilaansa työhaastattelussa.

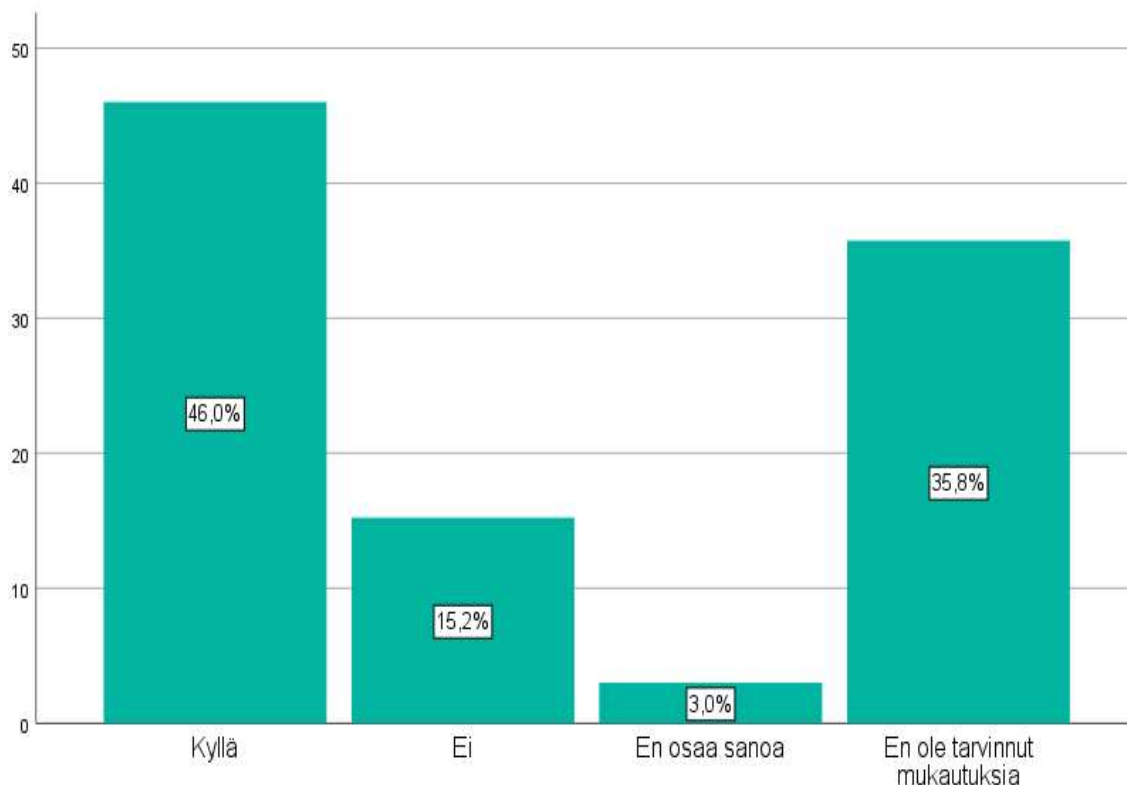
Seuraavassa kysymyksessä kysyttiin yleisesti, että olivatko töitä hakeneet MS-tautia sairastaneet kokeneet, että he eivät olleet tulleet valituksi MS-taudin vuoksi. Vastaajista (n=266) noin 9 % koki, että eivät olleet tulleet valituksi MS-

taudin vuoksi. Vastaajista noin 73 % koki, että MS-taudilla ei ole ollut vaikutusta siihen, että eivät ole tulleet valituksi työhön. Vastaajista 18 % ei osannut sanoa oliko MS-taudilla vaikutusta. Kyllä-vastaajilta tiedusteltiin vielä avoimella kysymyksellä syitä sille, että miksi kokivat sen, että eivät tulleet valituksi, johtuvan MS-taudista.

Avoimia vastauksia tuli 16 kappaletta. Vastauksissa kävi ilmi, että muutamille oli jo kerrottu suoraan, että MS-tauti on syy sille, että häntä ei ole palkattu työhön. Muutamien henkilöiden työkuntoa on epäilty. Saman organisaation sisäisissä avoimen tehtävän haussa koettiin, että koska sairaus oli tiedossa, ei henkilöä valittu uuteen tehtävään.

### **7.3 Vastaajien kokemukset kohtuullisista mukautuksista**

Kyselyssä kysyttiin seuraavaksi kokemuksia työpaikalla tehdyistä kohtuullisista mukautuksista. Vastaajista 46 % oli tuettu työpaikalla kohtuullisin mukautuksin (kuvio 14). Kohtuullisia mukautuksia ei ollut toteutettu noin 15 % osalta ja 3 % vastaajista ei osannut sanoa, onko kohtuullisia mukautuksia tehty. Vastaajista noin 36 % ei ollut tarvinnut työpaikallaan kohtuullisia mukautuksia.



Kuvio 14. Vastaajien (n=565) kokemuksia siitä, onko nykyinen tai aiempi työnantaja toteuttanut kohtuullisia mukautuksia työsuhteen tukemiseksi.

Niiltä, joilla oli kokemuksia kohtuullisista mukautuksista tai jotka eivät osanneet sanoa (n=277) kysyttiin seuraavaksi, millaisista kohtuullisista mukautuksista vastaajilla oli kokemusta. Kysymyksessä annettiin valmiita vastausvaihtoehtoja. Työajan joustot olivat selvästi yleisin kohtuullinen mukautus ja vastaajista työajan joustoja oli kokenut noin 72 %. Seuraavaksi yleisin kohtuullinen mukautus oli erillinen lupa etätöihin, joista vastaajista vajaalla neljäsosalla (noin 24 %) oli kokemusta. Noin viidesosalla (noin 19 %) oli myös kokemuksia, että työnantaja mahdollisti ylimääräisiä lepotaukoja sekä hankkinut työvälineitä tai tarpeellisia apuvälineitä (noin 20 %). Muista vastausvaihtoehdoista nousseita kokemuksia kohtuullisista mukautuksista oli lepopaikan järjestäminen, josta kokemusta oli noin 5 %:lla vastaajista ja työpisteen siirtäminen rauhallisempaan tai viileämpään paikkaan, josta kokemusta oli noin 13 %:lla vastaajista. Vastaajista noin 7 %:lle oli järjestetty parkkipaikka työpaikan lähelle ja noin 5 %:lla oli kokemusta esteettömyyden parantamiseen tehdyistä toimenpiteistä.

Viimeinen vastausvaihtoehto jätettiin otsikolla ”muu, mikä?”, jonka vastaajista valitsi noin 24 %. Vastauksessa oli avoin kenttä, johon vastaajat saivat vapaasti



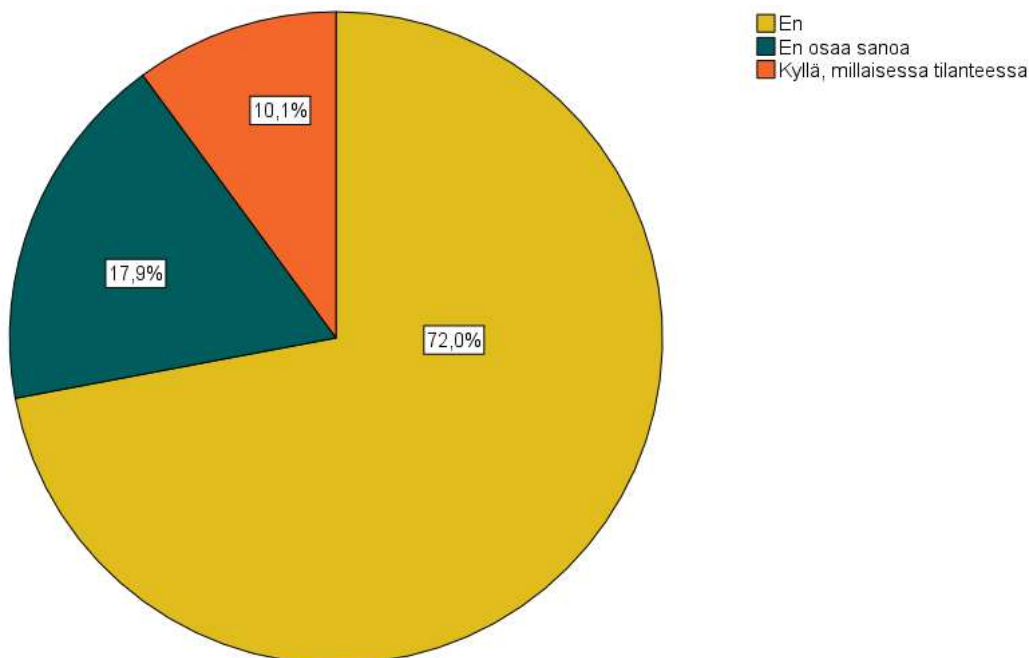
kirjoittaa kohtuullisista mukautuksista. Avoimessa kentässä esille tulleita yleisimpiä mukautuksia olivat esimerkiksi työn mukauttaminen ja työtehtävien muutos, joita oli toteutettu hyvin eri tavoin toimialoista riippuen. Mukautuksia oli esimerkiksi työnkuvan supistaminen ja keventäminen, sekä henkisesti että fyysisesti raskaampien työtehtävien poisjättäminen. Hoitoalalla työskentelevistä muutama mainitsi, ettei esimerkiksi tarvitse enää työskennellä infektiopotilaiden kanssa. Myös osa-aikaisen työn mahdollisuus nousi esille vastauksissa. Muutamille oli hankittu erillisiä ilmastointilaitteita työpisteille. Vuorotyötä tehneet olivat saaneet sovittua itselleen sopivamman rytmin esimerkiksi jättämällä pois yövuoroja.

Kyselyn seuraavassa kysymyksessä tiedusteltiin muilta vastaajilta, paitsi niiltä, jotka eivät olleet tarvinneet kohtuullisia mukautuksia, että oliko nykyinen tai aiempi työnantaja kieltäytynyt kohtuullisten mukautusten toteuttamisesta. Vastaajista (n=364) noin 87 %:n työnantaja ei ollut kieltäytynyt kohtuullisista mukautuksista. Kohtuullisista mukautuksista kieltäytyneitä työnantajia löytyi noin 13 %:lta vastaajista. Niiltä vastaajilta (n=46), joiden työnantaja oli kieltäytynyt kohtuullisista mukautuksista, kysyttiin seuraavaksi, että olivatko he saaneet lain edellyttämät kirjalliset perustelut kohtuullisten mukautusten toteuttamatta jättämiselle. Vastaajista noin 9 % oli saanut kirjalliset perustelut kohtuullisten mukautusten toteuttamatta jättämiselle, kun taas noin 91 % vastaajista ei ollut saanut perusteluita. Tässä ei kuitenkaan kysytty sitä, että ovatko vastaajat pyytäneet perusteluita.

#### **7.4 Vastaajien kokemuksia työpaikan yhdenvertaisuudesta yleisesti**

Kyselyn seuraavassa osiossa tiedusteltiin yleisesti kokemuksista yhdenvertaisuudesta ja eriarvoisuudesta. Vastaajilta kysyttiin, olivatko he kokeneet joutuneensa työpaikalla kollegoihin nähden eriarvoiseen asemaan MS-taudin vuoksi (kuvio 15). Vastaajista 72 % koki, että eivät olleet kokeneet joutuneensa työpaikalla eriarvoiseen asemaan. Vastaajista noin 18 % ei osannut sanoa, olivatko he kokeneet joutuneensa eriarvoiseen asemaan MS-taudin vuoksi. Vastaajista

noin 10 % oli kokenut joutuneensa eriarvoiseen asemaan MS-taudin vuoksi.  
"Kyllä"-vastaajilta kysyttiin avoimella kentällä tarkemmin kokemuksistaan.



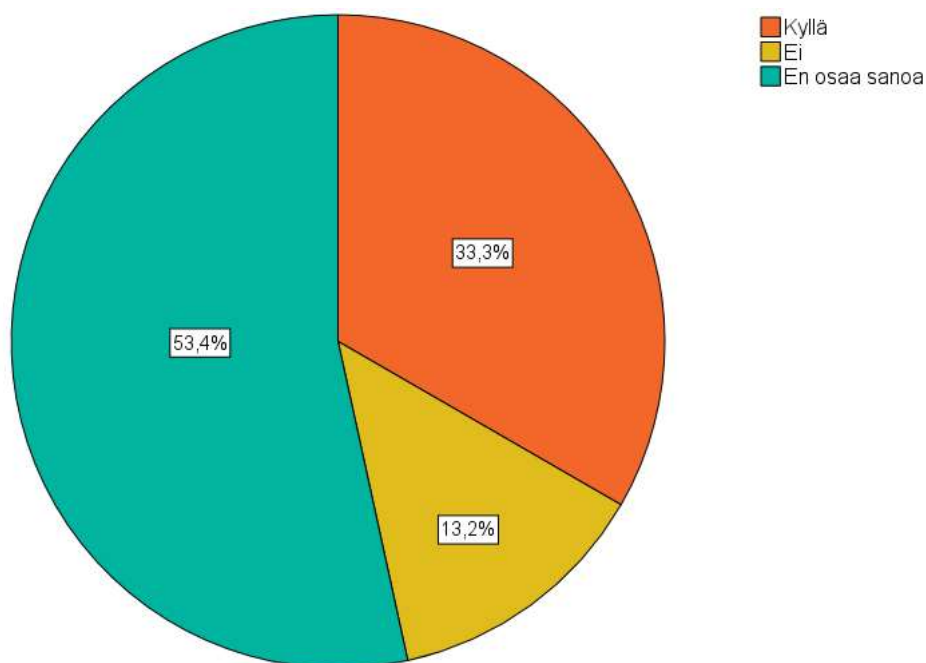
Kuvio 15. Vastaajien (n=565) kokemuksia siitä, kokivatko he joutuneensa työpaikalla kollegoihin nähden eriarvoiseen asemaan MS-taudin vuoksi.

Avoimia vastauksia oli yhteensä 49. Avoimissa vastauksissa 16 vastausta liittyi siihen, että henkilö oli kokenut joutuneensa eriarvoiseen asemaan muun muassa työjärjestelyiden takia. Vastauksissa nousi esille, että esimerkiksi työtehtäviä tai työaikaa on muokattu yksipuolisesti työnantajan tai esimiehen toimesta. Muutamissa tapauksissa nousi esille, että tarvittavia kohtuullisia mukautuksia ei ollut toteutettu. Seitsemän vastaajaa kertoi, että työpaikan tyky-toiminta tai muu vapaa ajan toiminta oli järjestetty siten, että MS-tautia sairastavalla henkilöllä ei ollut mahdollisuutta osallistua siihen esimerkiksi liikkumisrajoitteiden vuoksi. Kaksi vastaajaa nosti esille, että MS-tauti vaikuttaa heidän uramahdollisuuksiinsa. Muita esille nousseita aiheita oli, että koettiin, että henkilöä "savustettiin" ulos työpaikasta tai henkilöön ei luoteta, että pystyy hoitamaan työnsä. Myös muutama positiivinen erityiskohtelu oli mainittu vastauksissa. Nämä positiiviset erityiskohtelut liittyivät tehtyihin kohtuullisiin mukautuksiin sekä työjärjestelyihin, joita oli toteutettu esimerkiksi keventämällä työtä.

Seuraavaksi kysyttiin vastaajien kokemuksia siitä, olivatko he joutuneet irtisanotuksi MS-taudin vuoksi. Vastaajista (n=565) noin 90 % ei ollut kokenut joutuneensa irtisanotuksi MS-taudin vuoksi. Vastaajista noin 5 % ei osannut sanoa, kokivatko he joutuneensa irtisanotuksi MS-taudin vuoksi. Vastaajista 5 % koki, että irtisanominen on johtunut MS-taudista. Vastaajilta, jotka olivat kokeneet joutuneensa irtisanotuksi MS-taudin vuoksi, kysyttiin vielä avoimella kysymyksellä irtisanomisen taustoista. Irtisanomisen laillisuudesta tai laittomuudesta ei kuitenkaan kysytty tarkemmin.

Avoimia vastauksia irtisanomisen taustoista oli 39 kappaletta. Vastauksista seitsemän liittyi siihen, että määräaikaista työsopimusta ei ollut jatkettu. Kuusi vastaajaa kertoi, että irtisanominen oli tehty heikentyneen työkyvyn vuoksi. Kahdeksan vastaajaa oli kokenut jonkinlaisia ristiriitoja työpaikallaan, ja tämä oli johtanut irtisanomiseen tai irtisanoutumiseen. Muutamalla vastaajalla oli kokemus, että yt-neuvottelujen seurauksena heidät oli irtisanottu MS-taudin vuoksi.

Lopuksi kyselyssä kysyttiin työpaikan yhdenvertaisuussuunnitelmasta. Vastaajista (n=538) noin 19 %:lla työnantaja työllisti alle 30 työntekijää. Vastaajista noin 81 %:lla oli työnantaja, joka työllistää 30 tai yli 30 työntekijää, jolloin laki edellyttää työnantajaa laatimaan yhdenvertaisuussuunnitelman. Vastaajista, joiden työnantaja työllistää 30 tai yli 30 työntekijää (n=438), kolmasosalla (noin 33 %) työnantajista oli tehty yhdenvertaisuussuunnitelma (kuvio 16). Vastaajista noin 13 % vastasi, että työnantajalla ei ole yhdenvertaisuussuunnitelmaa.



Kuvio 16. Vastaajien näkemys siitä, onko työnantajalla laadittu yhdenvertaisuussuunnitelma. Kysymys osoitettiin niille, joiden työnantaja työllisti 30 tai yli 30 työntekijää.

Vastaajista yli puolet (noin 53 %) ei osannut sanoa, löytyykö työnantajalta yhdenvertaisuussuunnitelmaa.

## 7.5 Riippuvuuksien testaus muuttujien välillä

Koska aihetta ei ollut tutkittu aiemmin, tutkimuksessa riippuvuuksien selvittämisestä ei ollut ennalta määritelty. Tämä johtuu siitä, että tutkimuksessa mielenkiinnon kohteena oli yleisesti se, kuinka paljon MS-tautia sairastavat kohtaavat syrjintää tai häirintää työelämässä eli kyseessä on ilmiötä kuvaava tutkimus. Riippuvuuksia kuitenkin testattiin muutamien seikkojen osalta esimerkiksi khiin neliö -testiä hyödyntäen, ja tässä kappaleessa on esitetty muutamia havaintoja riippuvuuksista. Khiin neliö testissä käytön edellytyksiä on nominaalitasoisten muuttujien lisäksi se, että odotetuista frekvensseistä enintään 20 % saa olla pienempiä kuin viisi. Kolmas edellytys testin käytölle on se, että kaikkien odotettujen frekvenssien on oltava suurempi kuin yksi. Näiden edellytysten täyttymisen tarkoituksena on, ettei nollahypoteesia hylätä ja virheellisiä johtopäätöksiä tehdä liian helposti. (Heikkilä 2014, 201.) Tässä kappaleessa on esitelty ainoastaan sellaisia testejä, jossa testin edellytykset ovat voimassa.

Ensimmäiseksi testattiin, onko sukupuolella vaikutusta eri tilanteissa. Testinä käytettiin khiin neliö -testejä. Aluksi testattiin esimerkiksi sukupuolen merkitystä siihen, että ei kerro sairaudestaan työpaikalla. Tämän testin frekvensseistä 0 %:n eli 0 solun arvo oli alle 5, joten testin edellytykset ovat voimassa (taulukko 1).

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
<b>Pearson Chi-Square</b>	1,574 <sup>a</sup>	1	,210		
<b>Continuity Correction<sup>b</sup></b>	1,188	1	,276		
<b>Likelihood Ratio</b>	1,700	1	,192		
<b>Fisher's Exact Test</b>				,250	,136
<b>Linear-by-Linear Association</b>	1,571	1	,210		
<b>N of Valid Cases</b>	565				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12,81.

b. Computed only for a 2x2 table

Taulukko 1. Khiin neliö -testi sukupuolen ja sairaudesta kertomattomuuden välillä.

Koska Khiin neliö -testin Significance-arvo on 0,210, nollahypoteesia ei hylätä ja tilastollisesti voidaan todeta, että aineiston perusteella sukupuolen ja sairaudesta kertomatta jättämisen välillä ei ole riippuvuutta.

Myös sukupuolen ja syrjinnän kokemusten välistä riippuvuutta testattiin. Khiin neliö -testin edellytykset täyttyivät ja p-arvoksi muodostui 0,635, joten tässäkin voidaan todeta, että näiden seikkojen välillä ei löytynyt riippuvuutta.

Seuraavaksi tarkasteltiin työkyvyn itsearvioinnin riippuvuutta syrjinnän kokemuksiin. Tätä testiä varten omat arviot työkyvystä supistettiin asteikosta 1-10 asteikkoon 1-5, jossa 1 on "täysin työkyvytön" tai "lähes työkyvytön" ja 5 on "lähes täysin työkykyinen" tai "täysin työkykyinen". Lisäksi syrjinnän kokemukset luokiteltiin testiä varten uudelleen siten, että luokassa yksi vastaaja ei ollut kokenut lainkaan syrjintää, luokassa kaksi vastaaja oli kokenut vähän tai jonkin verran syrjintää ja luokassa kolme vastaaja on kokenut paljon tai erittäin paljon syrjintää.

Khiin neliö -testin edellytykset täyttyivät, koska frekvensseistä kolmen solun eli 20 %:n arvo oli alle viisi (taulukko 2). Testin significance-arvo on  $< 0,001$ , joten testi osoittaa, että asioiden välillä on riippuvuus ja nollahypoteesi voidaan hylätä.

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
<b>Pearson Chi-Square</b>	46,799 <sup>a</sup>	8	<,001
<b>Likelihood Ratio</b>	41,585	8	<,001
<b>Linear-by-Linear Association</b>	30,404	1	<,001
<b>N of Valid Cases</b>	547		

a. 3 cells (20,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,47.

Taulukko 2. Khiin neliö -testi oman arvion omasta työkyvystä ja syrjintäkokemusten välisestä riippuvuudesta.

Ristiintaulukossa (taulukko 3) on tarkemmin esitetty työkykyluokan ja syrjinnän kokemusten välinen riippuvuus.

		työkykyluokka					Total	
		1,00	2,00	3,00	4,00	5,00		
Luokitellut kokemukset syrjinnästä	1,00	Count	15	21	48	120	181	385
		% within työkykluok	48,4%	63,6%	54,5%	68,6%	82,3%	70,4%
	2,00	Count	10	11	36	44	35	136
		% within työkykluok	32,3%	33,3%	40,9%	25,1%	15,9%	24,9%
	3,00	Count	6	1	4	11	4	26
		% within työkykluok	19,4%	3,0%	4,5%	6,3%	1,8%	4,8%
Total	Count	31	33	88	175	220	547	
	% within työkykluok	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Taulukko 3. Ristiintaulukko oman arvion omasta työkyvystä ja syrjintäkokemusten välisestä riippuvuudesta.

Ristiintaulukosta voidaan havaita, että mitä paremmaksi henkilö kokee oman työkykynsä, sitä todennäköisemmin hän ei ole kohdannut syrjintää. Mitä huonomaksi henkilö taas kokee oman työkykynsä, sitä todennäköisemmin hän on kohdannut syrjintää.

## 7.6 Kyselytutkimuksen johtopäätökset

Tutkimuskysymyksenä oli, että kohtaavatko MS-tautia sairastavat työelämässä syrjintää. Kyselytutkimuksen tuloksista voidaan päätellä, että MS-tautia sairastavien keskuudessa koetaan syrjintää työelämässä, sillä vajaa kolmasosa vastaajista oli kohdannut syrjintää vähintään vähän. Noin 10 % vastaajista koki joutuneensa kollegoihinsa nähden eriarvoiseen asemaan työpaikalla MS-taudin vuoksi. Koettu syrjintä liittyi noin puolissa tapauksista MS-tautiin, mutta noin neljäsosa vastaajista ei osannut sanoa, liittyikö syrjintä juuri sairauteen vai johonkin muuhun. Voidaan siis todeta, että moni sairastavista kokee haastavaksi arvioida, johtuuko heidän kokemansa syrjintä juuri MS-taudista vai mahdollisesti jostakin muusta.

Tuloksia syrjinnän kokemuksista tukevat työsuojeluhallinnon valvontaraportin (työsuojeluhallinto 2021, 11) johtopäätökset, sillä johtopäätöksissä nostettiin esille, että terveydentilasta johtuvista syrjinnän kiellon rikkomisesta työsuojeluviranomainen antoi työnantajille eniten velvoitteita. Valvontaraportissa nousi esille, että syrjinnän kiellon rikkomista terveydentilan vuoksi oli havaittu erityisesti työsuhteen päättämistilanteissa. Tässä kyselytutkimuksessa viisi prosenttia vastaajista koki joutuneensa irtisanotuksi sairauden vuoksi.

Kyselyn vastauksissa merkille pantavaa on, että ainoastaan vähän yli neljännes syrjintää työpaikalla kokeneista oli ilmoittanut kokemuksistaan eteenpäin. Avoimista vastauksista oli tulkittavissa, että usein syrjinnän kokemukset liittyivät esimies-alaisuuteeseen, joten tutkimuksen kannalta jälkikäteen olisi ollut mielenkiintoista selvittää myös erillisellä kysymyksellä, oliko syrjintää koettu työkaveiden vai esimiehen tai työnantajan toimesta. Myös se on merkille pantavaa, että mitä heikommaksi henkilö koki oman työkykynsä, sitä todennäköisemmin hän kohtasi syrjintää työelämässä, kun taas mitä paremmaksi henkilö koki oman työkykynsä, sitä vähemmän syrjinnän kokemuksia oli. Syrjinnän kokemukset siis lisääntyivät työkyvyn heiketessä.

Työhaun osalta vain reilu kymmenesosa kertoi työhakemuksessaan ja vajaa neljäsosa työhaastattelussaan sairastavansa MS-tautia. Valtaosa sairaudestaan

kertoneista työnhakijoista oli päässyt hakuprosessissa jatkoon, mutta tästä ei kuitenkaan voida tehdä suoria johtopäätöksiä siihen, onko henkilöitä syrjitty työnhaussa sairauden tai vammaisuuden vuoksi. Toisaalta voidaan kuitenkin todeta, että sairaudesta kertominen työnhaun yhteydessä ei suoraan ole ollut esteenä hakuprosessissa eteenpäin pääsemiselle.

Ainoastaan hieman alle kymmenesosa vastaajista koki, että he eivät olleet tulleet valituksi työhön MS-taudin vuoksi, mutta avoimista vastauksista oli todettavissa, että työnantajien tiedot ja ymmärrys syrjinnän kiellosta ja yhdenvertaisuuden edistämisen velvoitteesta eivät aina ole ajan tasalla. Myös se, että terveydentila tai sen arvioiminen on otettu puheeksi työhaastattelussa, kertoo siitä, että työnantajilla ei välttämättä ole ollut riittäviä tietoja siitä, mitä tietoja työhaastattelussa saa kysyä.

Toisena tutkimuskysymyksenä oli, että millä tavoin MS-tautiin liittyvä yhdenvertaisuus toteutuu työpaikalla. Tällä kysymyksellä viitattiin esimerkiksi työnantajan toteuttamiin kohtuullisiin mukautuksiin. Vajaa puolet (noin 46 %) kaikista vastaajista oli kokenut, että heidän työtään oli tuettu kohtuullisin mukautuksin. On myös huomattava, että reilu kolmasosa vastaajista (noin 36 %) ei ollut tarvinnut kohtuullisia mukautuksia. Vastaajista siis noin 82 % oli joko saanut mukautuksia tai ei ollut tarvinnut mukautuksia. Kysyttäessä, mitä kohtuullisia mukautuksia on toteutettu, voidaan havaita, että kohtuullisia mukautuksia tehdään hyvin paljon erilaisia ja avoimista vastauksista voidaan päätellä, että niihin voi vaikuttaa muun muassa työpaikan toimiala. Tämän vuoksi tutkimuksen kannalta olisi myös ollut mielenkiintoista selvittää peruskysymyksessä, millä toimialalla vastaaja työskentelee.

Niiden vastaajien osalta, joiden työnantaja oli kieltäytynyt kohtuullisista mukautuksista noin 91 % ei ollut saanut perusteluita kohtuullisten mukautusten toteuttamatta jättämiselle. Tietoa siitä, onko kirjallisia perusteluja kysytty, ei kyselyssä selvitetty. Tämä kuitenkin herätti kysymyksen siitä, onko vastaajilla ollut ylipääntään tietoa siitä, että he ovat oikeutettuja saamaan kirjalliset perustelut.



## 8 Pohdinta

### 8.1 Kehittämisehdotukset

Johtamisnäkökulmasta kyselytutkimuksessa selvimminkin nousi esille, että työntekijöiden – tässä tapauksessa MS-tautia sairastavien työntekijöiden – käsityksen mukaan monilla työpaikoilla ei joko ole yhdenvertaisuussuunnitelmaa tai sen olemassaolosta ei tiedetä. Koska yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen on yli 30 työntekijää työllistävällä yrityksellä laissa määrätty ja pienemmissäkin yrityksissä yhdenvertaisuutta on edistettävä, on tähän asiaan työnantajapuolella kiinnitettävä erityistä huomiota. Yhdenvertaisuussuunnitelman puuttumista epäiltäessä on hyvä tietää, että työpaikan luottamusmiehellä on yhdenvertaisuuslain (1325/2014) mukaan pyydettäessä tiedonsaantioikeus siitä, mitkä ovat ne toimet, johon työnantaja on ryhtynyt yhdenvertaisuuden edistämiseksi (Lepänen 2015, 29).

On tärkeää ottaa työpaikan henkilöstö mukaan sekä yhdenvertaisuustilanteen arviointiin ja itse suunnitteluun. Erillisen työryhmän perustaminen on syytä tehdä, kun yhdenvertaisuussuunnitelmaa aletaan laatimaan. Ryhmän tulisi koostua eri henkilöistä siten, että ryhmä olisi mahdollisimman heterogeeninen. Etenkin yhdenvertaisuusasioissa erityistä asiantuntemusta omaaville ryhmä kannattaa pitää avoimena. (yhdenvertaisuus.fi 2022.) Yhdenvertaisuussuunnittelussa avainasemassa on, että kartoitetaan juuri oman organisaation yhdenvertaisuustilanne ja tehdään suunnitelmat sen pohjalta. Erilaisia työkaluja yhdenvertaisuussuunnitteluun löytyy paljon ja esimerkiksi oikeusministeriön ylläpitämällä yhdenvertaisuus.fi -sivuilla on paljon organisaatioille, jotka haluavat kehittää yhdenvertaisuuttaan. Yhdenvertaisuussuunnitelma tulisi sisältää myös ratkaisumallin niihin tilanteisiin, joissa syrjinnän kieltoa on rikottu. Esimerkki ratkaisumalliin on esitetty aiemmin tässä opinnäytetyössä.

Työnantajapuolen kehitysehdotuksiin on myös syytä nostaa moninaisuuden johtamisen osaaminen. Esimies on avainasemassa mahdollisessa riita- tai konfliktitilanteessa. Tämän vuoksi esimiesten koulutus erilaisten ihmisten

kohtaamiseen sekä yleisesti moninaisuuden johtamisen, että lainsäädännön asettamien velvoitteiden näkökulmasta on erityisen tärkeää. Hyvä johtajuus pitää sisällään direktio-oikeuden käyttämisen ja lakien noudattamisen (Ahlroth 2015, 134-135.)

Neuroliiton näkökulmasta kehitysehdotuksena olisi yhä selvemmin jäsenten ohjaaminen syrjintää kohdatessa. Koska vain hieman yli neljännes syrjintää kokeneista vastaajista oli ilmoittanut syrjinnän kokemuksista eteenpäin, olisi hyvä, että jäsenille tuotettaisiin lisää tietoa siitä, mitkä ovat niitä kanavia, joiden kautta syrjinnästä voi ilmoittaa eteenpäin. Esimerkiksi kuinka toimia niissä tilanteissa, joissa henkilö kohtaa syrjintää esimiehen tai työnantajan puolelta. Yleisesti ottaen tämän tutkimuksen pohjalta Neuroliitolla on mahdollisuus tuottaa tietoa jäsenilleen syrjintäkokemusten ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi.

Neuroliitto tarjoaa useitakin oppaita, jotka kertovat sairauden oireista ja oireiden vaikutuksesta työhön. Erityisesti MS-tauti ja työ -opas on laadittu syksyllä 2021 työnantajien tarpeita ajatellen. Muita oppaita ovat muun muassa Työelämän taitekohdissa -opas ja Kognitiiviset oireet työelämässä -opas. Koska moni työntekijä kertoo avoimesti sairaudestaan työpaikalla, Neuroliitto voisi rohkaista jäseniä näiden oppaiden jakamiseen työnantajalle tai esimiehelle.

## 8.2 Luotettavuus

Määrällisen tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan reliabiliteetin ja validiteetin avulla. Validiudella tarkoitetaan sitä, että tutkimus mittaa juuri sitä asiaa, mitä sen on tarkoitus mitata. Tällä tarkoitetaan sitä, että validiuden kannalta on tärkeää varmistaa se, että kyselytutkimukseen vastaavat ymmärtävät kyselyn siten, kun tutkimuksen tavoitteen kannalta on ollut tarkoitus. (Vilkkä 2021, 193.)

Tässä opinnäytetyössä validiteetin näkökulmasta pohdittiin sitä, että tutkittava aihe voi herättää tunteita. Validiteetin vuoksi pyrittiin huolehtimaan siitä, että kyselyyn vastaavat henkilöt ymmärsivät yhdenvertaisuuteen ja syrjintään liittyvä kysymykset niin, ettei siihen sekoitu mahdollisia muita työpaikalla esiintyneitä ristiriitatilanteita. Tämä pyrittiin huomioimaan esimerkiksi kysymysten

asettelussa, jossa korostetaan MS-taudin vaikutuksia mahdollisiin syntyneisiin tilanteisiin. Toisaalta tutkimuksen yleistettävyyttä mietittäessä opinnäytetyössä pyrittiin huolehtimaan siitä, että tutkimuksen otoskehikko vastasi mahdollisimman hyvin tutkimuksen kohteena olevaa populaatiota. Otoskehikkoon valittiin kaikki verkkokyselyllä tavoitettavat ja esimerkiksi sukupuolijakauma MS-tautia sairastavien osalta jakautuu siten, että noin neljäsosa sairastavista on miehiä ja kolme neljäsosaa naisia. Tässä opinnäytetyössä otoskehikossa miehiä oli noin 20 % ja kyselyyn vastanneita miehiä oli noin 17 %.

Tutkimuksen reliabiliteetilla tarkoitetaan luotettavuutta eli tulosten tarkkuutta. Tarkkuudella haetaan tulosten toistettavuutta. Toistettavuudella tarkoitetaan sitä, että tutkimuksen tulos on saman henkilön kohdalla sama, vaikka tutkija olisi eri. (Vilka 2021, 194.) Tässä opinnäytetyössä uusintamittausta ei kuitenkaan tehty kustannus- ja aikataulusyistä, joten luotettavuus pyrittiin varmistamaan muilla tavoin.

Heikkilän (2014, 178) mukaan tutkimuksen luotettavuuden näkökulmasta on tärkeää, että tutkimukseen valittu otos on riittävän suuri ja tarpeeksi edustava. Lisäksi luotettavuuden kannalta on tärkeää, että kyselyn vastausprosentti on riittävän korkea ja kyselyn vastaukset tarjoavat vastauksen tutkimusongelmaan. (Heikkilä 2014, 178.) Tässä opinnäytetyössä kyselytutkimuksen vastaukset toivat vastauksia tutkimusongelmassa esitettyihin kysymyksiin. Lisäksi kyselyyn vastasi 648 henkilöä ja vastausprosentti oli noin 28,5 %, jota voidaan verkkokyselyssä pitää hyvänä. Myös kyselyn hypoteeseja päädyttiin testaamaan khiin neliö -testeillä, vaikka varsinaisesti tutkimusongelmassa ei haettu vastauksia riippuvuuksille.

### **8.3 Eettisyys**

Eettisyyden näkökulmasta opinnäytetyötä tehdessä noudatetaan hyvää tieteellistä käytännön (HTK) lisäksi eettisiä periaatteita, joita ovat Arenen ohjeistuksen mukaan ”tutkittavan itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, vahingoittamisen välttäminen, ja yksityisyys ja tietosuoja” (Arene 2018, 8).

Yksityisyyden ja tietosuojan vuoksi kyselytutkimus sovittiin Neuroliiton kanssa toteutettavaksi siten, että Neuroliitto ei luovuta jäsenrekisterin tietoja, vaan Neuroliitto välittää tutkimuksen liiton jäsenille. Tutkimuksen saatesanoissa kerrottiin, että kyselyn vastaukset käsitellään anonyyminä, ja siten, että yksittäistä henkilöä ei voida tunnistaa annetuista tutkimusraportista.

#### **8.4 Jatkotutkimusehdotukset**

Jatkotutkimuksia ajatellen olisi myös mielenkiintoista selvittää tarkemmin eri toimialoilla työskentelevien kokemuksia yhdenvertaisuudesta, ja sitä onko syrjintää koettu enemmän työkavereiden vai esimiesten tai työnantajan taholta. Yhdenvertaisuuskokemusten seuranta voisi miettiä esimerkiksi yhdenvertaisuuslain osittaisuudistuksen jälkeen.

Työpaikkojen yhdenvertaisuustilannetta olisi myös mielenkiintoista selvittää työnantajien näkökulmasta. Miten työpaikan yhdenvertaisuussuunnittelu on toteutettu? Millä tavoin lähiesimiesten koulutus syrjinnän vastaiseen toimintaan on toteutettu? Löytyykö työpaikoilta valmiita ratkaisumalleja syrjintätilanteiden käsittelyyn? Näihin kysymyksiin olisi mielenkiintoista saada vastauksia juuri työnantajien ja esimiesten näkökulmasta.

## Lähteet

- Ahlroth, M. 2015. Häirintä ja syrjintä työpaikalla – ennaltaehkäisy, tunnistaminen ja selvittäminen. Helsinki: Edita.
- Ajanko, S. 2016. Moninaisuuden johtaminen – ytimessä johtajan itsetuntemus. Helsinki: Suomen Liikekirjat.
- Arene ry. 2018. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Helsinki: Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry.
- Atula, S. 2019. MS-tauti. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00048>. 27.11.2021.
- Edilex. 2006. Vaasan hovioikeus tuomitsi syrjinnästä isot korvaukset. <https://www.edilex.fi/uutiset/12684>. 1.3.2022.
- Edilex. 2015. Työsopimus purettiin apteekin työntekijän aikaisemman terveydentilan perusteella tehdyn irtisanomisen vuoksi - rikoslain työsyrintäsäännös koski myös välillistä syrjintää ja apteekin toimitusjohtaja tuomittiin työsyrintästä sakkoihin. <https://urly.fi/2voa>. 2.3.2022.
- Edilex. 2017. Työnantaja ei selvittänyt kohtuullisia mukautustoimia. <https://urly.fi/2vFt>. 7.3.2022.
- Finlex. 2016. TT 2016:65. <https://finlex.fi/fi/oikeus/tt/2016/20160065>. 4.4.2022.
- Eduskunta. 2014. Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. [https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/he\\_19+2014.pdf](https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/he_19+2014.pdf). 24.1.2022.
- Eläketurvakeskus. 2018. Tilasto Suomen eläkkeensaajista 2017. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137065/tilasto-suomen-elakkeensaajista-2017.pdf?sequence=5&isAllowed=y>. 18.1.2022.
- Euroopan unioni. Työsyrintädirektiivi 2000/78/EY. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>. 25.1.2022.
- Eurooppatiedotus. 2021. <https://eurooppatiedotus.fi/suomi-ja-eu/eu-lakien-suhde-suomen-lakiin/>. 25.1.2022.
- Eu-tuomioistuimien Asia C-335/11 Unionin tuomioistuimen tuomio (toinen jaosto) 11.4.2013. <https://www.edilex-fi.tietopalvelu.karelia.fi/euc/62011CJ0335?allWords=c-337%2F11&offset=1&perpage=20&sort=relevance&searchSrc=1&advancedSearchKey=1119981>. 8.1.2022.
- Heikkilä T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.
- Hietala H., Hurmalainen M. & Kaivanto K. 2021. Työsuojeluvastuuopas. Helsinki: Alma Talent.
- Holopainen M. & Pulkkinen P. 2015. Tilastolliset menetelmät. Helsinki: Sanoma pro.
- Kananen J. 2015. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kataja P., Teinikivi M. & Hämäläinen P. 2021 Kognitiiviset oireet työelämässä. Opas työssä selviytymisen tueksi. [https://neuroliitto.fi/wp-content/uploads/Kognitiiviset-oireet-tyoelamassa\\_Opas\\_web.pdf](https://neuroliitto.fi/wp-content/uploads/Kognitiiviset-oireet-tyoelamassa_Opas_web.pdf). 5.1.2021.
- Kaupan alan esimiesliitto. 2022. Taloudelliset ja tuotannolliset syyt. <https://www.esimiesliitto.com/tyosuhdeinfo/tyosuhteen-paattymien/taloudelliset-ja-tuotannolliset-syyt/>. 29.4.2022.

- Kotila M. & Palomäki H. 2014. Neurologiset sairaudet ja työkyky. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim. [https://www.oppiportti.fi/op/neu00302/do?p\\_haku=MS-tauti%20ty%C3%B6#q=MS-tauti%20ty%C3%B6](https://www.oppiportti.fi/op/neu00302/do?p_haku=MS-tauti%20ty%C3%B6#q=MS-tauti%20ty%C3%B6). 16.2.2022.
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 2006/44. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044>. 12.1.2022.
- Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 2004/759. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040759#L2P5>. 8.1.2022.
- Leppänen, K. 2015. Yhdenvertaisuus työelämässä. Helsinki: Talentum.
- Neuroliitto ry. 2019. Työelämän taitekohdissa. [https://neuroliitto.fi/wp-content/uploads/201904\\_Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n\\_taitekohdissa\\_opas\\_verkkoon.pdf](https://neuroliitto.fi/wp-content/uploads/201904_Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n_taitekohdissa_opas_verkkoon.pdf). 27.11.2021.
- Neuroliitto ry. 2021a. Sairastuminen ja ensioireet. <https://neuroliitto.fi/tieto-tuki/tietoa-sairauksista/MS-tauti/sairastuminen-ja-ensioireet/>. 1.2.2022.
- Neuroliitto ry. 2021b. MS-taudin oireet. <https://neuroliitto.fi/tieto-tuki/tietoa-sairauksista/MS-tauti/oireet/>. 3.12.2021.
- Neuroliitto ry. 2022a. Neuroliitto. <https://neuroliitto.fi/neuroliitto/>. 4.3.2022.
- Neuroliitto ry. 2022b. Työ. <https://neuroliitto.fi/tieto-tuki/elamaa-sairauden-kanssa/tyo/>. 5.1.2022.
- Oikeusministeriö. 2021a. Asettamispäätös VN/3528/2021. Työryhmän asettaminen yhdenvertaisuuslain muuttamista varten. [https://api.hankeikuna.fi/asiakirjat/fcd679bf-f6ef-45ef-a605-f0d9a5408b68/fb5a6829-bafe-4bf6-a472-e66b1b12d175/ASETTAMISPAA-TOS\\_20210615093358.pdf](https://api.hankeikuna.fi/asiakirjat/fcd679bf-f6ef-45ef-a605-f0d9a5408b68/fb5a6829-bafe-4bf6-a472-e66b1b12d175/ASETTAMISPAA-TOS_20210615093358.pdf). 24.1.2022.
- Oikeusministeriö. 2021b. Yhdenvertaisuuslain osittaisuudistus. <https://oikeusministerio.fi/hanke?tunnus=OM013:00/2021>. 24.1.2022.
- Rauramo, P. 2016. Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. [http://ttk.fi/files/5066/monimuotoisuus\\_nettil.pdf](http://ttk.fi/files/5066/monimuotoisuus_nettil.pdf). 30.1.2022.
- Ruutiainen J., Viita A., Hahl J., Sundell J. & Nissinen H. Burden of illness in multiple sclerosis (DEFENSE) study: the costs and quality-of-life of Finnish patients with multiple sclerosis. Journal of Medical Economics. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.3111/13696998.2015.1086362>. 18.1.2022.
- Suomen virallinen tilasto (SVT). 2022. Työssäkäynti. Helsinki: Tilastokeskus. <http://www.stat.fi/til/tyokay/kas.html>. 18.1.2022.
- Suomen YK-liitto. 2022. YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja valinnainen pöytäkirja. <https://www.ykliitto.fi/julkaisut/ykn-yleissopimus-vammaisten-henkiloiden-oikeuksista-ja-valinnainen-poytakirja>. 21.2.2022.
- Taanila A. 2019. Kyselytutkimuksen luotettavuus. <https://tilastoapu.wordpress.com/tag/otantakehikko/>. 1.2.2022.
- Tietoarkisto. 2022. Otos ja otantamenetelmät. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/otos/otantamenetelmat/>. 18.1.2022.
- Timonen L., Mäkelä J., & Raivio A-M. 2015. Moninaisuus on hyvän työyhteisön ominaisuus. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Karelia ammattikorkeakoulu. 2021. Tutkintosäntö. Karelia ammattikorkeakoulun intranet. Vain sisäiseen käyttöön. 24.2.2022.
- Työsopimuslaki 2001/55. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L2P2>. 8.1.2022.

- Työsuojelu.fi. 2017. Organisaatio. <https://www.tyosuojelu.fi/tietoa-meista/organi-saatio>. 28.1.2022.
- Työsuojelu.fi. 2019. Yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikalla – Ohjeita työn-antajalle. <https://tyosuojelu.julkaisuverkossa.fi/yhdenvertaisuus-opas/#/article/1/page/1>. 25.2.2022.
- Työsuojelu.fi. 2021a. Vammaisuus ja työn mahdollistavat mukautukset. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelut. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus/vammaisuus-ja-tyon-mahdollistavat-mukautukset>. 3.1.2022.
- Työsuojelu.fi. 2021d. Epäasiallinen kohtelu. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/epaasiallinen-kohtelu>. 30.1.2022.
- Työsuojelu.fi. 2021e. Syrjintä työelämässä. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelut. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus/syrjinta>. 1.2.2022.
- Työsuojeluhallinto. 2021. Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon valvonta työelämässä vuonna 2020. [https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2642702/TSH\\_raportti\\_yhdenvertaisuuden\\_ja\\_syrjinnan\\_kiellon\\_valvonta\\_tyolamassa\\_2020.pdf/](https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2642702/TSH_raportti_yhdenvertaisuuden_ja_syrjinnan_kiellon_valvonta_tyolamassa_2020.pdf/). 3.12.2021.
- Työterveyshuoltolaki 2001/1383. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>. 8.12.2021.
- Työtuomioistuin. 2016. TT 2016:65. <https://finlex.fi/fi/oikeus/tt/2016/20160065>. 25.1.2022.
- Työturvallisuuskeskus. 2017. Ristiriidoista ratkaisuihin. [file:///C:/Users/liisa/Downloads/Ristiriidoista\\_ratkaisuihin\\_-\\_Tyokaluja\\_ristiriitojen\\_tunnistamiseen\\_ja\\_ratkaisemiseen\\_23101.pdf](file:///C:/Users/liisa/Downloads/Ristiriidoista_ratkaisuihin_-_Tyokaluja_ristiriitojen_tunnistamiseen_ja_ratkaisemiseen_23101.pdf). 6.3.2022.
- Työturvallisuuskeskus. 2022. Työpaikkakiusaaminen. [https://ttk.fi/tyoturvaluus\\_ja\\_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden\\_perusteet/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen#b3a856ac](https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden_perusteet/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen#b3a856ac). 6.3.2022.
- Työturvallisuuslaki 2002/738. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. 12.1.2022.
- Tähtinen, J., Laakkonen, E. & Broberg, M., 2020. Tilastollisen aineiston käsitte-lyn ja tulkinnan perusteita. Turku: Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos.
- Vaha, M. 2017. MS-tautia sairastavat työelämässä. Turun yliopisto. Kasvatus-tieteiden laitos. Pro gradu -tutkielma. [https://neuroliitto.fi/wp-content/uploads/20171031\\_Neuroliitto\\_MS-tautia-sairastavat-tyoelamassa\\_raportti-1.pdf](https://neuroliitto.fi/wp-content/uploads/20171031_Neuroliitto_MS-tautia-sairastavat-tyoelamassa_raportti-1.pdf). 27.11.2021.
- Valkonen, M. & Koskinen, S. 2018. Yhdenvertainen kohtelu työsuhteessa. Helsinki: Alma Talent.
- Vammaisten henkilöiden oikeuksien neuvottelukunta VANE. 2022. <https://vane.to/vammaisyleissopimus>. 21.2.2022.
- Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen. Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Helsinki: Edita.
- Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta. 2022. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta 1.1.2015 alkaen. <https://www.yvttk.fi/fi/>. 28.1.2022.
- Yhdenvertaisuus.fi. 2021. Mitä yhdenvertaisuudella tarkoitetaan? <https://yhdenvertaisuus.fi/mita-on-yhdenvertaisuus>. 9.1.2022.
- Yhdenvertaisuus.fi. 2022. Yhdenvertaisuussuunnittelun vaiheet. <https://yhdenvertaisuus.fi/yhdenvertaisuussuunnittelun-vaiheet>. 4.4.2022.


Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325#Lidm45237815864784>. 27.11.2021

Yhdenvertaisuusvaltuutettu. 2022a. Yhdenvertaisuussuunnittelu. <https://syrjinta.fi/yhdenvertaisuussuunnittelu>. 25.2.2022.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu. 2022b. Toimintamme. <https://syrjinta.fi/web/yhdenvertaisuusvaltuutettu/toimintamme1>. 28.1.2022.



## Kysely MS-tautia sairastaville työelämän yhdenvertaisuuden toteutumisesta

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (\*)

Tämän kyselytutkimuksen tavoitteena on selvittää Ms-tautia sairastavien työelämäkokemuksista yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Tutkimus toteutetaan yhteistyössä Neuroliiton kanssa. Kyselyyn vastaamalla saamme arvokasta tietoa yhdenvertaisuuden toteutumisen nykytilanteesta, ja vastauksillanne on iso merkitys opinnäytetyön onnistumisen kannalta. Antamanne vastaukset käsitellään nimettöminä ja ehdottoman luottamuksellisina. Tulokset julkaistaan ainoastaan kokonaistuloksina, joten kenenkään yksittäisen vastaajan tiedot eivät paljastu tuloksista.

Taustatiedot

### 1. Ikä

### 2. Sukupuoli \*

- Nainen
- Mies
- Muu

### 3. MS-taudin diagnoosivuosi \*

4. Minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkyvyillesi, jos 0 pistettä on en lainkaan työkykyinen ja 10 pistettä on täysin työkykyinen? \*

En lainkaan  Täysin  
työkykyinen 0 10 työkykyinen

**5. Mihin alla olevista ryhmistä katsot tällä hetkellä sopivasi parhaiten? \***

- Työntekijä
- Yrittäjä tai yksityinen ammatinharjoittaja
- Opiskelija
- Eläkeläinen
- Kotiäiti tai koti-isä
- Työtön
- Muu
- Alempi toimihenkilö
- Ylempi toimihenkilö
- Johtavassa asemassa toisen palveluksessa
- Maatalousyrittäjä
- Opiskelija, mutta teen työtä opintojen ohella
- Eläkeläinen, mutta työskentelen myös osa-aikaisesti

**6. Mistä lähtien olet työskennellyt nykyisessä työssäsi \***

Vuodesta

**7. Onko tämänhetkinen työsuhteesi**

- vakituinen, kokoaikainen
- määräaikainen, kokoaikainen
- vakituinen, osa-aikainen (ei osatyökyvytön)
- määräaikainen, osa-aikainen (ei osatyökyvytön)

- vakituinen, osa-aikainen osatyökyvyttömyyseläkkeen vuoksi
- määräaikainen, osa-aikainen osatyökyvyttömyyseläkkeen vuoksi

**8. Oletko ollut työelämässä viimeisen 5 vuoden aikana? \***

- Kyllä
- En, mutta olen hakenut töitä
- En

Ms-tauti työelämässä

**9. Oletko kertonut työpaikallasi sairastavasi MS-tautia? \***

- Kyllä, esimiehelleni tai työnantajalle
- Kyllä, työkavereille tai yhteistyökumppaneille
- En kenellekään

**10. Oletko kohdannut syrjintää työelämässä viimeisen viiden vuoden aikana? (syrjintää on jos henkilöä on kohdeltu huonommin kuin toisia mm. iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen vuoksi) \***

	1 En lainkaan	2 Vähän	3 Jonkin verran	4 Paljon	5 Erittäin paljon
*	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**11. Syrjintä on liittynyt MS-tautiin \***

- Kyllä
- Ei

En osaa sanoa

**12. Millaista MS-tautiin liittyvää syrjintää olet kokenut? (kysymys ei ole pakollinen)**

**13. Ilmoititko syrjinnästä eteenpäin? (esim. työnantajalle, työsuojeluvaltuutetulle tai luottamusmiehelle)**

Kyllä

En

**14. Oletko kokenut häirintää työelämässä MS-taudin vuoksi (halventava, nöyryyttävä, uhkaava vihamielinen tai hyökkäävä käytös tai ilmapiiri) viimeisen viiden vuoden aikana? \***

	En lainkaan	Vähän	Jonkin verran	Paljon	Erittäin paljon
*	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Työn hakeminen

**15. Oletko hakenut uutta työpaikkaa viimeisen 5 vuoden sisällä? \***

Kyllä

En

**16. Oletko kertonut oma-aloitteisesti työhakemuksessa, että sairastat MS-tautia? (jos olet lähettänyt useampia hakemuksia, voit kertoa tässä viimeisimmästä hakemuksesta) \***

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa

**17. Pääsitkö työhaastatteluun?**

- Kyllä
- En

**18. Oletko ollut työhaastattelussa viimeisen 5 vuoden aikana? (jos olet ollut useammassa haastattelussa, voit kertoa tässä viimeisimmästä kerrasta) \***

- Kyllä
- En

**19. Oletko kertonut oma-aloitteisesti työhaastattelussa, että sairastat MS-tautia? \***

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa

**20. Pääsitkö jatkoon työnhakuprosessissa haastattelun jälkeen?**

- Kyllä
- En

**21. Onko sinulta kysytty työhaastattelussa terveydentilastasi tai onko sinua pyydetty arvioimaan terveydentilaasi työhaastattelussa? \***

- Kyllä

- Ei
- En osaa sanoa

**22. Koetko, että sinua ei ole valittu hakemaasi työhön MS-taudin takia?**

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

**23. Mistä syystä koet, että et tullut valituksi MS-taudin vuoksi? (kysymys ei ole pakollinen)**

**24. Onko nykyinen tai aiempi työnantajasi toteuttanut kohtuullisia mukautuksia työsuhteesi tukemiseksi? \***

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa
- En ole tarvinnut mukautuksia

**25. Millaisia kohtuullisia mukautuksia työpaikallasi on toteutettu? \***

- Työajan joustot
- Ylimääräiset lepotaumat
- epopaikan järjestäminen
- Erillinen lupa etätöihin

- Työpisteen siirtäminen rauhallisempaan tai viileämpään paikkaan
- Parkkipaikan järjestäminen työpaikan lähelle
- Esteettömyyden parantaminen
- Työvälineiden tai tarpeellisen apuvälineiden hankkiminen
- Muu, mikä \_\_\_\_\_

**26. Onko nykyinen tai aiempi työnantaja kieltäytynyt tekemästä kohtuullisia mukautuksia työsuhteesi tukemiseksi? \***

- Ei
- Kyllä

**27. Oletko saanut lain edellyttämät kirjalliset perustelut sille, miksi kohtuullisia mukautuksia ei toteuteta?**

- Kyllä
- En

**28. Oletko joutunut työpaikalla kollegoihisi nähden eriarvoiseen asemaan MS-taudin vuoksi nykyisessä tai aiemmassa työpaikassa? \***

- En
- En osaa sanoa
- Kyllä, millaisessa tilanteessa \_\_\_\_\_

**29. Koetko, että olet joutunut irtisanotuksi MS-taudin vuoksi? \***

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

**30. Millainen tilanne on johtanut irtisanomiseen? (kysymys ei ole pakollinen)**

**31. Työnantajan koko \***

- Työnantaja työllistää alle 30 työntekijää
- Työnantaja työllistää 30 tai yli 30 työntekijää

**32. Onko työpaikallasi suunnitelma tarvittavista toimista yhdenvertaisuuden edistämiseksi, ns. yhdenvertaisuussuunnitelma \***

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa



**Luokiteltu ikä**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25	17	2,6	2,6	2,6
	26-35	104	16,0	16,1	18,8
	36-45	265	40,9	41,1	59,8
	46-55	259	40,0	40,2	100,0
	Total	645	99,5	100,0	
Missing	System	3	,5		
Total		648	100,0		

Taulukko 1. Kyselyyn vastanneiden (n=645) iät luokiteltuina.

**Luokiteltu diagnoosivuosi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1985-1992	12	1,9	1,9	1,9
	1993-2000	51	7,9	7,9	9,8
	2001-2008	146	22,5	22,7	32,6
	2009-2016	228	35,2	35,5	68,1
	2017-	205	31,6	31,9	100,0
	Total	642	99,1	100,0	
Missing	System	6	,9		
Total		648	100,0		

Taulukko 2. Kyselyyn vastanneiden (n=642) MS-taudin diagnoosivuodet luokiteltuina.

**Luokiteltu työsuhteen kesto vuosissa**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-5	206	31,8	43,3	43,3
	6-10	78	12,0	16,4	59,7
	11-15	83	12,8	17,4	77,1
	16-20	46	7,1	9,7	86,8
	21-25	39	6,0	8,2	95,0
	26-	24	3,7	5,0	100,0
	Total	476	73,5	100,0	
Missing	System	172	26,5		
Total		648	100,0		

Taulukko 3. Työsuhteessa olevien vastaajien (n=476) työsuhteiden kestot luokiteltuina.

### Oletko ollut työelämässä viimeisen 5 vuoden aikana?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kyllä	88	13,6	51,5	51,5
	En, mutta olen hakenut töitä	7	1,1	4,1	55,6
	En	76	11,7	44,4	100,0
	Total	171	26,4	100,0	
Missing	-1,00	477	73,6		
Total		648	100,0		

Taulukko 4. Tällä hetkellä työelämän ulkopuolella olevien (n=171) vastaukset siihen, ovatko he olleet työelämässä viimeisen viiden vuoden aikana.

### Oletko kertonut työpaikallasi sairastavasi MS-tautia?:Kyllä, esimiehelleni tai työnantajalle

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ei valintaa	148	22,8	26,2	26,2
	Kyllä	417	64,4	73,8	100,0
	Total	565	87,2	100,0	
Missing	-1	83	12,8		
Total		648	100,0		

Taulukko 5. Työpaikalla esimiehelle tai työnantajille MS-taudista kertoneiden vastaukset.

### Oletko kertonut työpaikallasi sairastavasi MS-tautia?:Kyllä, työka- vereille tai yhteistyökumppaneille

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Per- cent
Valid	Ei valintaa	207	31,9	36,6	36,6
	Kyllä	358	55,2	63,4	100,0
	Total	565	87,2	100,0	
Missing	-1	83	12,8		
Total		648	100,0		

Taulukko 6. Työpaikalla työkavereille tai yhteistyökumppaneille MS-taudista ker- toneiden vastaukset.

**Oletko kertonut työpaikallasi sairastavasi MS-tautia?:En kenellekään**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ei valintaa	488	75,3	86,4	86,4
	En kenellekään	77	11,9	13,6	100,0
	Total	565	87,2	100,0	
Missing	-1	83	12,8		
Total		648	100,0		

Taulukko 7. Työpaikalla ei kenellekään MS-taudista kertoneiden vastaukset.

**Oletko kokenut häirintää työelämässä MS-taudin vuoksi (halventava, nöyryyttävä, uhkaava vihamielinen tai hyökkäävä käytös tai ilmapiiri) viimeisen viiden vuoden aikana?:**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	En lainkaan	469	72,4	83,0	83,0
	Vähän	58	9,0	10,3	93,3
	Jonkin verran	27	4,2	4,8	98,1
	Paljon	5	,8	,9	98,9
	Erittäin paljon	6	,9	1,1	100,0
	Total	565	87,2	100,0	
Missing	-1,00	83	12,8		
Total		648	100,0		

Taulukko 8. Kysymykseen vastanneiden (n=565) kokemukset häirinnästä.

**Oletko hakenut uutta työpaikkaa viimeisen 5 vuoden sisällä?**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kyllä	262	40,4	46,4	46,4
	En	303	46,8	53,6	100,0
	Total	565	87,2	100,0	
Missing	-1,00	83	12,8		
Total		648	100,0		

Taulukko 9. Vastaukset kysymykseen työpaikan hakemisesta (n=565).

**Oletko kertonut oma-aloitteisesti työhakemuksessa, että sairastat MS-tautia? (jos olet lähettänyt useampia hakemuksia, voit kertoa tässä viimeisimmästä hakemuksesta)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kyllä	33	5,1	12,5	12,5
	En	231	35,6	87,5	100,0
	Total	264	40,7	100,0	
Missing	-1,00	379	58,5		
	En osaa sanoa	5	,8		
	Total	384	59,3		
Total		648	100,0		

Taulukko 10. Vastaukset kysymykseen, onko henkilö kertonut työhakemuksessa sairastavansa MS-tautia (n=384).

**Pääsitkö työhaastatteluun?**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kyllä	25	3,9	75,8	75,8
	En	8	1,2	24,2	100,0
	Total	33	5,1	100,0	
Missing	-1,00	615	94,9		
Total		648	100,0		

Taulukko 11. Työhakemuksessa MS-taudista kertoneiden (n=33) vastaukset siihen, pääsivätkö he hakuprosessissa eteenpäin.

**Oletko ollut työhaastattelussa viimeisen 5 vuoden aikana? (jos olet ollut useammassa haastattelussa, voit kertoa tässä viimeisimmästä kerrasta)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kyllä	197	30,4	83,5	83,5
	En	39	6,0	16,5	100,0
	Total	236	36,4	100,0	
Missing	-1,00	412	63,6		
Total		648	100,0		

Taulukko 12. Vastaukset kysymykseen, onko henkilö ollut työhaastattelussa viimeisen viiden vuoden aikana (n=236).

**Oletko kertonut oma-aloitteisesti työhaastattelussa, että sairastat MS-tautia?**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kyllä	55	8,5	23,8	23,8
	En	175	27,0	75,8	99,6
	En osaa sanoa	1	,2	,4	100,0
	Total	231	35,6	100,0	
Missing	-1,00	417	64,4		
Total		648	100,0		

Taulukko 13. Työhaastattelussa olleiden (n=231) vastaukset siihen, ovatko he kertoneet haastattelussa sairastavansa MS-tautia.

**Pääsitkö jatkon työnhakuprosessissa haastattelun jälkeen?**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kyllä	39	6,0	70,9	70,9
	En	16	2,5	29,1	100,0
	Total	55	8,5	100,0	
Missing	-1,00	593	91,5		
Total		648	100,0		

Taulukko 14. Työhaastattelussa MS-taudista kertoneiden (n=55) vastaukset siihen, pääsivätkö he työnhakuprosessissa eteenpäin.

	Frequency	Valid Percent
Työajan joustot	198	71,5%
Ylimääräiset lepotaumat	53	19,1%
Lepopaikan järjestäminen	14	5,1%
Erillinen lupa etätöihin	65	23,5%
Työpisteen siirtäminen rauhallisempaan tai viileämpään paikkaan	35	12,6%
Parkkipaikan järjestäminen työpaikan lähelle	20	7,2%
Esteettömyyden parantaminen	15	5,4%
Työvälineiden tai tarpeellisen apuvälineiden hankkiminen	56	20,2%
Muu, mikä?	67	24,2%

Taulukko 15. Vastaajien (n=277) kokemukset siitä, mitä kohtuullisia mukautuksia heidän osaltaan on toteutettu. Useamman vaihtoehdon valitseminen oli mahdollista.

**Onko nykyinen tai aiempi työnantaja kieltäytynyt tekemästä kohtuullisia mukautuksia työsuhteesi tukemiseksi?**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ei	318	49,1	87,4	87,4
	Kyllä	46	7,1	12,6	100,0
	Total	364	56,2	100,0	
Missing	-1,00	284	43,8		
Total		648	100,0		

Taulukko 16. Vastaajien (n=364) kokemukset siitä, onko työnantaja kieltäytynyt tekemästä kohtuullisia mukautuksia.

**Koetko, että olet joutunut irtisanotuksi MS-taudin vuoksi?**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kyllä	28	4,3	5,0	5,0
	Ei	510	78,7	90,3	95,2
	En osaa sanoa	27	4,2	4,8	100,0
	Total	565	87,2	100,0	
Missing	-1,00	83	12,8		
Total		648	100,0		

Taulukko 17. Vastaajien (n=565) kokemukset siitä, ovatko he joutuneet irtisanotuksi MS-taudin vuoksi.

**Työnantajan koko**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Työnantaja työllistää alle 30 työntekijää	100	15,4	18,6	18,6
	Työnantaja työllistää 30 tai yli 30 työntekijää	438	67,6	81,4	100,0
	Total	538	83,0	100,0	
Missing	-1,00	110	17,0		
Total		648	100,0		

Taulukko 18. Vastaajien (n=538) työnantajien koot.