



**"VAMMAISENA OLEN TOISEN  
LUOKAN KANSALAINEN"**

SELVITYS VAMMAISTEN  
SYRJINTÄKOKEMUKSISTA ARJESSA



## YHDENVERTAISUUS

VALTUUTETTU

DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNEN

NON-DISCRIMINATION OMBUDSMAN

OVTTAVEARDÁSAŠVUOĐAÁITTARDEADDJI

### Oikeusministeriö ja syrjinnän seurantajärjestelmä

ISBN: 978-952-259-547-8

PAINOTALO: Lönnberg painot Oy

Helsinki 2016

Tämä on selvityksen PDF-versio. Selvityksessä on kuvia, mutta jokaisen kuvan sisältö on kirjoitettu auki joko selvityksen tekstissä itsessään tai erillisenä kuvatekstinä. Tästä selvityksestä on myös tehty tiivistetty versio pistekirjoituksella. Pistekirjoitusjulkaisua voi tiedustella puhelimitse numerosta 0295 666 813. Selvityksen tiivistelmä on tehty myös suomen ja ruotsin viittomakielellä. Koko selvitys on käännetty ruotsiksi. Selvityksen muut materiaalit löytyvät verkossa osoitteessa: [www.syrjinta.fi/vammaisselvitys](http://www.syrjinta.fi/vammaisselvitys)



<b>5. SÄHKÖISTEN PALVELUIDEN SAAVUTETTAVUUS</b> .....	<b>86</b>
<b>5.1. KOKEMUKSET SYRJINNÄSTÄ SÄHKÖISTEN         PALVELUIDEN KÄYTÖSSÄ</b> .....	86
<b>5.2. SYRJINTÄKOKEMUKSET LIITTYEN TYÖELÄMÄN         SÄHKÖISIIN PALVELUIHIN</b> .....	95
<b>6. YHTEENVETO JA KESKEISET JOHTOPÄÄTÖKSET</b> .....	<b>100</b>

## LIITTEET

Liite 1: Verkkokysely

Liite 2: Haastattelulomake

Liite 3: Tietoinen suostumus

## TAULUKOT

Taulukko 1. Selvityksen kvantitatiivinen aineisto .....	15
Taulukko 2. Aineiston koko aihealueittain ja keskeyttäneiden määrä .....	16
Taulukko 3. Vastaajat taustamuuttujittain.....	18
Taulukko 4. Käräjäoikeuksien ratkaisut syrjintä, työsyRJintä ja kiskonnantapainen työsyRJintä tapauksissa 2014–2015 .....	26
Taulukko 5. Syrjintäperusteet käräjäoikeuksien syrjintä, työsyRJintä ja kiskonnantapainen työsyRJintä rikosasioissa 2014–2015.....	27
Taulukko 6. Seuraamukset käräjäoikeuksien syrjintä, työsyRJintä ja kiskonnantapainen työsyRJintä rikosasioissa 2014–2015.....	28
Taulukko 7. Syrjintäasioiden ja hakemusten määrät yhdenvertaisuusvaltuutetulla ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalla 2014–2016 .....	34
Taulukko 8. Vuosina 2014–2015 eri viranomaisissa ja tuomioistuimissa käsitellyt/vireille saatetut syrjintäasiat .....	95
Taulukko 9. Syyt syrjintäkokemuksen ilmoittamatta jättämiselle.....	61
Taulukko 10. Syyt työnhaussa koetusta syrjinnästä ilmoittamatta jättämiselle .....	82
Taulukko 11. Syyt työpaikalla koetusta syrjinnästä ilmoittamatta jättämiselle .....	85



Kuvio 20.	<b>Syrjintää työpaikalla viimeisen 12 kuukauden aikana kokeneet ikäryhmittäin jaoteltuna.....</b>	76
Kuvio 21.	<b>Syrjinnän ilmentyminen työpaikoilla.....</b>	78
Kuvio 22.	<b>Vastaajien kokemukset syrjinnästä työelämässä, työhönotossa ja työpaikalla viimeisen viiden vuoden aikana .....</b>	79
Kuvio 23.	<b>Teitkö ilmoituksen työnhaussa kokemastasi syrjinnästä?.....</b>	81
Kuvio 24.	<b>Teitkö ilmoituksen työpaikalla kokemastasi syrjinnästä?.....</b>	83
Kuvio 25.	<b>Oletko kokenut vammaisuudestasi johtuvia vaikeuksia saada tarvitsemaasi tietoa verkosta.....</b>	89
Kuvio 26.	<b>Oletko kokenut vammaisuudestasi johtuvia vaikeuksia käyttää verkkopalveluita? .....</b>	90
Kuvio 27.	<b>Oletko kokenut vammaisuudestasi johtuvia vaikeuksia käyttää vahvaa sähköistä tunnistautumista edellyttäviä palveluja?.....</b>	92
Kuvio 28.	<b>Erilaisissa sähköisissä palveluissa koetut vaikeudet vammaisuuden johdosta .....</b>	93
Kuvio 29.	<b>Oletko kohdannut vammaisuudestasi johtuvia vaikeuksia käyttää sähköisiä rekrytointijärjestelmiä? .....</b>	96
Kuvio 30.	<b>Onko työskentelysi vaikeutunut osittain tai kokonaan työpaikalla käytössä olevien tietojärjestelmien vuoksi?.....</b>	97



Uutta yhdenvertaisuuslakia on sovellettu tuomioistuimissa vasta hyvin lyhyen aikaa. Lain määräysten tulkinnasta tarvitaan tuomioistuinten ratkaisuja ja erityisesti vammaisten ihmisten näkökulmasta välittömän ja välillisen syrjinnän sekä kohtuullisten mukautusten laiminlyönnin rajoista. Siksi on toivottavaa, että oikeusturvaa ja hyvitystä uskalletaan hakea matalan kynnyksen oikeusturvakeinojen lisäksi myös tuomioistuimista.

Kiitän syrjinnän seurantajärjestelmää, että saimme tuen selvityksen tekemiseen uuden yhdenvertaisuuslain vaikutuksista ja tunnettavuudesta keskeisen asiakasryhmämme näkökulmasta. Erityiskiitokset menevät selvityksestä vastanneelle ylitarkastaja Mikko Joroselle sekä häntä avustaneelle tutkimusavustaja Hanna Kähköselle. Ilman heidän sitoutumistaan hankkeen toteuttamiseen ja loppuunsaattamiseen, meillä ei olisi käytettävissä näin laajaa tietoa vammaisten ihmisten syrjinnän kokemuksista arjessa. Kiitän lämpimästi myös kaikkia kyselyyn ja haastatteluihin vastanneita vammaisia henkilöitä. On tärkeää, että teidän näkemyksenne ja kertomuksenne kohtaamastanne epäoikeudenmukaisuudesta ja syrjinnästä saatetaan yleiseen tietoon.

Kirsi Pimiä  
yhdenvertaisuusvaltuutettu





Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) syrjintäkieltojen valvonta työelämän osalta kuuluu edelleen työsuojeluviranomaisille.

Tällä hetkellä vammaiset ihmiset ovat muuttuvan ympäristön ja yhteiskunnan keskellä tilanteessa, jossa he tiedostavat omaavansa oikeuksia. Isolle osalle on kuitenkin edelleen epäselvää, mitä nämä oikeudet tarkoittavat tai mahdollistavat sekä miten niitä tulisi käyttää. Samaan aikaan, kun ympäristö ja yhteiskunta muuttuvat, monet vammaiset löytävät itsensä sivustaseuraajan roolista ilman ohjeistusta ja neuvoja siitä, miten he pääsisivät mukaan työelämään tai pystyisivät vaikuttamaan heitä koskeviin asioihin. Tämän selvityksen vastaajien syrjintäkokemukset kertovat osaltaan juuri ulkopuolisuudesta ja siitä, ettei vammaisilla ihmisillä ole eikä heille tarjota osaamista siitä, miten oikeudet saa muutettua sanoista teoiksi. Oikeussuojakeinoihin turvautuminen syrjintäasioissa ei selvityksen perusteella ole itsestäänselvyys.

Tässä selvityksessä lähdimme selvittämään, millaisissa arkisissa tilanteissa ja missä määrin vammaiset ihmiset kokevat epäoikeudenmukaisuutta ja syrjintää Suomessa. Valitut elämänalueet olisivat voineet olla myös muita, mutta selvitys kohdistuu vammaisten ihmisten syrjintäkokemuksiin tavaroiden ja palveluiden tarjonnassa, työelämässä ja sähköisten palveluiden saavutettavuudessa, sillä ne ovat nousseet yhdenvertaisuusvaltuutetun työssä erityisiksi ja ajankohtaisiksi haasteiksi. Selvityksen rajaus ei tarkoita, etteikö vammaisilla olisi merkittäviä yhdenvertaisuuteen ja osallisuuteen liittyviä haasteita esimerkiksi koulutuksessa sekä sosiaali- ja terveystaloudissa, vaan kyseessä on rajallisten resurssien tarkoituksenmukaisesta kohdentamisesta. Syrjintäkokemusten lisäksi selvityksessä arvioidaan sitä, missä määrin vammaiset ihmiset käyttävät hyväkseen olemassa olevia oikeusturvaelimiä. Tulosten perusteella on ilmeistä, että vammaisilla on paljon syrjintäkokemuksia selvityksen elämänalueilla, mutta he eivät kuitenkaan käytä aktiivisesti hyväkseen tarjolla olevia oikeusturvakeinoja.

Yksityisen ja julkisen puolen palveluja siirtyy yhä enenevässä määrin verkkoon, ja työelämässä digitaalisessa toimintaympäristössä työskentely on monessa tehtävässä oleellista. Vammaisille ihmisille sähköisten palveluiden käyttäminen ei ole yksioikoista. Ne on liian usein suunniteltu ja toteutettu ilman, että vammaisten ihmisten tarpeita on mietitty saati, että heidän käyttökokemuksiaan olisi selvitetty. Selvityksessä käy ilmi, että vammaisilla ihmisillä on vammastaan johtuvia vaikeuksia saada verkosta tarvitsemaansa tietoa, hankkia tavaroita ja palveluita sekä hoitaa asioitaan.



# 1. SELVITYKSEN TOTEUTUS

Yhdenvertaisuusvaltuutettu toteutti tämän selvityksen oikeusministeriön ja syrjinnän seurantajärjestelmän toimeksiannosta. Selvitys koostuu kahdesta toisistaan täydentävästä osasta.

Selvityksen yleisen osion tarkoituksena on antaa kvantitatiivinen kokonaiskuva oikeustapauksia ja viranomaisten kanteluaineistoja hyväksi käyttäen siitä, missä määrin syrjintää kokeneet ihmiset käyttävät olemassa olevia oikeusturvakeinoja. Lisäksi yleisessä osiossa arvioidaan, miten uusi yhdenvertaisuuslaki vastaa syrjinnän uhrien oikeusturvan tarpeeseen. Tilastojen valossa näyttää siltä, että matalan kynnyksen oikeusturvakeinoille on kysyntää.

Selvityksen empiirisessä osiossa selvitetään verkkokyselyllä ja yksilöhaastatteluilla kerätyn tiedon perusteella, millaisissa arjen tilanteissa ja missä määrin vammaiset ihmiset kokevat syrjintää sekä mitkä tekijät ja syyt vaikuttavat siihen, etteivät vammaiset ihmiset tee kokemastaan syrjinnästä ilmoitusta.

Tulosten analyysissa pohditaan, miten vammaisten ihmisten kokemaan syrjintää pystyisi ehkäisemään nykyistä paremmin ja turvaamaan heille yhdenvertaisemmat mahdollisuudet osallistua ja elää suomalaisessa yhteiskunnassa.

## 1.1. YLEINEN OSIO

Oikeustapauksia koskeva aineisto on koottu tilaamalla oikeusrekisterikeskuksesta tunnistetiedot kaikista yleisissä tuomioistuimissa annetuista syrjintä- ja työsyRJintärikoksista sekä yhdenvertaisuus ja tasa-arvolakia koskevista riita-asioista. Lisäksi aineistossa ovat hallinto-oikeuksissa käsitellyt tapaukset, joissa on sovellettu tasa-arvolakia tai yhdenvertaisuuslakia.

Oikeusrekisterikeskuksen tunnistetietojen perusteella koottua aineistoa voidaan pitää yleisesti ottaen kattavana, mutta ei tyhjentyvänä.

Syrjintäasioihin liittyvä viranomaisaineisto on koottu kultakin taholta erikseen tai jo olemassa olevista tietolähteistä. Yhdistettynä oikeustapauksia koskevaan aineistoon tämän osion yksiselitteisenä tavoitteena on tarjota kvantitatiivinen yleiskuva siitä, missä määrin ihmiset turvautuvat erilaisiin tarjolla oleviin oikeusturvakeinoihin syrjintäasioissa.



Verkkokysely toteutettiin SurveyMonkey-ohjelmalla, koska se on tarjolla olevista vaihtoehdoista paras saavutettavuusnäkökulmasta. Suomenkielinen verkkokysely avautui 13.5.2016 ja ruotsinkielinen 1.6.2016. Molemmat kyselyt sulkeutuivat 27.6.2016. Yksilöhaastattelut toteutettiin aikavälillä 7.6.–30.6.2016. Niissä huomioitiin suomen- ja ruotsinkieliset sekä viittomakieltä äidinkielenään käyttävät ihmiset.

Kaikilta verkkokyselyyn ja haastattelututkimukseen osallistuneilta pyydettiin tietoinen suostumus osallistumiseen (ks. Liite 3). Suostumuslomakkeen hyväksyminen oli ennakkoehto verkkokyselyyn vastaamiselle ja haastatteluun osallistumiselle. Puhelimitse toteutetuissa yksilöhaastatteluissa haastattelija tiedusteli, muistiko haastateltava verkkokyselyssä olleen suostumuslomakkeen sisällön. Mikäli haastateltava muisti sisällön eikä halunnut, että se luetaan hänelle uudelleen, aloitettiin haastattelu muistuttaen, että haastateltavalla on oikeus olla vastaamatta kysymyksiin tai keskeyttää haastattelu niin halutessaan.

Verkkokyselystä ja selvityksen tavoitteista tiedotettiin yhdenvertaisuusvaltuutetun verkko- ja Facebook-sivuilla suomeksi ja ruotsiksi. Selvityksestä lähetettiin ennakkotiedote ja yhteistyöpyyntö vammaisjärjestöille ja muille vammaiskentän toimijoille. Verkkokyselyn avauduttua vammaisjärjestöille ja vammaisneuvostoille lähetettiin pyyntö levittää verkkokyselylinkkiä jäsenilleen. Lisäksi verkkokyselylinkki lähetettiin niille ihmisille, jotka olivat vammaisuuden perusteella tehneet syrjintäkantelun yhdenvertaisuusvaltuutetulle. Muutama järjestötoimija jakoi verkkokyselylinkkiä avoimesti sosiaalisessa mediassa, mutta heitä pyydettiin poistamaan kyseiset päivitykset, koska laajalle yleisölle levitettyinä riski kohderyhmän ulkopuolisista ja pilavastaaajista olisi kasvanut.

Yksilöhaastatteluja tehtiin yhteensä 27, jotka kahta lukuun ottamatta tehtiin puhelimitse. Kaksi haastateltavaa pyysi vammastaan johtuvista syistä saada vastata haastatteluun kirjallisesti ja omatoimisesti. Haastatteluista 15 käsitteli syrjintäkokemuksia tavaroiden ja palveluiden tarjonnassa ja 12 työelämässä koettua syrjintää.



**AINEISTON KOKO AIHEALUEITTAIN JA KESKEYTTÄNEIDEN MÄÄRÄ**

	Aineiston koko (n)	Keskeyttäneet (n)
Tietoisuus oikeuksista	518	0
Näkemykset ja kokemukset syrjinnästä	475	43
Syrjintä tavaroiden ja palveluiden tarjonnassa	463	55
Syrjintä työelämässä	454	64
Sähköisten palveluiden saavutettavuus	445	73

Aineistoanalyysissä verkkokyselyn aihealueita tarkastellaan omina kokonaisuuksinaan. Vastajamäärät on laskettu sen mukaan, kuinka moni vastaaja on vastannut kyseisen aihealueen kaikkiin kysymyksiin. Näin aineistoon on saatu sisällytettyä myös kyselyn keskeyttäneitä vastaajia. Taulukkoon 2 on koottu aineiston koko aihealueittain. Aineiston koko on laskettu sen mukaan, kuinka moni on täyttänyt kunkin aihealueen kokonaisuudessaan. Lisäksi taulukosta käy ilmi keskeyttäneiden määrä.

**1.3. TAUSTAMUUTTUMISET**

Yhdenvertaisuusvaltuutettu käytti verkkokyselyssä YK:n vammaissopimukseen pohjautuvaa jaottelua vastaajien luokittelussa heidän vammatyypinsä mukaan. Lähtökohtana luokittelu aistivammaisiin, fyysisesti vammaisiin, psyykkisesti vammaisiin ja älyllisesti vammaisiin ihmisiin oli tarkoituksenmukaisempi vaihtoehto kuin diagnoosiin perustuva luokittelu. Ongelmia jälkimmäisessä olisivat aiheuttaneet tyhjentävän diagnoosilistan kokoaminen ja oletettu pieni vastajamäärä monen diagnoosin kohdalla.

Vammatyypin lisäksi muita vastaajilta pyydettyjä taustatietoja olivat sukupuoli, ikä, äidinkieli, koulutusaste ja tämänhetkinen tilanne työmarkkinoilla. Selvityksen kohderyhmä oli aikuiset, mutta osallistumiselle ei haluttu asettaa etukäteen ikärajaa. Kyselyn sisällön ja kysymysten vaikeusasteen perusteella oletuksena kuitenkin oli, etteivät nuoret pidä kyselyä mielekkäänä tai eivät osaa vastata siinä esitettyihin kysymyksiin. Tästä syystä alin ikäluokka vastaajilla on 16–24-vuotiaat.





Vastaajista yhteensä 18,5 prosenttia (n=96) kertoo olevansa palkkatyössä. Muunlaisessa työssä, kuten esimerkiksi työtoiminnassa, on osallisena 7,3 prosenttia (n=38) vastaajista ja yrittäjänä toimii 4,6 prosenttia (n=24). Työttömänä työnhakijana tai sairauslomalla on yhteensä 13,5 prosenttia (n=70) vastaajista. Päätoimisena opiskelijana on yhteensä 9,7 prosenttia (n=50) vastaajista. Eläkeläisiä on vastaajista yhteensä 45,6 prosenttia (n=236). (Ks. taulukko 3)

Taulukko 3.

### VASTAAJAT TAUSTAMUUTTUJITTAIN (N=518)

VAMMA	n	%
Aistivamma	141	27,2
Fyysinen vamma	255	49,2
Psykykinen vamma	22	4,2
Älyllinen vamma	33	6,4
Neuropsykiatrinen erityisvaikeus	51	9,8
Muu toimintakyvyn vamma	16	3,1

SUKUPUOLI	n	%
Nainen	350	67,6
Mies	160	30,9
Muu	8	1,5

IKÄ	n	%
16–24-vuotias	52	10,0
25–34-vuotias	88	17,0
35–44-vuotias	98	18,9
45–54-vuotias	107	20,7
55–64-vuotias	97	18,7
Yli 65 vuotta	76	14,3

KOULUTUS	n	%
Perusaste (peruskoulu tai peruskouluopintoja)	69	13,3
Toinen aste (ammattillinen koulutus tai lukio)	249	48,1
Korkea-aste (alempi tai ylempi korkeakoulututkinto tai tutkijakoulutus)	200	38,9



on hänet luokiteltu palkkatyössä olevaksi. Toisaalta tapauksissa, joissa vastaaja on kertonut olevansa opiskelija, mutta tekevänsä myös osa-aikaisesti töitä, vastaajat on koodattu opiskelijoiksi, koska opiskelun on tulkittu olevan heidän ensisijainen elämäntilannettaan määrittävä tekijä.

Sairauslomalla olevat vastaajat on tilanteesta riippuen luokiteltu kolmeen eri luokkaan. Työstä sairauslomalla olevat henkilöt on luokiteltu palkkatyössä oleviksi, työttömät sairauslomalla olevat on luokiteltu työttömiksi ja vastaajat, joiden työmarkkinatilanteesta ei ole tietoa, on luokiteltu työelämän ulkopuolella oleviksi henkilöiksi. Työkyvyttömät työttömät on myös koodattu työelämän ulkopuolella oleviksi henkilöiksi. Luokkaan muu elämäntilanne jätettiin vastauksia, joita ei ollut mahdollista annetun vastauksen perusteella luokitella muihin luokkiin. Näihin vastauksiin kuuluivat esimerkiksi opiskelupaikan hakeminen, järjestötyö ja vapaaehtoistyöhön kuuluva kuuloneuvonta, ja omaishoitajakuntoutustuki sekä toimeentulotuki.

Vaikka verkkokyselyn kysymykset oli laitettu pakollisiksi siten, ettei vastaaja pystynyt etenemään kyselyssä vastaamatta kaikkiin kysymyksiin, aineiston analysointivaiheessa havaittiin puuttuvia arvoja. Näitä ilmeni monivalintakysymyksissä. Asiaa tutkittua kävi ilmi, että monivalintakysymyksissä ohjelma ei edellyttänyt vastausta kaikkiin yksittäisiin kohtiin, vaan yksi vastaus riitti, jotta vastaaja pystyi jatkamaan seuraavaan kysymykseen. Tämän vuoksi selvityksessä vastaajamäärä vaihtelee monivalintakysymyksissä eikä ole vakio, kuten niissä kysymyksissä, joissa vastaaja on voinut valita vain yhden vaihtoehdon.

#### **1.4. HAASTEET KYSELYTIEDON KERUUSSA**

Selvityksen suunnitteluvaiheessa pyrittiin tunnistamaan mahdollisimman monia verkkokyselyyn ja yksilöhaastatteluihin liittyviä riskejä, jotta niiden vaikutus kokonaisuuteen jäisi vähäiseksi. Seuraavassa on esitetty muutamia huomioita ja havaintoja liittyen verkkokyselyn saavutettavuuteen, kysymysten rajaukseen ja vastaajien tavoittamiseen.

Verkkokyselyn toteuttamisessa kiinnitettiin hyvin paljon huomiota siihen, että kysely olisi esteetön ja apuvälinekäyttäjien tarpeet huomioiva. Tästä syystä kysely toteutettiin SurveyMonkey-ohjelmalla, koska saamiemme tietojen mukaan se on paras olemassa olevista vaihtoehdoista. Kyseinen ohjelma eroaa monesta muusta muun muassa siten, että se täyttää Yhdysvaltain Section 508 esteettömyysvaatimukset. Kyselyn vielä ollessa avoinna saimme kuitenkin palautetta, että apuvälinekäyttäjillä on ollut vaikeuksia täyttää kyselyä. Verkkosivut olivat jumittuneet kyselyn aikana ja kyselyn lähettämisessä oli ollut



verkkosivuilla ja Facebook-sivuilla suomeksi ja ruotsiksi. Vammaisjärjestöille ja yhdenvertaisuusvaltuutetun toimistossa asioinneille vammaisille henkilöille lähetettiin ensin ennakkotiedote selvityksestä ja ilmoitus verkkokyselyn aukeamisesta. Vammaisjärjestöjä pyydettiin erityisesti välittämään verkkokyselylinkkiä omille jäsenjärjestöille ja henkilöjäsensille.

Vammaisjärjestöjen yhteystietoja kerättiin valtakunnallisen vammaisneuvoston (VANE) verkkosivuilta ja lisäksi hyödynnettiin muita sivustoja, joissa on yhteystietoja eri vammaisjärjestöihin. Menetelmän ongelma oli, että monet yhteystiedoista eivät olleet ajantasaisia. Tästä syystä moni sähköposti ei edennyt sellaisen henkilön käsiin, jolla olisi ollut tarvittavat kanavat selvityksestä tiedottamiseksi ja verkkokyselylinkin jakamiseksi.

## VASTAAJIEN PALAUTEKOMMENTTEJA VERKKOKYSELYSTÄ

”Tästä kyselystä puuttui kokonaan mahdollisuus kertoa sote-toimijoiden kohtelusta, vaikka vammaisten on aiemmassa tutkimuksessa todettu kohtaavan paljonkin syrjiviä asenteita juuri sieltä. Samoin jää täysin huomiotta tiedotusvälineissä esiintyvät asenteet: esim. haastatteluissa toistuvasti puhutaan esteettömyyden kalleudesta ilman, että tiedotusvälineet liittävätkin samaan yhteyteen tutkimustietoa esteettömyyden todellisista kustannuksista ja sen vaatimista neliöistä. Näin yleinen ilmapiiri kääntyy silkasta tiedonpuutteesta esteettömyyttä vastaan, ihan vain mielipideuutisoinnin takia, joka sisältää vammaisia syrjiviä asenteita eikä faktatietoa.”

”Tällaisella kyselyllä ei tavoiteta niitä, jotka ovat vammansa vuoksi kyvyttömiä lukemaan ja kirjoittamaan. Siksi kyselyn tulokset ovat hyödyttömiä.”

”Ei se tämäkään kysely aivan saavutettavasti toimi: Kun pitkiä tekstejä on määritelty otsikkotasoksi, alkaa ruudunlukuohjelma käyttäytyä kömpelösti ja yhdessä osiossa tämä otsikkomäärittely alkoi sotkeutua valintaruutuihinkin. Onhan se vähän surkuhupaisaa, että verkkopalvelujenkin esteellisyyttä kartoittava kysely on itsekin vähän kyseenalainen. :) Kannattaisiko testata asiantuntijoilla ensin?”

”Kysely on oikein tarpeellinen ja tarvitaan tietoa vammaisuudesta syrjintäperusteena. Tärkeää on kysyä nimenomaan vammaisilta henkilöiltä itseltään sitä YK:n vammaissopimuksen hengessä. Varsinkin työelämän osalta on kovin vähän tietoa vammaisten syrjinnästä. Samoin vakuutus- ja pankkialalta tarvitaan lisätietoa.”

## 1.5. TULOSTEN MERKITYS JA KÄYTTÖTARKOITUS

Selvitys antoi hyvän yleiskäsityksen vammaisten henkilöiden kohtaamasta syrjinnästä Suomessa. Kyselyn tuloksista ei voida kuitenkaan tehdä suoria tilastollisia päätelmiä, sillä tähän tarkoitukseen otos on liian pieni. Koska tulosten analysoinnissa ei pyritä tekemään tilastollisia päätelmiä, taustamuuttujien kohdalla ei ole käytetty painotuksia. Käytetyt luvut ovat reaalilukuja ja ilmaisevat vastaajien todellista jakautumista taustamuuttujiin.

Vastaajat ovat valikoituneet otokseen vapaaehtoisuuden perusteella, johon on vaikuttanut kyselystä tiedottaminen ja vastaajien tavoittaminen, joka ei ole kohdistunut siten, että kyselyyn olisi vastannut tasapuolisesti eri vammaisryhmiin kuuluvia henkilöitä. Osoituksena tästä on vastaajien jakautuminen eri vammaisryhmiin: eniten on fyysisesti vammaisia ja toiseksi eniten on aistivammaisia. Erityisen vähän vastaajia on luokissa psyykinen vamma, älyllinen vamma ja neuropsykiatrinen erityisvaikeus.

Selvityksen vammaluokat ovat tarkoituksellisesti varsin laaveita. Ne pitävät sisällään hyvin monentyyppisiä vammoja. Aistivammaluokka sisältää esimerkiksi kuulo- ja näkövammaiset henkilöt, joiden tilanne on vammansa osalta hyvin erilainen. Lisäksi yksittäisten ryhmien sisällä on suuria eroja: on eri asia olla heikkonäköinen kuin sokea. Sama pätee myös useaan muuhun vammaryhmään. Luokkien keskinäinen vertailu ei tästä syystä ole mielekästä eikä se antaisi millään muotoa todellista kuvaa vammaisryhmien kokemasta syrjinnästä.

Rasti ruutuun -tyyppiset kysymykset ovat lisäksi ongelmallisia, koska niiden kautta ei välttämättä tule kovin hyvin ilmi, onko vastaaja tosiasiallisesti kokenut syrjintää. Vastaaja saattoi mieltää syrjinnäksi sellaisetkin tapahtumat, joissa syrjintää siten kuin se lainsäädännössä määritellään, ei ollut tapahtunut. Toisaalta voi olla niin, ettei vastaaja ollut tunnistanut syrjinnäksi sellaista tilannetta, jossa syrjintää oli tosiasiallisesti tapahtunut. Tästä syystä verkkokyselyssä oli runsaasti avokenttiä, joissa vastaajat pystyivät tarkentamaan kokemuksiaan.

Selvityksessä käytetään tilastollista ja kvalitatiivista aineistoa rinnatusten tarkoituksena luoda kuva vammaisten arjessa kohtaamasta syrjinnästä ilmiönä. Verkkokyselyn tulokset antavat tärkeää tietoa vammaisten kohtaamasta syrjinnästä eri tilanteissa ja syrjinnästä ilmiönä. Tulosten käyttöarvo on korkea, jos tietoa hyödynnetään suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti syrjinnän vastaiseen työhön. Tämä käyttötarkoitus on selvityksen kantava voima, joten lähestymistapa tulosten tulkinnassa on kuvailevan ja ilmiötä selittävän välimaastossa sekä normatiivinen johtopäätöksissään.

## 2. YLEINEN OSIO

Oikeustapauksia koskeva aineisto on koottu tilaamalla oikeusrekisterikeskuksesta tunnistetiedot kaikista yleisissä tuomioistuimissa aikavälillä 1.1.2014–31.12.2015 annetuista syrjintä- ja työsyRJintärikoksista sekä yhdenvertaisuus ja tasa-arvolakia koskevista riita-asioista. Lisäksi aineistossa ovat hallinto-oikeuksissa käsitellyt tapaukset, joissa on sovellettu tasa-arvolakia tai yhdenvertaisuuslakia.

Oikeusrekisterikeskuksen aineisto ei ole täysin kattava. Aineistosta puuttuu yleisissä tuomioistuimissa käsiteltyjä yhdenvertaisuuslakiin perustuvia riita-asioita, joita ei tilastoida erikseen, vaan ne löytyvät samasta luokasta tasa-arvolakiin liittyvien riita-asioiden kanssa. Samasta syystä myös hallinto-oikeuksien aineistossa voi olla puutteita. Aineiston keruuseen liittyvien haasteiden vuoksi aineistoa täydennettiin myös yhdenvertaisuusvaltuutetun ja tasa-arvovaltuutetun tiedossa olevilla tapauksilla. Lisäksi mahdollisia puuttuvia tapauksia on etsitty ja löydetty Edilexistä ja Finlexistä.

Esitettyä aineistoa voidaan pitää yleisesti ottaen kattavana, mutta ei tyhjentyvänä. Vallitsevaan asiantilaan on tulossa merkittävä muutos, sillä vuodesta 2016 alkaen yleisissä tuomioistuimissa käsiteltävät yhdenvertaisuuslakiin liittyvät riita-asiat on tilastoitu omaan luokkaansa. Sama muutos tehdään myös hallinto-oikeuksien tilastoihin. Yhdessä nämä muutokset helpottavat tiedon kokoamista, mutta eivät poista sitä seikkaa, että kattavassa oikeuskäytäntöarvioinnissa on käytävä lävitse tasa-arvolakiin ja yhdenvertaisuuslakiin liittyvät tapaukset, koska tasa-arvoasiassa voidaan vedota ja soveltaa myös yhdenvertaisuuslakia. Esimerkiksi tilanteessa, jossa on kyse virantäytöstä, hakija voi vedota sukupuoleensa ja ikäänsä.

Syrjintäasioihin liittyvä viranomaisaineisto on koottu kultakin taholta erikseen tai jo olemassa olevista tietolähteistä. Sen tavoitteena on tarjota yleiskuva siitä, missä määrin ihmiset turvautuvat erilaisiin tarjolla oleviin oikeusturvakeinoihin syrjintäasioissa.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan tilastoja tarkastellaan muita toimijoita tarkemmin, jotta voitaisiin arvioida paremmin, onko vuoden 2015 alussa voimaan tullut uusi yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) parantanut ihmisten oikeussuojaa. Tästä syystä tilastoja tarkastellaan myös vuoden 2016 puolelta.

Jaksossa 2.3. arvioidaan, näyttääkö uusi yhdenvertaisuuslaki laajentaneen syrjinnälle alttiiden ihmisten oikeussuojaa ja ovatko he osanneet käyttää lain mukanaan tuomia uusia oikeussuojakeinoja hyväkseen.





Aikaisempaan selvitysaineistoon verrattuna nyt käsiteltävänä olevassa aineistossa ei ole merkittäviä eroavaisuuksia syrjintäperusteissa liittyen työsyRJintärikoksiin ja kiskonnantapaisiin työsyRJintärikoksiin. Terveystila on selkeästi yleisin syrjintäperuste myös aiemman selvityksen työsyRJintärikoksissa ja etninen alkuperä tai kansalaisuus kiskonnantapaiseen työsyRJintään liittyvissä tapauksissa.

Taulukko 4.

**KÄRÄJÄOIKEUKSIEN RATKAISUT SYRJINTÄ, TYÖSYRJINTÄ  
JA KISKONNANTAPAINEN TYÖSYRJINTÄ TAPAUKSISSA 2014–2015**

		Langettava tuomio	Syyte hylätty	Yhteensä
Syrjintä	2014	6	4	10
	2015	3	3	6
TyösyRJintä	2014	8	7	15
	2015	13	2	15
Kiskonnantapainen työsyRJintä	2014	3	4	7
	2015	4	4	8

Taulukko 5.

**SYRJINTÄPERUSTEET KÄRÄJÄOIKEUKSIEN SYRJINTÄ,  
TYÖSYRJINTÄ JA KISKONNANTAPAINEN  
TYÖSYRJINTÄRIKOSASIOISSA 2014–2015**

	Syrjintä	Työsyryntä	Kiskonnantapainen työsyryntä
Alkuperä/kansalaisuus	15	4	12
Terveydentila	-	13	-
Sukupuoli	-	6	-
Muu henkilöön liittyvä syy	1	2	3
Vammaisuus	-	1	-
Ikä	-	1	-
Uskonto	-	1	-
Ammatillinen toiminta	-	1	-
Perhesuhteet	-	1	-

Käräjäoikeuksien syrjintärikoksista antamissa tuomioissa päiväsakkojakauma vuosina 2014–2015 on 10–50 päiväsakkoa. Päiväsakkojen keskiarvo on 25 päiväsakkoa. Työsyryntärikoksissa jakauma on 15–100 päiväsakkoa ja keskiarvo 35 päiväsakkoa. Työsyrynnästä annettiin myös yksi tuomio, jossa vastaaja tuomittiin kolmen kuukauden vankeusrangaistukseen. Kiskonnantapaiseen työsyryntään liittyvien tapausten päiväsakko on molemmissa sakkotuomioon päätyneissä tapauksissa 70 päiväsakkoa. Sakkotuomioiden lisäksi kiskonnantapaisesta työsyrynnästä annettiin viisi tuomiota, jossa vankeusrangaistus vaihteli kolmesta kuukaudesta kolmeen vuoteen ja kymmeneen kuukauteen. Maksettavaksi määrätty korvaussumma näissä tapauksissa vaihteli 2000 eurosta 4000 euroon. Tapauksissa, joissa annettiin vankeusrangaistus, oli tyypillisesti kyse myös muista syytekohdista kuin yksistään työsyrynnästä tai kiskonnantapaisesta työsyrynnästä.

Vuosina 2010–2011 päiväsakkojakauma syrjintärikoksissa oli 15–40 päiväsakkoa ja päiväsakkojen keskiarvot olivat 26 päiväsakkoa vuonna 2010 ja 25 päiväsakkoa vuonna 2011. Korvausjakauma oli vuonna 2011 400–700 euroa, kun taas

vuonna 2010 syrjintään syyllistynyt määrättiin maksamaan vahingonkorvausta syrjinnän uhrille vain yhdessä tapauksessa. Summa oli 600 euroa. Vuosina 2010–2011 päiväsakkojakauma työsyRJintärikoksissa oli 15–100 päiväsakkoa ja korvausjakauma 200–3000 euroa. Päiväsakkojen keskiarvo oli 35 päiväsakkoa.

Taulukko 6.

## SEURAAMUKSET KÄRÄJÄOIKEUKSIEN SYRJINTÄ, TYÖSYRJINTÄ JA KISKONNANTAPAINEN TYÖSYRJINTÄ RIKOSASIOISSA 2014–2015

	Päiväsakko			Korvaus/hyvitys		
	Alin	Ylin	Keskiarvo	Alin	Ylin	Keskiarvo
<b>Syrjintä (n=9)</b>	<b>10</b>	<b>50</b>	<b>25</b>	<b>400 €</b>	<b>1 200 €</b>	<b>770 €</b>
<b>TyösyRJintä (n=20)<sup>3</sup></b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>35</b>	<b>200 €</b>	<b>3 000 €</b>	<b>1 150 €</b>
<b>Kiskonnantapainen työsyRJintä (n=2)<sup>4</sup></b>	<b>70</b>	<b>70</b>	<b>70</b>	<b>2 000 €</b>	<b>6 000 €</b>	<b>4 000 €</b>

Vuonna 2015 korkeimmassa oikeudessa käsiteltiin yksi työsyRJintärikosasia. Asiassa oli kyse siitä, oliko työnantaja syyllistynyt työsyRJintään perhesuhteiden ja sukupuolisen suuntautumisen perusteella. Korkein oikeus muutti hovioikeuden tuomiota siten, että se korotti sakkorangaistusta 15 päiväsakosta 40 päiväsaktoon. Näin vastaajalle tuli maksettavaksi 18 040 euroa sakkoa.<sup>5</sup>

<sup>3</sup> Lisäksi yksi tuomio, jossa vastaaja tuomittiin kolmen kuukauden vankeusrangaistuksen.

<sup>4</sup> Lisäksi viisi tuomiota, jossa vastaaja tuomittiin vankeusrangaistukseen.

<sup>5</sup> Ratkaisu löytyy Finlex-tietokannasta:

<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2015/20150041> (2.11.2016).

## 2.1.2. RIITA-ASIAT

Vuosina 2014–2015 käräjäoikeuksissa ratkaistiin yhteensä 36 tasa-arvolakiin liittyvää riita-asiaa. Yhdenvertaisuuslakiin liittyviä riita-asioita samana ajanjaksona käsiteltiin käräjäoikeuksissa yhteensä viisi. Yhdessäkään yhdenvertaisuuslakiin liittyvässä riita-asiassa kanne ei johtanut tuomioon syrjinnästä, sillä kaksi kannetta peruttiin, yhdessä tuomioistuin vahvisti sovinnon ja kahdessa kanne hylättiin. Hylätyissä kanteissa toisessa oli väitettyinä syrjintäperusteena etninen alkuperä ja toisessa ikä ja terveydentila. Yhdessä asiassa käräjäoikeus katsoi työnantajan purkaneen kantajan työsuhteen tämän terveydentilan perusteella. Kaikissa yhdenvertaisuuslakiin ja tasa-arvolakiin liittyvissä riita-asioissa oli kyse työelämästä.

Tarkastelujakson tasa-arvolakiin perustuvista riita-asioista ei kaikista käy ilmi riidan aihe. Useimmiten syynä tähän on, että kanne oli peruttu tai sovinto oli vahvistettu käräjäoikeudessa. Yleiskuvana voi todeta, että tasa-arvolakiin perustuvissa riidoissa oli sisällöllisesti kyse palkkaukseen, työtehtävien uudelleenjärjestämiseen, irtisanomiseen tai työ- tai virkasuhteen purkuun, määräaikaisen työsuhteen jatkamatta jättämiseen tai työhönottoon tai virantäyttöön liittyvistä riidoista. Isossa osassa väitettyinä syrjintäperusteena oli raskaus tai perhevapaat. Tarkastelujaksona tasa-arvolakia todettiin rikotun yhteensä viisi kertaa.

Vuosina 2014–2015 hovioikeuksissa ratkaistiin yhteensä 12 tasa-arvolakiin liittyvää riita-asiaa. Yhdenvertaisuuslakiin liittyviä riita-asioita ratkaistiin samalla ajanjaksolla yhteensä kolme. Kaikissa näissä oli kyse työelämään liittyvästä riidasta. Hovi-oikeudet eivät muuttaneet käräjäoikeuksien ratkaisuja yhdessäkään asiassa. Tasa-arvolakiin liittyvissä riita-asioissa oli myös kaikissa kyse työelämään liittyvästä riidasta, väitetystä syrjinnästä palkkauksessa ja työhönotossa. Hovioikeus muutti käräjäoikeuden ratkaisua tasa-arvolain osalta vain yhdessä tapauksessa.

Vuonna 2014 korkeimmassa oikeudessa käsiteltiin yksi yhdenvertaisuuslakiin liittyvä riita-asia, jossa väitettyinä syrjintäperusteena oli ikä. Asiassa oli kyse siitä, oliko työnantaja menetellyt lainvastaisesti, kun se oli sitoutunut osana muutosturvaohjelmaa sitoutunut maksamaan irtisanotuille tukea työllistymistä tai toimeentuloa varten, mutta evännyt tuen kantelijalta, koska tämä oli oikeutettu ansiosidonnaisen päivärahan lisäpäiviin 65 vuoden ikään saakka. Korkein oikeus muutti hovioikeuden tuomiota ja hylkäsi kanteen.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Ratkaisu luettavissa Finlex-tietokannasta:  
<http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2014/20140047> (2.11.2016).

### 2.1.3. HALLINTO-OIKEUDET

Oikeusrekisterikeskuksen tunnistetiedot hallinto-oikeuksien ratkaisuksista, joissa on sovellettu yhdenvertaisuuslakia tai tasa-arvolakia ovat kaikkein puutteellisimmat. Asiaryhmässä, josta niiden pitäisi löytyä, on vuositasolla vain muutamia ratkaisuja. Toissijaisista lähteistä kootuissa aineistoissa ratkaisuja löytyy kuitenkin paljon enemmän. Tässä yhteydessä aineiston kokoamisessa on yhdistetty ja turvauduttu tasa-arvovaltuutetun kokoamaa oikeuskäytäntöaineistoa tasa-arvolain soveltamisesta ja yhdenvertaisuusvaltuutetun kokoamaa aineistoa yhdenvertaisuuslain soveltamisesta.

Hallinto-oikeuksissa käsiteltiin vuonna 2015 kaksi yhdenvertaisuuslakiin liittyvää asiaa. Näissä molemmissa oli alun perin kyse syrjintälautakunnan ratkaisusta. Toisessa oli kyse siitä, onko kunnan kasvatusta ja opetuslautakunta menetellyt yhdenvertaisuuslain syrjintäkiellon vastaisesti, kun ulkomaalaistaustaisen adoptiolapsen opetus oli toteutettu normaaliluokan sijasta pienryhmässä.<sup>7</sup> Syrjintälautakunta hylkäsi hakemuksen ja Hämeenlinnan hallinto-oikeus hylkäsi valituksen. Toisessa oli kyse siitä, oliko pankki menetellyt yhdenvertaisuuslain syrjintäkiellon vastaisesti, koska pankki ei ollut hyväksynyt virolaista passia henkilöllisyyden osoittamiseksi. Lautakunta antoi asiassa kieltopäätöksen ja Itä-Suomen hallinto-oikeus hylkäsi valituksen.<sup>8</sup>

Tasa-arvovaltuutetun ja yhdenvertaisuusvaltuutetun kokoaman aineiston perusteella hallinto-oikeuksissa ratkaistiin vuonna 2014 yhteensä 22 tasa-arvolakiin liittyvää asiaa. Näistä yhteensä yhdeksässä kanne peruttiin, soviteltiin tai jätettiin sillensä. Vuonna 2015 hallinto-oikeuksissa käsiteltiin 15 tasa-arvolakiin liittyvää asiaa. Näistä yhteensä seitsemässä kanne peruttiin, soviteltiin tai jätettiin sillensä. Tyypillisesti näissä tapauksissa oli kyse viran- tai viransijaisuuden täytöstä tai työhönotosta, irtisanomisesta tai virkasuhteen purusta. Joukossa on myös kaksi tapausta, joissa on kyse tasa-arvolain kiintiösäännösten soveltamisesta.

---

<sup>7</sup> Syrjintälautakunnan tapausseleste luettavissa täällä:

[http://yvtltk.fi/material/attachments/ytltk/sltkntapausselesteet2013/pyTlsHPyJ/48581\\_SLTK-tapausseleste\\_7\\_10\\_2013.pdf](http://yvtltk.fi/material/attachments/ytltk/sltkntapausselesteet2013/pyTlsHPyJ/48581_SLTK-tapausseleste_7_10_2013.pdf) (2.11.2016).

<sup>8</sup> Ratkaisu luettavissa Finlex-tietokannasta:

[http://www.finlex.fi/fi/oikeus/hao/2015/ita-suomen\\_hao20150193](http://www.finlex.fi/fi/oikeus/hao/2015/ita-suomen_hao20150193) (2.11.2016).



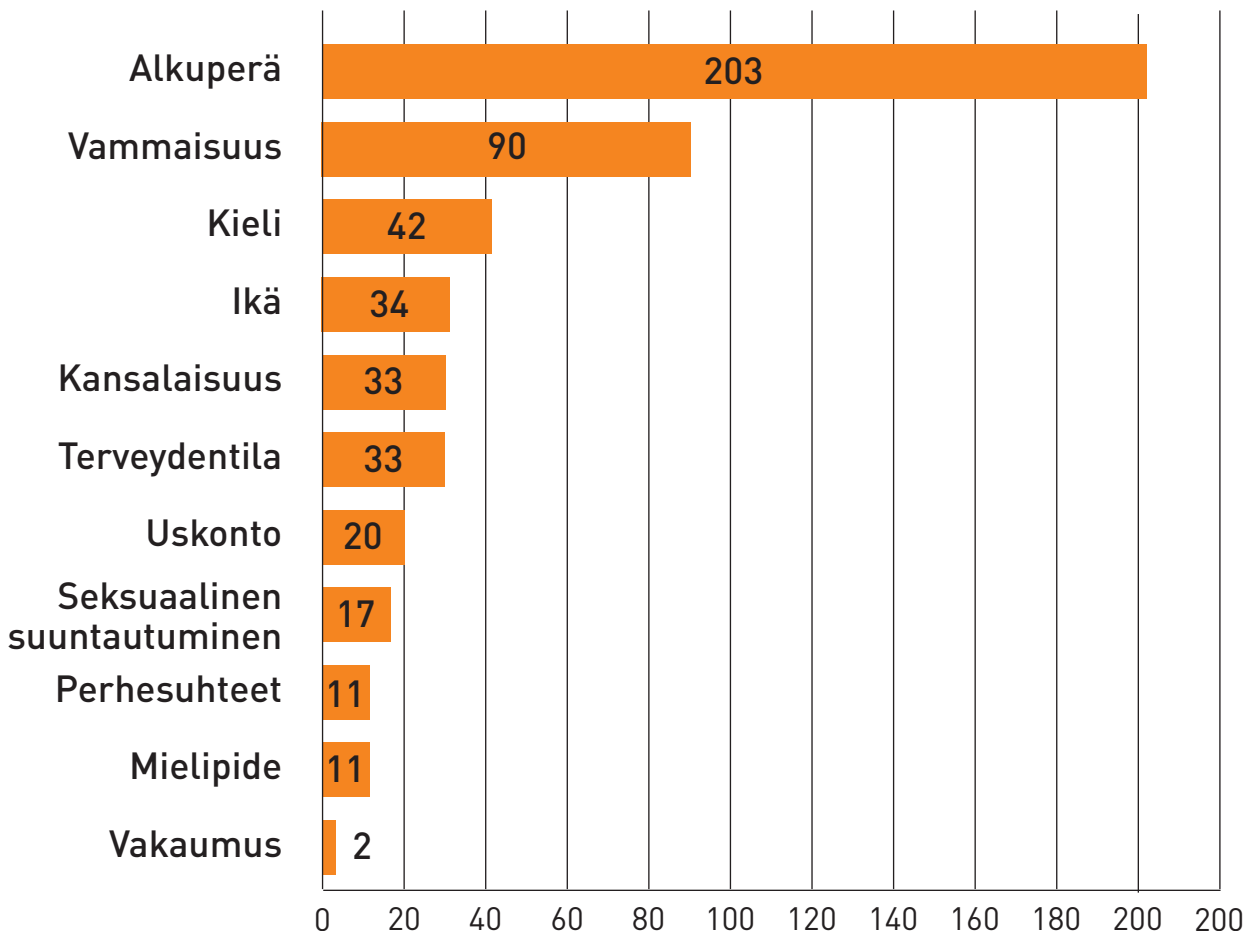
## 2.2. VIRANOMAISTILASTOT

### 2.2.1. YHDENVERTAISUUSVALTUUTETTU JA YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOLAUTAKUNTA

Ensimmäisenä toimintavuotena vuonna 2015 yhdenvertaisuusvaltuutettu käsitteli syrjintänä yhteensä 496 asiakastapausta. Edellisenä vuonna vähemmistövaltuutettu käsitteli syrjintänä yhteensä 287 asiakastapausta. Kasvua oli 73 prosenttia. Kaikissa vähemmistövaltuutetun käsittelemissä asiakastapauksissa oli kyse syrjinnästä etnisen alkuperän perusteella. Myös vuonna 2015 yleisin syrjintäperuste oli etninen alkuperä, sillä yhteensä 203 syrjintäasiassa oli kyse syrjintäepäilystä etnisen alkuperän perusteella. Seuraavaksi yleisemmät syrjintäperusteet olivat vammaisuus (n=90), kieli (n=42) ja ikä (n=34). Kansalaisuus ja terveydentila olivat syrjintäperusteina kumpikin yhteensä 33 asiakasasiassa. Uskonto tai vakaumus oli syrjintäperuste 22 asiassa ja seksuaalinen suuntautuminen yhteensä 17 asiassa. Mielipide, poliittinen toiminta tai ammattiyhdistystoiminta oli syrjintäperuste 11 asiassa. Yhtä monessa oli kyse syrjinnästä perhesuhteiden perusteella.

KUVIO 1.

#### YHDENVERTAISUUSVALTUUTETUN ASIAKASTILASTOT SYRJINTÄPERUSTEITTAIN VUONNA 2015



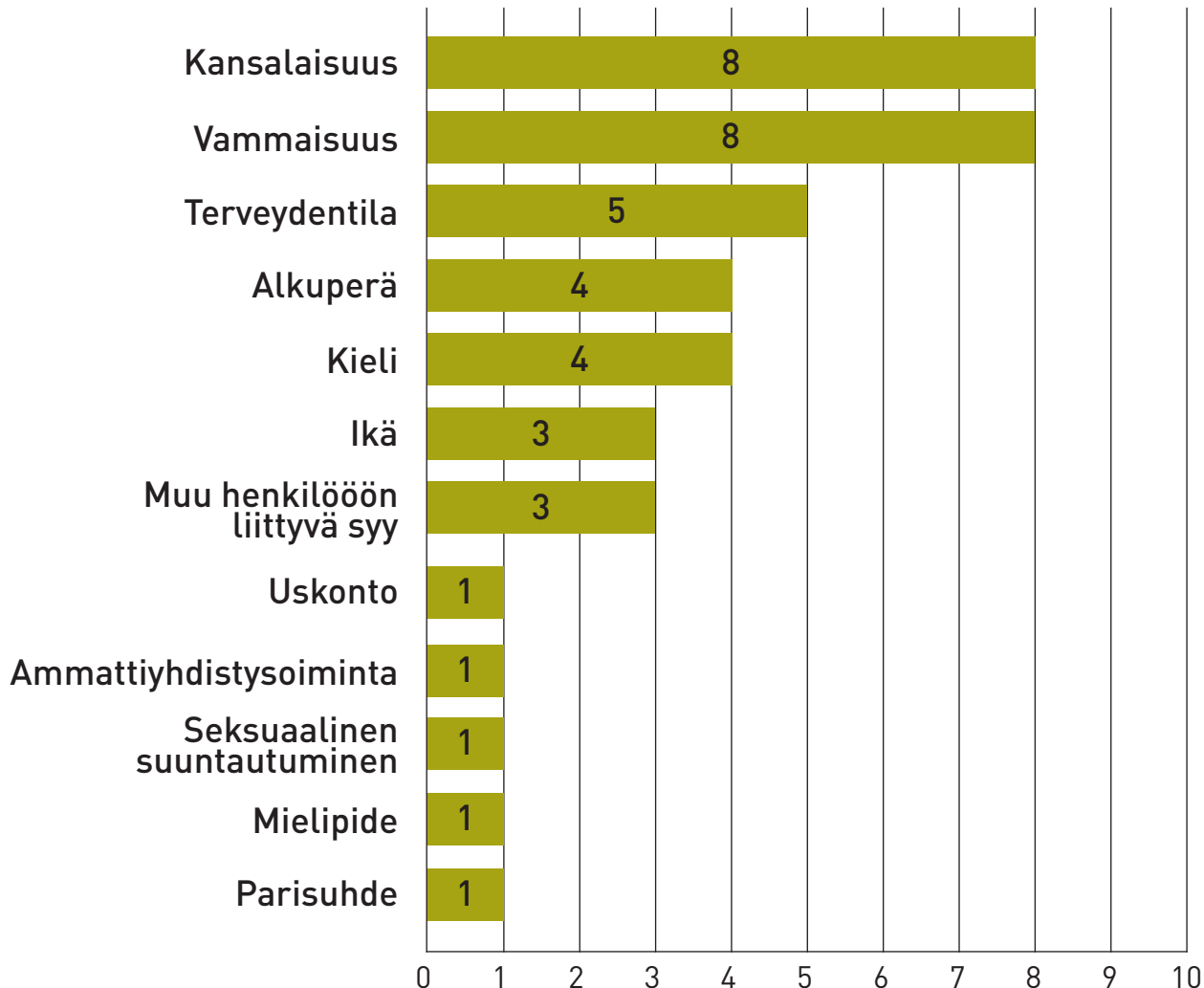


Syrjintälautakunta ratkaisi vuonna 2014 yhteensä 20 hakemusta, jossa oli kyse syrjintäepäilystä etnisen alkuperän perusteella. Näistä neljässä lautakunta päätyi antamaan kieltopäätöksen. Uusia hakemuksia kyseisenä vuonna lautakunnan ratkaistavaksi tuli 13.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta asetettiin 17.6.2015 ja järjestäytymiskokous pidettiin 8.9.2015, jolloin lautakunta vahvisti itselleen työjärjestyksen. Ensimmäinen lautakunnan jaoston istunto, jossa jaosto teki hakemuksia koskevia päätöksiä, oli 6.10.2015. Edellisestä johtuen vuoden 2015 tilastot eivät siis kata koko vuotta. Tästä huolimatta lautakuntaan tuli yhteensä 40 hakemusta. Kansalaisuus (n=8) ja vammaisuus (n=8) olivat yleisimmät syrjintäperusteet hakemuksissa. Seuraavaksi yleisin syrjintäperuste oli terveydentila (n=5), jonka perässä tuli alkuperä (n=4) ja kieli (n=3). Muu henkilöön liittyvä syy ja ikä olivat kumpikin syrjintäperusteena kolmessa lautakuntaan tehdyssä hakemuksessa. Seuraavat syrjintäperusteet olivat kukin yhdessä hakemuksessa: uskonto, ammattiyhdistystoiminta, seksuaalinen suuntautuminen, mielipide ja perhesuhteet.

Kuvio 2.

## VUONNA 2015 YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOLAUTAKUNTAAN SAAPUNEET HAKEMUKSET SYRJINTÄPERUSTEITTAIN ERITELTYNÄ







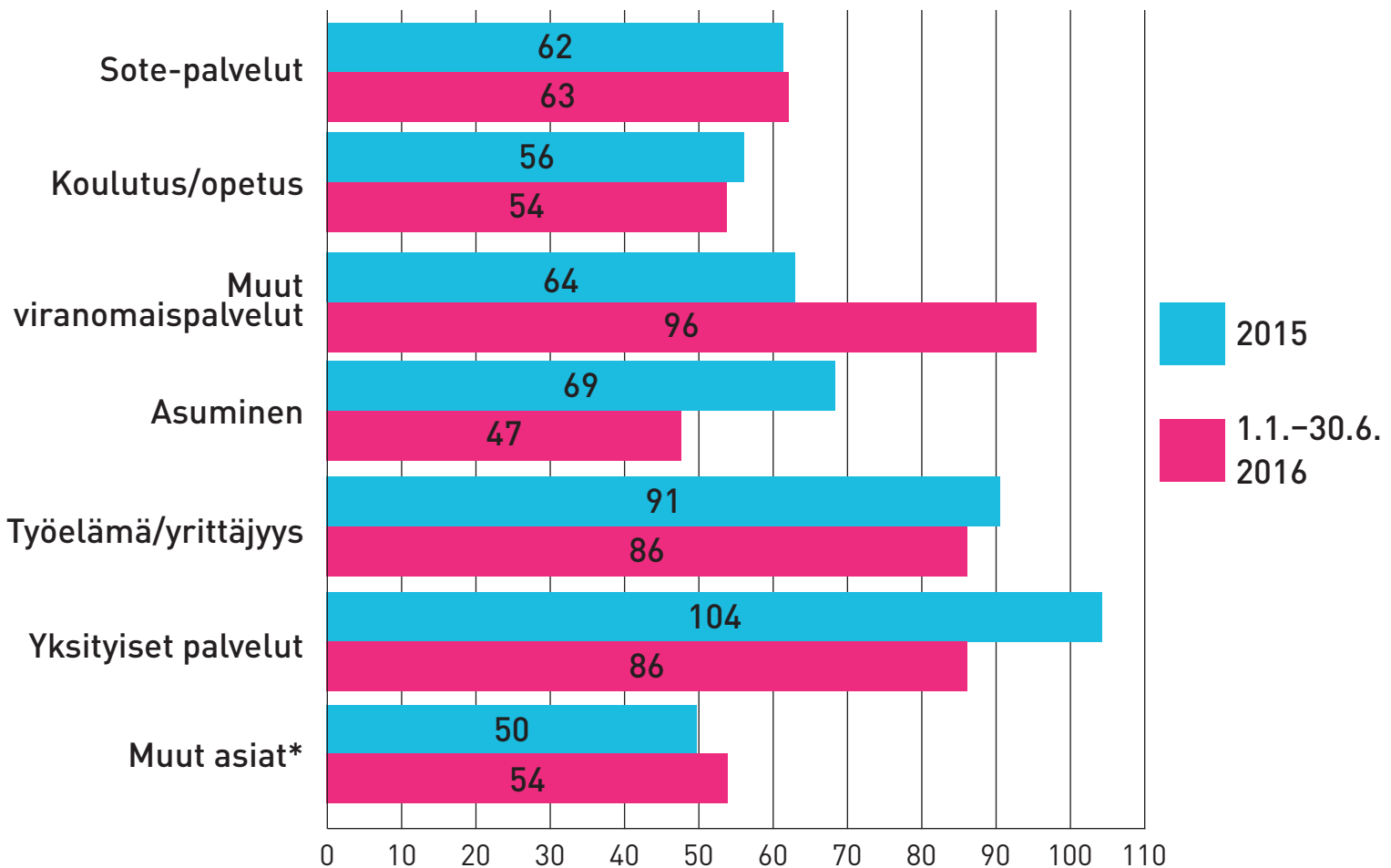
Kuvio 4.

## SYRJINTÄASIAT SYRJINTÄPERUSTEITTAIN YHDENVERTAISUUSVALTUUTETUN TOIMISTOSSA 2015 JA 1.1.–30.6.2016

Vuoden 2016 alkupuoliskon aikana yhdenvertaisuusvaltuutetulle tehdyissä syrjintäkanteluissa yleisimmät syrjintäperusteet olivat alkuperä (n=123) ja vammaisuus (n=104). Jälkimmäisen osalta on puolen vuoden aikana tullut enemmän kanteluita kuin edellisen vuoden aikana. Seuraavaksi yleisimmät syrjintäperusteet ovat olleet muu henkilöön liittyvä syy (n=58), ikä (n=54), terveydentila (n=35) ja kieli (n=34). Erityistä kasvua verrattuna edelliseen vuoteen on ollut muun henkilöön liittyvän syyn osalta.

Kuvio 4.

## SYRJINTÄEPÄILYT ELÄMÄNALUEITTAIN YHDENVERTAISUUSVALTUUTETULLA 2015 JA 1.1.–30.6.2016

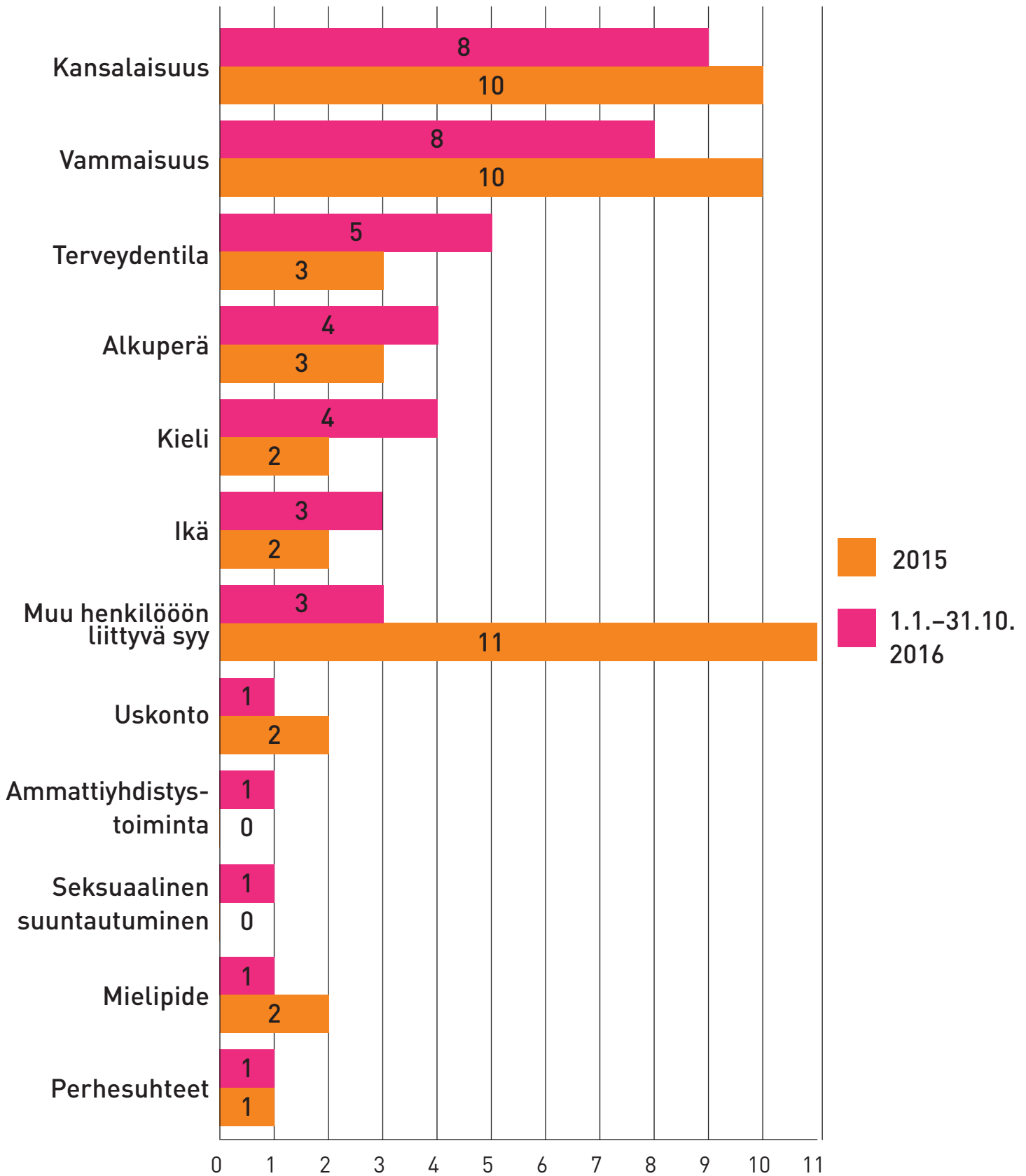


Vuoden 2016 alkupuoliskon aikana valtuutetulle tehdyistä syrjintäilmoituksista isossa osassa oli kyse julkisissa palveluissa epäilystä syrjinnästä. Kanteluita, joissa oli kyse sosiaali- ja terveyspalveluista, oli yhteensä 63, kun muihin julkisiin palveluihin liittyviä syrjintäilmoituksia oli yhteensä 96. Työelämään liittyviä kanteluita ja yksityisiin palveluihin liittyviä syrjintäilmoituksia tehtiin valtuutetulle molempia yhteensä 86.

Kuvio 5.

## HAKEMUKSET SYRJINTÄPERUSTEITTAIN

YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOLAUTAKUNNASSA 2015 JA 1.1.-31.10.2016



Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa yleisimmät syrjintäperusteet hakemusasioissa vuoden 2016 alkupuoliskolla ovat olleet muu henkilöön liittyvä syy (n=11), kansalaisuus (n=10) ja vammaisuus (n=10). Seuraavaksi yleisimmät ovat olleet terveydentila (n=3) ja alkuperä (n=3). Hakemusasiat jakautuvat tasan sen osalta, kuka on hakemuksen vastapuolena, yksityinen toimija vai julkinen taho.

### 2.2.3. TYÖSUOJELUVIRANOMAISET

Työsuojeluviranomaiset valvovat muun muassa syrjintäkieltoa työelämässä. Tällä hetkellä vain Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue laatii vuositilastoja työelämän syrjintään liittyvistä toimenpiteistä. Vuonna 2014 Etelä-Suomen työsuojelun vastuualueelle tuli yhteensä 226 työsyryntäepäilyksi kirjattua yhteydenottoa.<sup>10</sup> Vuonna 2015 työsyryntäepäilyiksi kirjattuja yhteydenottoja oli 288. Etelä-Suomen työsuojelun vastuualueen oman näkemyksen mukaan yhteydenottomäärän kasvuun ovat voineet vaikuttaa syrjintäasioiden saama julkisuus uuden yhdenvertaisuuslain voimaantulon myötä ja se, että työsuojeluviranomainen tunnetaan aiempaa paremmin myös syrjinnän valvojana. Lisäksi vuoden 2014 ja 2015 lukuihin on vaikuttanut tiedonkeruun tehostaminen ja kirjaamistavan muutos johtuen uudesta tiedonkeruujärjestelmästä.<sup>11</sup>

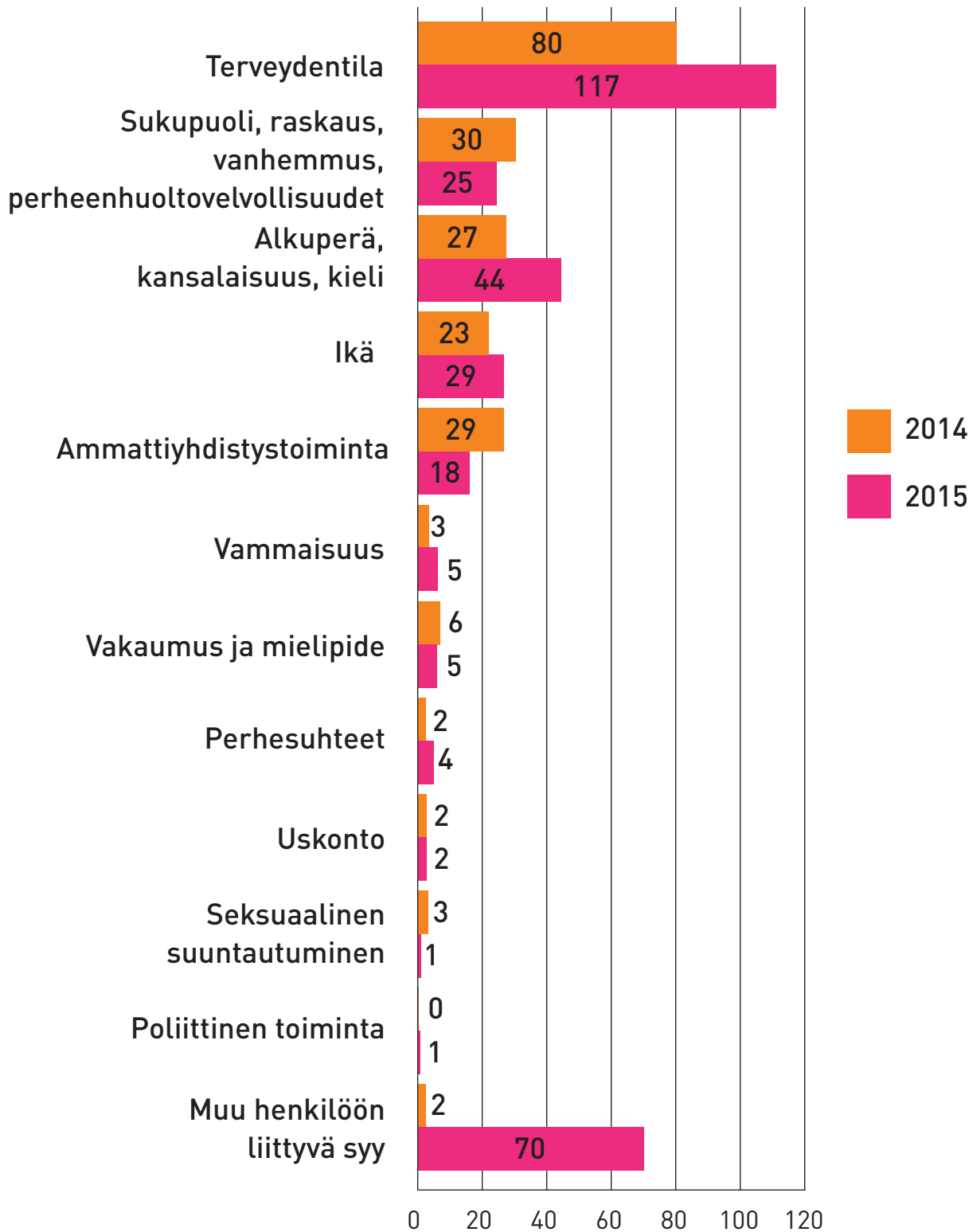
---

<sup>10</sup> Työsyryntäasiakasaloitteinen valvonta 2014”, luettavissa osoitteessa: <http://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/723301/Työsyryntäasiakasaloitteinen+valvonta+vuonna+2014+%28Etelä-Suomi%29/f5ca717e-dc3d-421c-9fbd-dd1d4cbf3261> (3.11.2016).

<sup>11</sup> ”Syrjinnän kiellon valvonta Etelä-Suomessa vuonna 2015”, luettavissa osoitteessa: [http://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/722336/Syrjinnän\\_valvonta\\_ESAVI2015/946302c7-9bd2-4782-8761-2179d44af310](http://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/722336/Syrjinnän_valvonta_ESAVI2015/946302c7-9bd2-4782-8761-2179d44af310) (3.11.2016).

Kuvio 6.

**ETELÄ-SUOMEN ALUEHALLINTOVIRASTON TYÖSUOJELUN VASTUUALUEEN  
TYÖSYRJINTÄEPÄILYIKSI KIRJAAMAT YHTEYDENOTOT VUOSINA 2014–2015  
ERITELTYNÄ SYRJINTÄPERUSTEITTAIN**



Vuonna 2014 yli puolessa (noin 52 %) yhteydenotoista oli kyse palvelusuhteen päättämisestä syrjivän syyn perusteella. Yhteensä 41 prosentissa yhteydenotoista oli kyse koetusta syrjinnästä palvelussuhteen aikana. Lopuissa yhteydenotoista (7 %) oli kyse työhönotossa koetusta syrjinnästä.<sup>12</sup> Vuonna 2015 yhteydenotoista yhteensä 47 prosentissa oli kyse koetusta syrjinnästä palvelussuhteen aikana ja 42 prosentissa palvelussuhteen päättämisestä. Työhönotossa koetusta syrjinnästä oli kyse 11 prosentissa yhteydenottoja.

Tarkastelujakson molempina vuosina terveydentila oli yleisin syrjintäperuste Etelä-Suomen työsuojelun vastuualueelle tehdyissä yhteydenotoissa. Myös sukupuoli, raskaus, vanhemmuus ja perhehuoltovelvollisuudet olivat molempina vuosina yleisiä syrjintäperusteita, kuten myös ikä ja ammattiyhdistystoiminta. Alkuperä, kansalaisuus ja kieli olivat syrjintäperusteena useammin vuonna 2015 kuin vuotta aikaisemmin. Merkittävin tilastollinen muutos tarkastelujaksona liittyy yhteydenottoihin, joissa syrjintäperusteena oli muu henkilöön liittyvä syy. Vuonna 2014 näitä yhteydenottoja oli yhteensä kaksi, kun seuraavana vuonna niitä oli yhteensä 70. Näissä tapauksissa on tyypillisesti kyse siitä, että työntekijä on tuonut esille epäkohtia työoloissaan, kuten esimerkiksi tehnyt häirintäilmoituksen, tai vaatinut oikeuksiaan työpaikalla, kuten esimerkiksi ylityökorvauksia.

---

<sup>12</sup> ”Työsyrjinnän asiakasaloitteinen valvonta 2014” on luettavissa kokonaisuudessaan osoitteessa: <http://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/723301/Työsyrjinnän+asiakasaloitteinen+valvonta+vuonna+2014+%28Etelä-Suomi%29/f5ca717e-dc3d-421c-9fbd-dd1d4cbf3261> (3.11.2016).



Taulukko 8.

**VUOSINA 2014–2015 ERI VIRANOMAISISSA JA TUOMIOISTUIMISSA  
KÄSITELLYT/VIREILLE SAATETUT SYRJINTÄASIAT**

<b>VALVONTAVIRANOMAISET</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
<b>Yhdenvertaisuusvaltuutettu</b> (vähemmistövaltuutettu 31.12.2014 saakka)	287 <sup>13</sup>	496
<b>Työsuojeluviranomaiset</b>	226	288
<b>Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta</b> (syrjintälautakunta 31.12.2014 saakka)	20 <sup>14</sup>	40 <sup>15</sup>
<b>Tasa-arvovaltuutettu</b>	317	301
<b>KÄRÄJÄOIKEUS</b>		
Syrjintärikos (RL 11:11)	10	6
Työsyrjintärikos (ml. RL 47:3 ja RL 47:3a)	23	23
Tasa-arvolaki	15	21
Yhdenvertaisuuslaki	1	4
<b>HOVIOIKEUS</b>		
Syrjintärikos (RL 11:11)	2	3
Työsyrjintärikos (ml. RL 47:3 ja RL 47:3a)	16	7
Tasa-arvolaki	7	6
Yhdenvertaisuuslaki	3	0
<b>KORKEIN OIKEUS</b>		
Syrjintärikos (RL 11:11)	0	0
Työsyrjintärikos (ml. RL 47:3 ja RL 47:3a)	0	1
Tasa-arvolaki	0	0
Yhdenvertaisuuslaki	1	0
<b>HALLINTO-OIKEUS</b>		
Yhdenvertaisuuslaki	0	2
Tasa-arvolaki	22	14
<b>KORKEIN HALLINTO-OIKEUS</b>		
Yhdenvertaisuuslaki	0	1
Tasa-arvolaki	2	0

<sup>13</sup> Vähemmistövaltuutettu käsitteli vain etniseen alkuperään liittyvä syrjintäkanteluja muilla elämänalueilla kuin työelämässä.

<sup>14</sup> Syrjintälautakunta käsitteli vain etniseen alkuperään liittyvä syrjintäkanteluja muilla elämänalueilla kuin työelämässä.

<sup>15</sup> Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta oli operatiivinen 8.9.2015 alkaen.

## 2.3. HAVAINTOJA YHDENVERTAISUUSLAIN TARJOAMASTA OIKEUSSUOJASTA

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) voimaantulo vuoden 2015 alusta oli kauan odotettu ja pitkään valmisteltu laajennus syrjinnälle alttiiden ihmisten oikeussuojaan. Eri toimijoiden keskuudessa vallitsee konsensus, että yhdenvertaisuuslaki tarjoaa hyvän muodollisen suojan erilaisissa syrjintätilanteissa ja laki sisältää monia merkittäviä parannuksia yhdenvertaisuuden toteuttamisessa. Syrjintäperusteiden lista on poikkeuksellisen kattava ja yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivalta laajeni kaikkiin syrjintäperusteisiin lukuun ottamatta sukupuolta, sukupuoli-identiteettiä ja sukupuolen ilmentymää. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivalta laajeni merkittävästi. Yhdenvertaisuuden edistämismittarit ovat aiempaa laajempia ja koskevat niin viranomaisia, koulutuksen järjestäjiä kuin työnantajiakin.

Lain voimaantulon jälkeen seuraava keskeinen kysymys kuuluu, onko laissa säädetty oikeussuoja tosiasiallisesti parantanut syrjinnälle alttiiden ihmisten oikeussuojaa? Onko laajennetulle suojalle ollut tarvetta? Yksi tapa lähestyä tätä teemaa on tarkastella, miten syrjinnälle alttiit ihmiset ovat käyttäneet hyväkseen tarjolla olevaa oikeussuojaa. Tätä tarkoitusta varten edellä tarkasteltiin lähemmin yhdenvertaisuusvaltuutetun ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan tilastoja liittyen yhdenvertaisuuslaissa kiellettyyn syrjintään myös vuoden 2016 osalta. Lyhyen aikarajauksen johdosta aineistosta ei pysty vetämään kattavia päätelmiä, mutta alustavia arviota on mahdollista tehdä. Yhteydenottojen määrällinen kehitys osoittaa selkeästi, että valtuutetun ja lautakunnan kaltaisille matalan kynnyksen oikeussuojaelimityksille on tarvetta ja lain uudistaminen on siten myös käytännössä osoittautunut perustelluksi.

Valtuutetulla on mahdollisuus puuttua syrjintään muun muassa pyytämällä selvityksiä, tekemällä aloitteita sovinnollisen ratkaisun edistämiseksi, antamalla lausuntoja sekä viemällä syrjintätapauksia yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan tai tuomioistuimeen ratkaistavaksi. Näiden toimenpiteiden lisäksi uusi yhdenvertaisuuslainsäädäntö on antanut valtuutetun käyttöön kaksi uutta instrumenttia: mahdollisuuden lausua syyttäjille ja tuomioistuimille yksittäisissä syrjintää koskevissa oikeustapauksissa ja mahdollisuuden tehdä tarkastuksia viranomaisen, oppilaitoksen tai yrityksen toimitiloissa. Syyttäjien ja tuomioistuimien velvollisuus kuulla yhdenvertaisuusvaltuutettua syrjintäasioissa on merkittävä. Lainsäätäjän nimenomaisena tarkoituksena on ollut, että valtuutetulla on syrjinnän asiantuntijana mahdollisuus arvioinneillaan vaikuttaa syrjinnän siviilioikeudelliseen sekä rikosoikeudelliseen kehitykseen oikeuskäytännössä.



Uusi yhdenvertaisuuslaki on olennaisella tavalla lisännyt mahdollisuuksia puuttua henkilön henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvään, muita huonompaan kohteluun. Päähuomio lain soveltamisessa on kiinnittynyt siihen, että viranomaiset, työnantajat sekä koulutuksen, tavaroiden ja palveluiden tarjoajat eivät syrjisi ketään. Ainakaan vielä lailla ei ole ollut vaikutusta yhteiskunnan koventuneeseen ilmapiiriin, joka näkyy vähemmistöihin kuuluvien ihmisten turvallisuuteen ja henkilökohtaiseen koskemattomuuteen liittyvien loukkausten lisääntymisenä. Yhdenvertaisuuslaki kieltää kuitenkin myös yksityisten henkilöiden välillä tapahtuvan syrjinnän ja häirinnän.



vammaiset ihmiset jonakin muuna kuin yhdenvertaisina yhteiskunnan jäseninä. Tästä syystä sivuutamme ja unohtamme ottaa huomioon vammaisten ihmisten tarpeet rakennetun ympäristön ja palveluiden suunnittelussa tai asennoidumme vammaisiin ihmisiin kuin kuokkavieraisiin, jotka ovat uskaltaneet astua mielessämme piirtämämme rajaviivan väärälle puolelle.

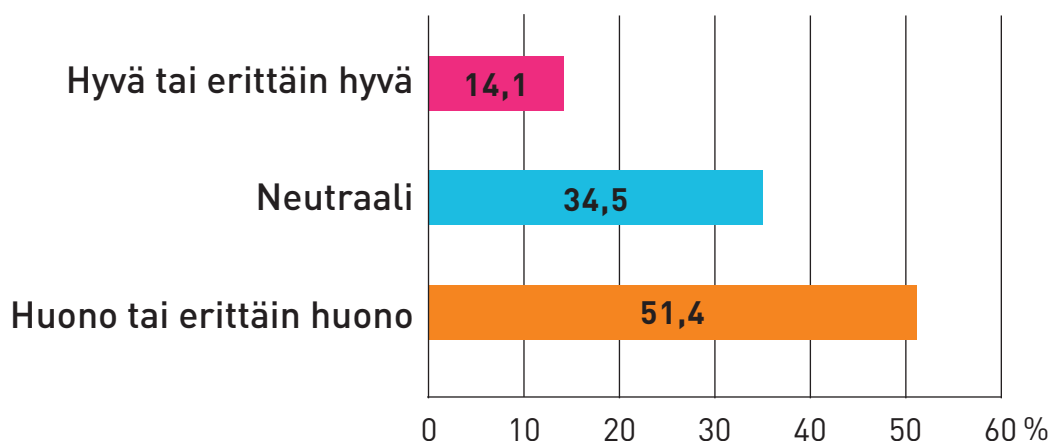
Verkkokyselyn tulosten perusteella yhteiskuntamme asenneilmapiirissä vammaisia kohtaan on paljon parantamista. Vain pieni määrä verkkokyselyn vastaajista on sitä mieltä, että asenteet vammaisia ihmisiä kohtaan ovat yleisesti ottaen hyvät, kun taas yli puolet on sitä mieltä, että asenteet ovat huonoja.

Vastaajista (n=426) yhteensä vain 14,1 prosenttia (n=60) on sitä mieltä, että asenneilmapiiri vammaisia ihmisiä kohtaan on yleisesti ottaen Suomessa hyvä tai erittäin hyvä. Päinvastaista mieltä asiasta on yhteensä 51,4 prosenttia (n=219) vastaajista. Yhteensä 34,5 prosenttia (n=147) on sitä mieltä, että asenneilmapiiri vammaisia kohtaan on neutraali.

Aistivammaisista vastaajista (n=117) yhteensä 44,4 prosenttia (n=52) on sitä mieltä, että ilmapiiri on huono tai erittäin huono. Fyysisesti vammaisista vastaajista (n=214) näin ajattelee 47,7 prosenttia (n=84). Muilla vammairyhmillä vastaajamäärät jäävät selkeästi pienemmiksi, joten tuloksiin on suhtauduttava parhaimmillaan vain suuntaa antavana. Vastaajista, joilla on neuropsykiatrisista erityisvaikeuksia (n=42), yhteensä 76,2 prosenttia kertoo pitävänsä ilmapiiriä huonona tai erittäin huonona. Psykkisesti vammaisista vastaajista (n=18) näin ajattelee 66,6 prosenttia (n=12) ja älyllisesti vammaisista vastaajista (n=19) 68,4 prosenttia (n=13).

Kuvio 7.

### VASTAAJIEN NÄKEMYS ASENEILMAPIIRISTÄ VAMMAISIA IHMISIÄ KOHTAAN SUOMESSA (%) (n=426)



Asenteet eivät näytä olevan vakioita vammaisia kohtaan, vaan ne vaihtelevat vammaustyypin mukaan. Vaikuttaa siltä, että esimerkiksi opaskoiron kanssa kulkevaan näkövammaiseen ja pyörätuolia käyttävään henkilöön asennoidutaan positiivisemmin kuin esimerkiksi Down-ihmiseen, autismikirjosta tai mielenterveydenhäiriöistä kärsivään henkilöön. Erilaisuuden kohtaaminen näyttää olevan sitä haasteellisempaa, mitä vähemmän kyseisen vammaustyypin edustajia kohdataan julkisessa tilassa - eli mitä tehokkaammin heidät on niin sanotusti eristetty pois muiden ihmisten silmistä. Erilaisuuden kohtaamisen haasteellisuudesta on osoituksena myös vuoden 2015 mielenterveysbarometrin tulos, jonka mukaan 74 prosenttia väestöstä pitää mielenterveysongelmia kohdanneiden henkilöiden kohtaamista epämukavana ja pelottavana.<sup>16</sup>

## VASTAAJIEN NÄKEMYKSIÄ ASENEILMAPIIRISTÄ

"Ei puhuta, että on vammaisia, joilla on aivot ja jotka voisivat tehdä mitä tahansa tietotekniikka- tai myyntityötä. Se on semmoinen median ja ehkä yleisemmin yhteiskunnan ongelma, että vammaiset, nähdään liian ahtaasti vain tietyn tyyppisinä vammaisina."

"Puhutaan avoimesta yhteiskunnasta, jossa kaikki voivat osallistua, mutta se on vain kiiltokuva."

"Vammaisten asioista ei haluta julkista keskustelua. Asioista halutaan vaieta eikä keskustelua haluta käydä."

"Vammaisena olen toisen luokan kansalainen."

Vastaajien käsityksiin vallitsevasta asenneilmapiiristä voivat vaikuttaa useat eri tekijät. Yksi käsityksiä muokkaava tekijä on luonnollisesti vastaajien omat kokemukset arjessa, kuten esimerkiksi koettu vihapuhe, syrjintä ja häirintä. Hälyttävää on se, että verkkokyselyn vastaajien mielestä kaikkein huonoin asenneilmapiiri vammaisia kohtaan on työpaikoilla. Myönteisimmin vammaisiin ihmisiin suhtaudutaan vastaajien mielestä yhdistyksissä ja järjestöissä.

<sup>16</sup> Mielenterveysbarometri 2015, luettavissa osoitteessa:  
<http://mtkl.fi/wp-content/uploads/2015/11/Mielenterveysbarometri-2015.pdf>  
(3.11.2016).

Vuonna 2015 julkaistun vihapuhetta selvittäneen kyselytutkimuksen mukaan vammaisista vastaajista reilu kolmannes oli kokenut vihapuhetta tai häirintää vammaisuutensa johdosta viimeisen 12 kuukauden aikana. Moni vastaajista oli kokenut vihapuhetta tai häirintää useammin kuin kerran kuussa edellisen 12 kuukauden aikana.<sup>17</sup>

Verkkokyselyn vastaajien mielestä kaikkein huonoin asenneilmapiiri vammaisia kohtaan on työpaikoilla. Vastaajista (n=415) yhteensä 57,1 prosenttia (n=237) on sitä mieltä, että asenneilmapiiri vammaisia kohtaan on työpaikoilla huono tai erittäin huono. Asenneilmapiirin julkisissa palveluissa mieltää huonoksi tai erittäin huonoksi yhteensä 49,5 prosenttia (n=209) kaikista vastaajista (n=422). Tavaroiden ja palveluiden tarjonnassa vastaajista (n=412) yhteensä 47,6 prosenttia (n=196) mieltää asenneilmapiirin vammaisia kohtaan huonoksi tai erittäin huonoksi.

Selkeästi positiivisin asenneilmapiiri vammaisia kohtaan on vastaajien mielestä yhdistyksissä ja järjestöissä. Yhteensä 43,1 prosenttia (n=179) kaikista vastaajista (n=416) on sitä mieltä, että asenneilmapiiri on hyvä tai erittäin hyvä. Noin neljännes (23,6 %) vastaajista (n=421) on sitä mieltä, että asenneilmapiiri vammaisia kohtaan on hyvä tai erittäin hyvä omalla asuinpaikkakunnalla. Oppilaitoksissa asenneilmapiiri on vammaisten mielestä pääasiassa neutraali: vastaajista (n=416) yhteensä 41,6 prosenttia (n=173) on tätä mieltä.

Verkkokyselyssä tiedusteltiin myös vastaajien näkemyksiä liittyen syrjinnän yleisyyteen muilla syrjintäperusteilla. Heidän mielestään syrjintä on yleistä Suomessa useilla eri syrjintäperusteilla. Vastaajista suurin osa (84,4%) on sitä mieltä, että syrjintä vammaisuuden perusteella on melko tai erittäin yleistä. Moni vastaaja pitää myös etnisen alkuperän perusteella tapahtuvaa syrjintää yleisenä. Vastaajista 70,5 prosenttia mieltää syrjinnän etnisen alkuperän perusteella melko tai erittäin yleiseksi. Vastaajista 65,8 prosenttia pitää syrjintää seksuaalisen suuntautumisen perusteella melko tai erittäin yleisenä.

---

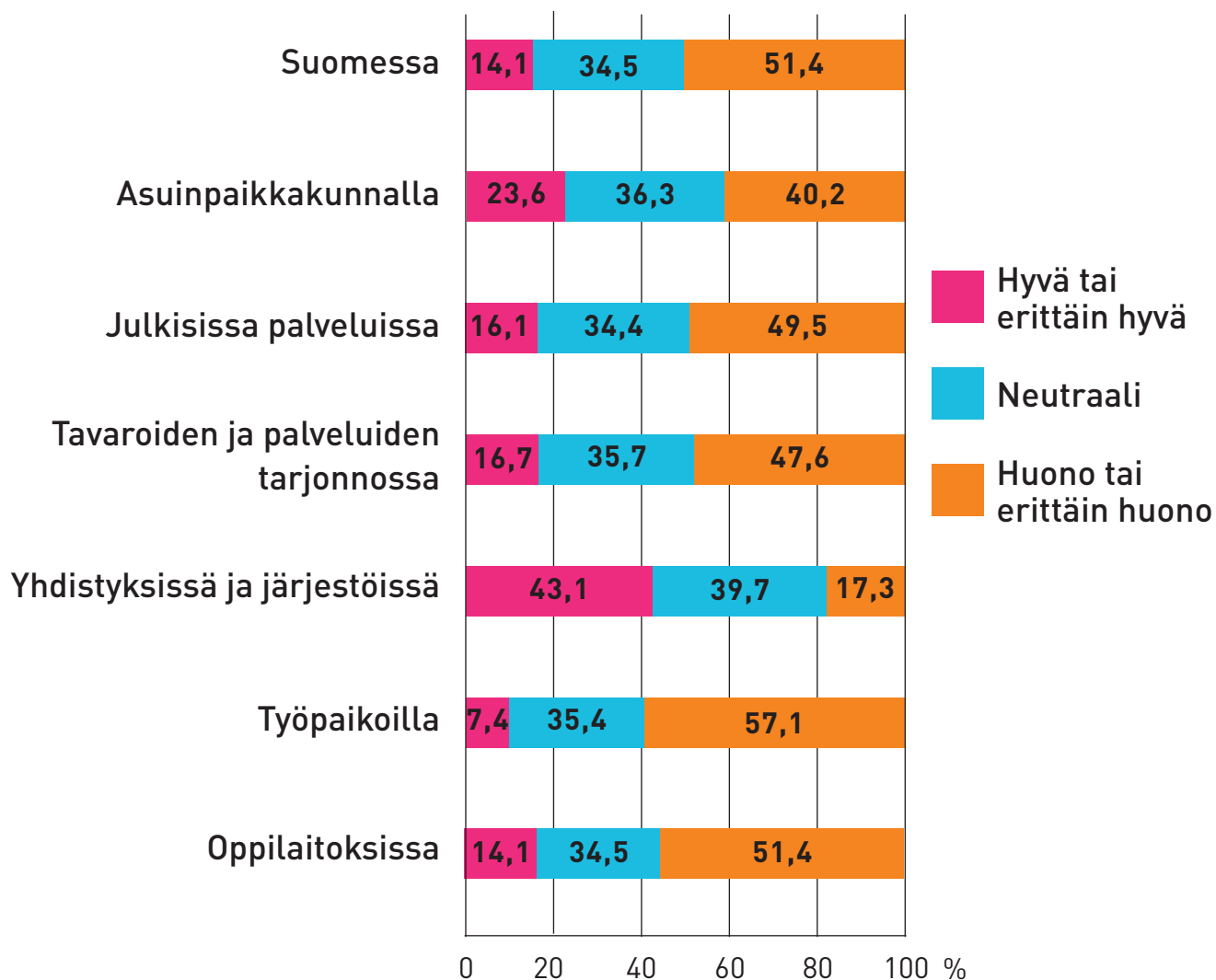
<sup>17</sup> Oikeusministeriö (2016), "Usein joutuu miettimään, miten pitäisi olla ja minne olla menemättä" – Selvitys vihapuheesta ja häirinnästä ja niiden vaikutuksista eri vähemmistöryhmiin. Selvityksiä ja ohjeita 7/2016.



Verkkokyselyn vastaajien näkemykset eroavat jossakin määrin vuoden 2015 Eurobarometrin Suomen vastaajien näkemyksistä. Pällimmäinen huomio on, että vammaisten ihmisten näkemyksen mukaan syrjintä on yleisempää kaikilla syrjintäperusteilla kuin barometrivastaajien mielestä. Erityisesti syrjintä vammaisuuden perusteella mielletään paljon yleisemmäksi kuin barometrivastaajien keskuudessa. Barometrivastaajien mukaan syrjintä on yleisintä etnisen alkuperän (67 %), seksuaalisen suuntautumisen (51 %) ja sukupuoli-identiteetin (49 %) perusteella. Barometrivastaajista hieman alle puolet (47 %) piti syrjintää vammaisuuden perusteella yleisenä.

Kuvio 8.

### VASTAAJIEN NÄKEMYS ASENNEILMAPIIRISTÄ VAMMAISIA KOHTAAN ERI TILANTEISSA (%)



Kuvio 9.

## **OSUUS VASTAAJISTA JOIDEN MIELESTÄ SYRJINTÄ ON YLEISTÄ KYSEISELLÄ SYRJINTÄPERUSTEELLA (%)**

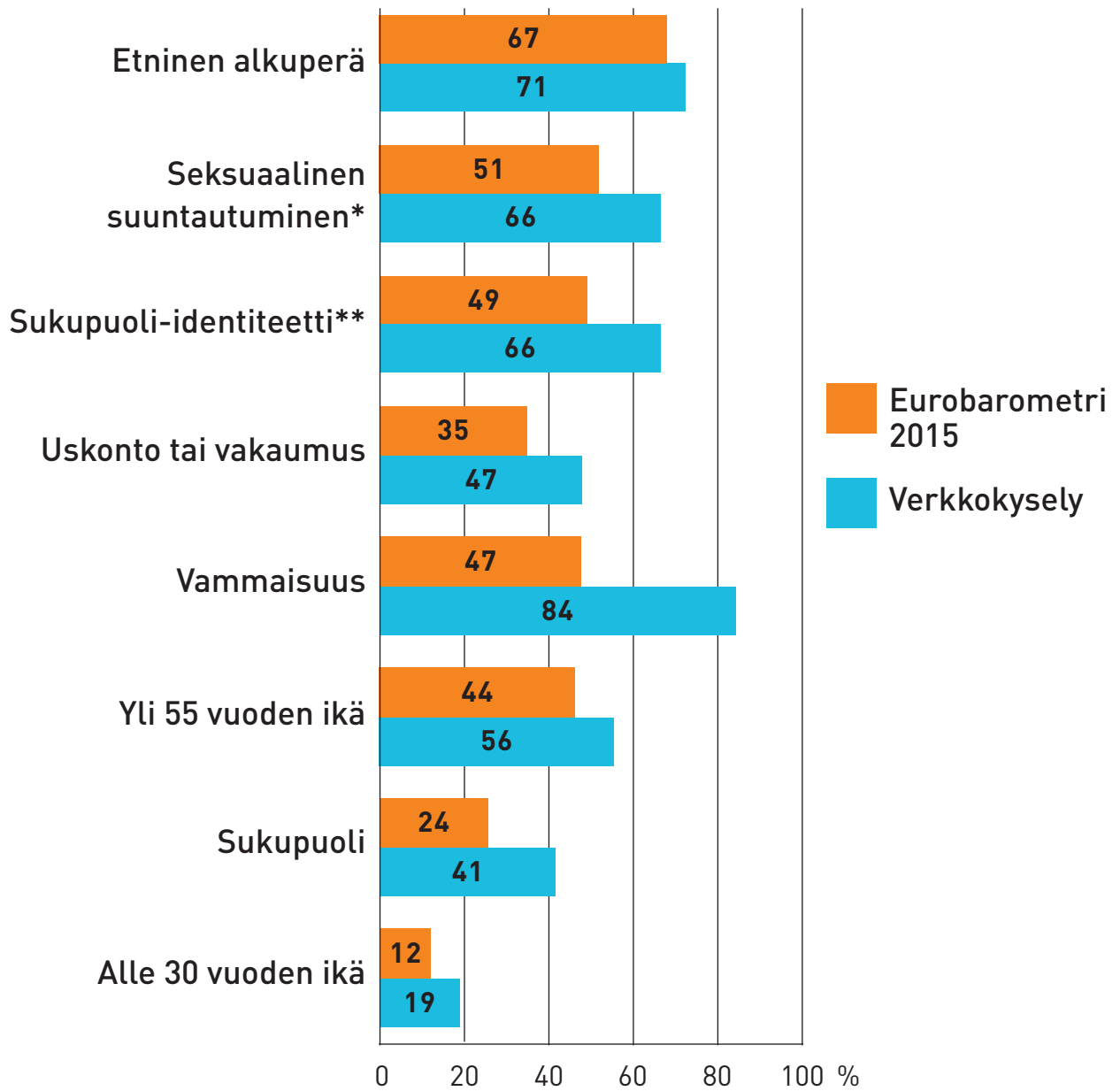
Verkkokyselyn vastaajien näkemykset eroavat jossakin määrin vuoden 2015 Eurobarometrin Suomen vastaajien näkemyksistä. Pällimmäinen huomio on, että vammaisten ihmisten näkemyksen mukaan syrjintä on yleisempää kaikilla syrjintäperusteilla kuin barometrivastaajien mielestä. Erityisesti syrjintä vammaisuuden perusteella mielletään paljon yleisemmäksi kuin barometrivastaajien keskuudessa. Barometrivastaajien mukaan syrjintä on yleisintä etnisen alkuperän (67 %), seksuaalisen suuntautumisen (51 %) ja sukupuoli-identiteetin (49 %) perusteella. Barometrivastaajista hieman alle puolet (47 %) piti syrjintää vammaisuuden perusteella yleisenä.

Yksi mahdollinen selitys sille, että vammaiset ihmiset pitävät syrjintää barometrivastaajia yleisempänä voi olla, että itse syrjinnälle alttiina ryhmänä vammaisilla on ilmiöstä keskivertokansalaista parempi ja omakohtaiseen kokemukseen perustuva käsitys. Tämä selittäisi myös sen, miksi vammaisten ihmisten mielestä syrjintä vammaisuuden perusteella on paljon yleisempää kuin barometrivastaajilla. Toisaalta on mahdollista, että vastaajat tulkitsevat omia kokemuksiaan virheellisesti syrjinnäksi.

Suurin osa verkkokyselyn vastaajista on sitä mieltä, että Suomessa pitäisi ottaa käyttöön uusia keinoja vammaisten ihmisten suojelemiseksi syrjinnältä. Vastaajista pääosa (86,7 %) on sitä mieltä, että uusia toimenpiteitä tarvitaan. Vain muutama vastaaja (2,9 %) on sitä mieltä, että keinovalikoima on riittävä ja uusi toimenpiteitä ei tarvita. Vastaajia ei pyydetty yksilöimään, millaisia uusia keinoja Suomessa pitäisi ottaa käyttöön.

Kuvio 9.

### OSUUS VASTAAJISTA JOIDEN MIELESTÄ SYRJINTÄ ON YLEISTÄ KYSEISELLÄ SYRJINTÄPERUSTEELLA (%)



\*Homous, lesbous, biseksuaalisuus

\*\*Transsukupuoliset ja muut transihmiset, sukupuolen ilmaisu

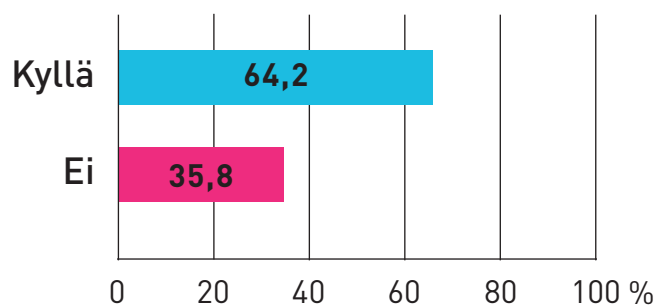


Verkkokyselyn vastaajat tietävät oman arvionsa mukaan hyvin, mitä syrjintä tarkoittaa. Toisaalta osuus vammaiskyselyn vastaajista, jotka kokevat tietävänsä oikeutensa, jos kohtaisivat syrjintää tai häirintää, on pienempi kuin Eurobarometrillä.

Vastaajista (n=518) 70,5 prosenttia (n=365) on sitä mieltä, että tietää hyvin, mitä syrjintä tarkoittaa. Yhteensä vain 6,9 prosenttia (n=36) kertoo tietävänsä huonosti, mitä syrjintä tarkoittaa. Kohtuullisesti asian kokee tietävänsä 22,6 prosenttia (n=117) vastaajaa.

Kuvio 10.

### **ONKO SINUA MIELESTÄSI SYRJITTY YHDELLÄ TAI USEAMMALLA PERUSTEELLA VIIMEISEN 12 KUUKAUDEN AIKANA? (%) (n=475)**



Onko sinua mielestäsi syrjitty yhdellä tai usealla perusteella viimeisen 12 kuukauden aikana? Kyllä, 64,2 %. Ei 35,8 %.

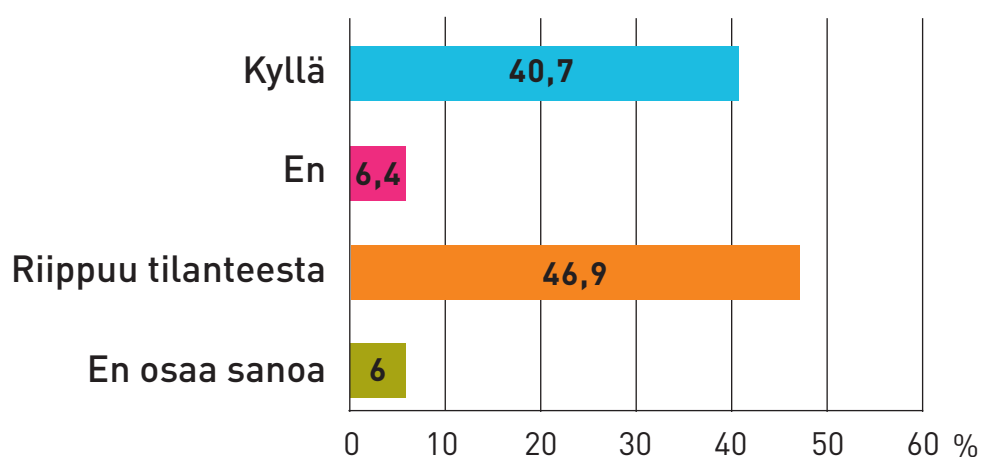
Verkkokyselyn vastaajista (n=518) vain 40,7 prosenttia (n=211) on sitä mieltä, että tietää oikeutensa, jos kohtaa syrjintää tai häirintää, kun vastaava luku barometrivastaajien keskuudessa on 78 prosenttia. Barometrivastaajista vain yksi prosentti on sitä mieltä, että vastaus riippuu tilanteesta, kun taas vammaisista vastaajista yhteensä 46,9 prosenttia (n=243) kertoo asian olevan riippuvainen siitä missä tilanteessa syrjintää kohtaa.

Yksi mahdollinen tapa tulkita verkkokyselyn tulosta oikeustietoisuudesta suhteessa Eurobarometriin on turvautua jo edellä esitettyyn oletukseen siitä, että vammaisten ihmisten omakohtaiset kokemukset syrjinnästä asettavat heidät parempaan asemaan arvioida, miten laaja-alaisesta ja monille eri elämänalueille ulottuvasta ilmiöstä syrjinnässä on kysymys. Tätä tulkintaa tukisi se, että vammaiskyselyssä lähes puolet vastaajista (46,9 %) on sitä mieltä, että heidän oikeustietoisuutensa riippuu tilanteesta. Vastaajista, jotka ovat sitä mieltä, että heidän oikeustietoisuutensa riippuu tilanteesta, suurin osa myös katsoo tietävänsä hyvin (46,5 %) tai kohtuullisesti (33,3 %), mitä syrjintä tarkoittaa.

Oman arvionsa mukaan perusasteen koulutuksen suorittaneista vastaajista (n=69) neljäsosa (26,1%) tietää huonosti tai erittäin huonosti, mitä syrjintä tarkoittaa. Vastaavat luvut toisen asteen (n=249) ja korkea-asteen (n=200) koulutuksen saaneiden keskuudessa ovat 4,8 prosenttia (n=12) ja 3,0 prosenttia (n=6). Samansuuntainen tulos nousee myös kysymyksestä, tietäisitkö oikeutesi, jos kohtaisit syrjintää tai häirintää. Perusasteen koulutuksen suorittaneista vastaajista (n=69) yhteensä 21,7 prosenttia (n=15) on sitä mieltä, ettei tietäisi oikeuksiaan, jos kohtaisi syrjintää. Toisen asteen (n=249) ja korkea-asteen (n=200) suorittaneiden vastaajien keskuudessa luvut ovat 4,8 prosenttia (n=12) ja 3,0 prosenttia (n=6) mainitussa järjestyksessä.

Kuvio 11.

### TIETÄISITKÖ OIKEUTESI JOS KOHTAISIT SYRJINTÄÄ TAI HÄIRINTÄÄ? (%)



Tulosten perusteella vaikuttaa siltä, että koulutustasolla on vaikutusta siihen, kuinka hyvin vastaajat tunnistavat kokemaansa syrjintää. Koulutustasolla näyttää olevan myös vaikutusta siihen, miten hyvin vastaajat ovat tietoisia olemassa olevista oikeusturvaelimitystä. Koulutustason vaikutus tietoisuuteen oikeusturvaelimitystä ei kuitenkaan ole tässä yhteydessä huomionarvoisin tulos. Olennaisinta on, että vastaajista yli puolet on sitä mieltä, ettei tiedä Suomessa mitään tahoa, joka tarjoaa apua ja neuvoja syrjinnän uhreille.

Tuloksissa on ilmeinen ristiriita siinä, että toisaalla vastaajat kertovat tietävänsä, mitä syrjintä tarkoittaa ja lisäksi kokevat tietävänsä oikeutensa, jos kohtaisivat syrjintää tai häirintää, mutta samalla iso osa heistä ei tiedä Suomessa mitään tahoa, joka tarjoaa apua ja neuvoja syrjinnän uhreille. Reilu puolet vastaajista kertoi kuitenkin kuulleensa esimerkiksi yhdenvertaisuusvaltuutetusta.

Yksi mahdollinen tapa tulkita tätä ristiriitaa on tehdä ero passiivisen ja aktiivisen oikeustietoisuuden välillä. Näin ollen tulosten perusteella voidaan todeta, että

vammaisilla ihmisillä näyttää olevan hyvä (passiivinen) käsitys siitä, että heillä on yksilöinä oikeus syrjimättömyyteen, mutta huono (aktiivinen) käsitys siitä, miten toimia, jos he kohtaavat syrjintää. Toisin sanoen oikeustietoisuus ei näytä kääntyvän aktiiviseksi oikeuksien puolustamiseksi.

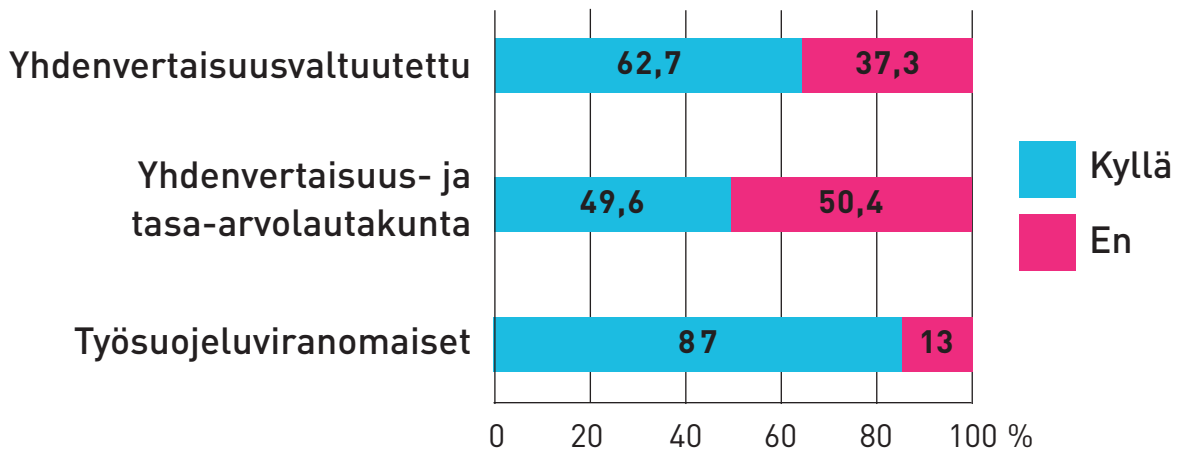
Korkea-asteen koulutuksen saaneista vastaajista (n=200) yhteensä 66,0 prosenttia (n=132) kertoo tietävänsä ainakin jonkin toimijan, jonka puoleen kääntyä, jos kokee syrjintää. Vastaava luku perusasteen koulutuksen saaneilla vastaajilla (n=69) on 20,3 prosenttia (n=14). Toisen asteen koulutuksen saaneilla tietoisuus oikeusturvaelimestä on jo selkeäsi parempi. Heistä (n=249) yhteensä 39,8 prosenttia (n=99) kertoo tietävänsä tahon, jonka puoleen kääntyä, jos kohtaisi syrjintää.

Vastaajista (n=518) yhteensä 52,7 prosenttia (n=273) on sitä mieltä, ettei tiedä Suomessa mitään tahoa, joka tarjoaa apua ja neuvoja syrjinnän uhreille. Yhteensä 47,3 prosenttia (n=245) vastaajista kertoo tietävänsä ainakin jonkin toimijan, jonka puoleen kääntyä, jos kokee syrjintää. Lisäksi vastaajista, jotka arvioivat tietävänsä hyvin, mitä syrjintä tarkoittaa, vain 53,7 prosenttia (n=195) kertoo tietävänsä jonkin oikeusturvaelimen.

Sukupuolella ei ole vaikutusta siihen, miten hyvin vastaaja tietää olemassa olevista oikeusturvaelimestä, mutta nuoret nousevat esiin muista ikäryhmistä. Ikäluokasta 16–24-vuotiaat yhteensä 82,7 prosenttia ei tiedä, kenen puoleen kääntyä, jos kokisi syrjintää. Muissa ikäluokissa vastaava luku vaihtelee 50 prosentin molemmilla puolilla. Äidinkielellä on myös (jonkin verran) vaikutusta tietoisuuteen oikeusturvaelimestä. Paras tietoisuus on viittomakielisillä (71,4 %) ja huonoin ruotsinkielisillä (32,8 %) vastaajilla.

Kuvio 12.

## OLETKO KUULLUT SEURAAVISTA OIKEUSTURVAELIMISTÄ? (%)



Vastaajista yhteensä 85,3 prosenttia (n=442) on ainakin joskus kuullut työsuojeluviranomaisista, 62,7 prosenttia (n=319) yhdenvertaisuusvaltuutetusta ja 49,6 prosenttia (n=253) yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta.

### 3.3. VASTAAJIEN KOKEMUKSET SYRJINNÄSTÄ PALVELUIDEN JA TAVAROIDEN TARJONNASSA SEKÄ KOETUSTA SYRJINNÄSTÄ ILMOITTAMINEN

Yhdenvertaisuuslain uudistuksen myötä syrjintäkielto vammaisuuden perusteella laajeni koskemaan myös yksityisiä tavaroiden ja palveluiden tarjoajia. Lisäksi tavaroiden ja palvelun tarjoajat ovat velvoitettuja tekemään asianmukaisia ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavia kohtuullisia mukautuksia, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa saada yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita. Lainmuutos näkyi selkeästi myös yhdenvertaisuusvaltuutetun toimistoon tulleissa yhteydenotoissa ensimmäisen puolentoista vuoden aikana. Vammaisuus on yleinen syrjintäperuste tavaroiden ja palveluiden tarjontaan liittyvissä asiakasyhteydenotoissa.



## SYRJINTÄKOKEMUS PALVELUIDEN JA TAVAROIDEN TARJONNASSA

"Pakettiautomaatti on teknisesti toteutettu niin et vaikeesti näkövammainen ei pysty itsenäisesti sitä käyttämään. Tekstiviestillä tulee ilmoitus siitä, että paketti on noudettavissa. Ja siinä on koodi, mikä pitää syöttää kosketusnäytöllä koneeseen et se aukaisee sen luukun, mistä sen paketin voi noutaa. Ruudulla näkyy nuoli et avautuva luukku on tossa suunnassa. Silloin, kun automaattit tuli, kysyin Postista, et onks nää saavutettavia? Mulle sanottiin et ne on saavutettavissa, koska ne sijaitsevat kauppakeskuksissa, missä ihmiset muutenkin liikkuvat!

Menin viime kesäkuussa yksin opaskoiran kanssa hakemaan pakettia kauppakeskuksen yhteydessä olevasta pakettiautomaatista. Jouduin pyytämään ulkopuolista ohitte kävellyttä ihmistä jelppaamaan, koska en pystynyt käyttämään kosketusnäyttöä.

Olen tyytyväinen tilanteen lopputulokseen, koska sain pakettini eikä siihen tuhraantunu ihan hirveesti aikaa, kun se apu löyty säkällä heti. Mut en oo tyytyväinen yleensä pakettiautomaattien käyttöön. Siinä on myös fyysinen näppäimistö, jota käytetään pakettia lähetettäessä. Miksi pakettia hakiessa ei voisi käyttää tätä fyysistä näppäimistöä?

Kyllähän se nostaa v-käyrää. Mäkin oon luonteeltani minä itte et mahdollisimman paljon tehdään ja mennään itte, keksitään konsteja. Et sitte ku tulee paikka et ei oo konsteja, suoraan sanottuna vituttaa.

Paras ratkasu olis puhekäyttöliittymä. Se toimis niin, että siel on puhesyntikka mikä kertois et mitä siel on missäki. Tyyliin tällöinen VoiceOverin tyyppinen jos tarvii käyttää kosketusnäyttöä. Riittäis vaan et puhuis et mitä näytöllä tapahtuu ja se toimis fyysisen näppäimistön kautta. Olis hienoo, jos se osais kertoa et aukeeks luukku oikeelle vai vasemmalle ja onks se ylhäällä vai alhaalla. "

Verkkokyselyn tulosten valossa tavaroiden ja palveluiden tarjonnassa esiintyvä syrjintä on yleistä. Kaikista syrjintää kokeneista vastaajista yli puolet (57,5%) on kokenut syrjintää vammaisuutensa vuoksi tavaroiden ja palveluiden tarjonnassa viimeisen vuoden aikana. Äidinkielellä ja iällä on vaikutusta, ryhmien välillä on merkittäviä eroja.

Äidinkielen mukaan jaoteltuna eniten syrjintäkokemuksia tavaroiden ja palveluiden tarjonnassa on viittomakielisillä vastaajilla. Heistä 90,0 prosenttia on kokenut syrjintää tavaroiden ja palveluiden tarjonnassa kuluneen vuoden aikana, kun suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuvilla vastaajilla syrjintäkokemuksia on hieman yli 50 prosentilla.

Korkea-asteen koulutuksen omaavilla vastaajilla näyttäisi olevan hieman enemmän syrjintäkokemuksia kuin alemman koulutustason vastaajilla. Ensin mainituilla yhteensä 67,0 prosenttia on kokenut syrjintää tavaroiden ja palveluiden tarjonnassa, kun vastaavat luvut perusasteen ja toisen asteen koulutuksen käyneillä ovat 50,9 prosenttia ja 51,3 prosenttia mainitussa järjestyksessä. Eri ikäryhmien välillä ei ole merkittäviä eroja. Yli 65-vuotiaalla vastaajilla on vähiten ja 45–54-vuotiailla eniten syrjintäkokemuksia tavaroiden ja palveluiden tarjonnassa, mutta ero näiden välillä on vain alle kymmenen prosenttiyksikköä. Ensin mainituista syrjintäkokemuksia on 54,2 prosentilla ja jälkimmäisellä 64,7 prosentilla.

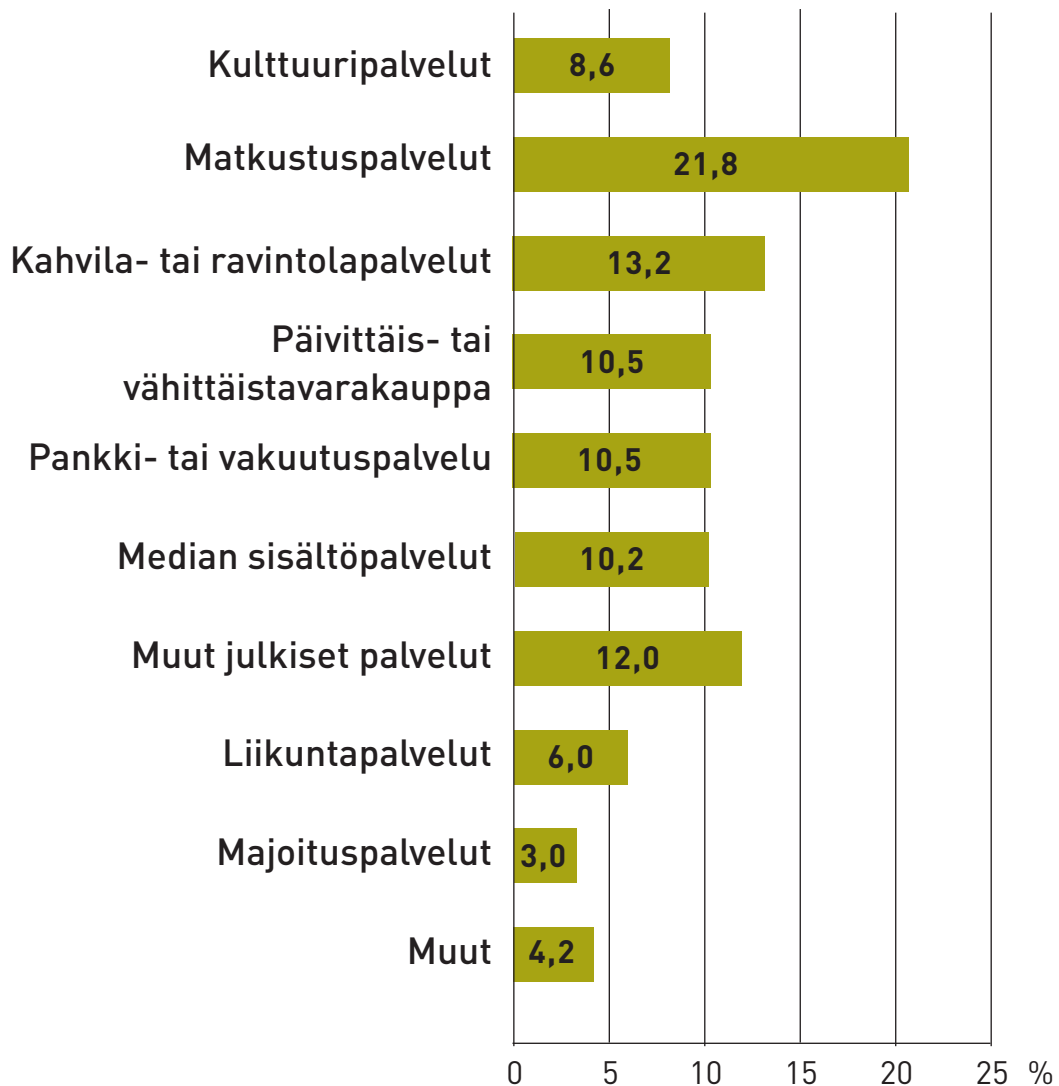
Kuvio 13.

### **MISSÄ PALVELUSSA KOIT SYRJINTÄÄ VIIMEISEN 12 KUUKAUDEN AIKANA? (%)**

Syrjintää tavaroiden ja palveluiden tarjonnassa kokeneista vastaajista (n=266) yhteensä 21,8 prosenttia (n=58) on kokenut syrjintää matkustuspalveluissa ja 13,2 prosenttia (n=35) kahvila- tai ravintolapalveluissa. Yhteensä 10,5 prosentilla (n=28) vastaajia on syrjintäkokemuksia päivittäis- tai vähittäistavarakaupassa ja pankki- tai vakuutuspalveluissa. Median sisältöpalveluissa syrjintäkokemuksia oli 10,2 prosentilla (n=27) vastaajista. Yhteensä 12,0 prosenttia (n=32) vastaajista kertoo kokeneensa syrjintää muissa julkisissa palveluissa.

Kuvio 13.

### MISSÄ PALVELUSSA KOIT SYRJINTÄÄ VIIMEISEN 12 KUUKAUDEN AIKANA? (%)



Kuvio 14.

### ILMOITITKO TAVAROIDEN JA PALVELUIDEN TARJONNASSA KOKEMASI SYRJINNÄN? (%)

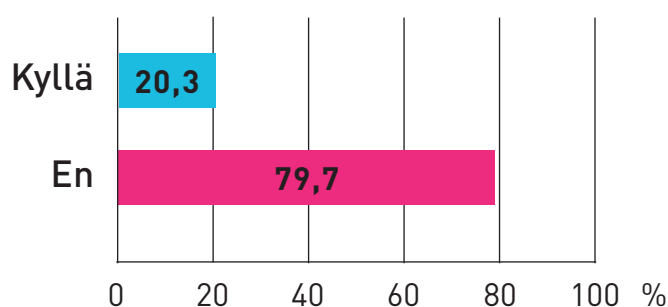
Ilmoititko tavaroiden ja palveluiden tarjonnassa kokemasi syrjinnän?  
Kyllä 20,3 %, en 79,7 %

Vastaajat (n=266) eivät näytä käyttävän hyväkseen olemassa olevia oikeusturvakeinoja, sillä vain 20,3 prosenttia (n=54) kertoo tehneensä ilmoituksen kokemastaan syrjinnästä. Heistä suurin osa antoi palautetta tai selvitti tapahtuneen suoraan palveluntarjoajan kanssa. Näin toimi yhteensä 22 vastaajaa.

Yhdenvertaisuusvaltuutetulle ilmoituksen kokemastaan syrjinnästä teki yhteensä 13 vastaajaa. Kolme vastaajaa kertoo tehneensä rikosilmoituksen poliisille ja kaksi kertoo vieneensä asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi. Kolme ilmoitti asiasta kansalaisjärjestölle ja muille viranomaisille tapahtuneen ilmoitti yhteensä 11 vastaajaa.

Kuvio 14.

### ILMOITITKO TAVAROIDEN JA PALVELUIDEN TARJONNASSA KOKEMASI SYRJINNÄN? (%)



Taulukko 9.

### SYYT SYRJINTÄKOKEMUKSEN ILMOITTAMATTA JÄTTÄMISELLE. (%)

Tulosten perusteella syrjinnästä ilmoittavasta tai siihen jollakin tapaa puuttuvasta henkilöstä piirtyvä profiili on varsin yksiselitteinen. Syrjinnästä todennäköisimmin ilmoittava henkilö on yli 45-vuotias nainen tai mies, jolla on korkea-asteen koulutus. On todennäköistä, että tämä henkilö puhuu suomea äidinkielenään tai on viittomakielinen. Vastaavasti syrjinnän jättää todennäköisimmin ilmoittamatta 16–24-vuotias nainen tai mies, jolla on perusasteen koulutus. Aineiston perusteella tämä henkilö puhuu todennäköisemmin ruotsia kuin suomea äidinkielenään.

Ilmoituksen tekemättä jättäneistä vastaajista yhteensä 28,8 prosenttia kertoo syyksi luottamuspulan: he olivat sitä mieltä, ettei asialle olisi tehty mitään. Tältä osin vastaajat ajattelevat samoin kuin monet muut syrjinnälle alttiit ihmisryhmät. Esimerkiksi EU:n perusoikeusviraston EU-MIDIS tutkimuksesta käy selkeästi ilmi, että luottamuspula oli päällimmäinen syy ilmoittamatta jättämiselle kaikilla Suomessa tutkimukseen osallistuneilla etnisillä vähemmistöryhmillä.<sup>18</sup>

<sup>18</sup> [http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/664-eumidis\\_mainreport\\_conference-edition\\_en\\_.pdf](http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/664-eumidis_mainreport_conference-edition_en_.pdf) ss. 55-56.

Verkkokyselyn mukaan seuraavaksi yleisimmät syyt syrjintäkokemuksen ilmoittamatta jättämiselle olivat tapauksen vähäpätöisyys ja tietämättömyys siitä, mihin ilmoituksen voisi tehdä. Vastaajista yhteensä 24,5 prosenttia kertoo, ettei pitänyt syrjintää tarpeeksi vakavana tai ei tullut ajatelleeksi sen ilmoittamista. Yhteensä 12,3 prosenttia on sitä mieltä, että syy ilmoittamatta jättämiselle oli se, ettei tiennyt, mihin ilmoituksen voi tehdä.

Taulukko 9.

### SYYT SYRJINTÄKOKEMUKSEN ILMOITTAMATTA JÄTTÄMISELLE (%)

	n	%
Ajattelin, ettei asialle olisi tehty mitään	1	28,8
Syrjintä ei ollut tarpeeksi vakavaa / En tullut ajatelleeksi sen ilmoittamista	52	24,5
En tiennyt mihin ilmoituksen voisi tehdä	26	12,3
Käsittelin asian itse	23	10,8
Ajattelin, ettei minua olisi otettu vakavasti / Ajattelin, ettei minua olisi uskottu	16	7,5
Pelkäsin ilmoituksesta johtuvia negatiivisia seurauksia	9	4,2
En ymmärtänyt, että kyseessä oli syrjintä	4	1,9
Häpesin tapahtunutta, joten en halunnut kenenkään tietävän siitä	3	1,4
Ajattelin, että syy oli minun	3	1,4
Olin liian järkyttynyt ilmoittaakseni	2	0,9
En halunnut syyllisen joutuvan vaikeuksiin	1	0,5
Muu syy	12	5,7

### 3.4. JOHTOPÄÄTÖKSET

Vastaajien osoittama epäluottamus liittyen oikeussuojakeinojen toimivuuteen on viesti, joka on otettava vakavasti. Matalan kynnyksen oikeusturvaelinten kuten yhdenvertaisuusvaltuutetun on nykyistä paremmin pyrittävä vakuuttamaan vammaiset ihmiset ja muut syrjinnälle alttiit ryhmät siitä, että syrjintään puututaan tehokkaasti. Tämä tarkoittaa muun muassa selkeämpää viestintää kantelun tehneille asiakkaille. Yksi luottamuspulaa synnyttävä ja kumuloiva tekijä on, että asiakas pettyy ilmoittamaansa asiaan saamaansa vastaukseen. Ihminen, joka voimallisesti kokee tulleen kohdelluksi epäoikeudenmukaisesti ja syrjivästi, pettyy, jos viranomaisen epäinformatiivisesti toteaa hänelle, ettei kyseessä ole lainvastainen syrjintä. Viranomaisten on vastattava siten, että asiakas ymmärtää viestin sisällön.

Luottamuksen lisäämiseksi on ensisijaista myös parantaa vammaisten ihmisten osaamista siitä, mitä lainvastaisella syrjinnällä tosiasiallisesti tarkoitetaan. Virheellinen käsitys syrjinnästä voi tuottaa epärealistisia odotuksia ja siten myös pettymyksiä siihen, millaisen lopputuloksen syrjintäasia saa. Erityisesti vammaisten ihmisten kohdalla tämä on vaikea yhtälö, koska he kohtaavat arjessaan paljon yhteiskunnallista epäoikeudenmukaisuutta ja sellaisia käytänteitä sekä kohtelua, jotka asettavat heidät muita huonompaan asemaan. Kaikkeen yhteiskunnalliseen epäoikeudenmukaisuuteen ei kuitenkaan voi puuttua yksistään syrjintäkiellolla, sillä vammaisten asemaa yhteiskunnassa säädellään monelta osin erityislainsäädännöllä.

Tuloksissa on huolestuttavaa myös se, että moni vastaajista jätti ilmoituksen tekemättä siitä syystä, ettei syrjintä ollut heidän mielestään tarpeeksi vakavaa. Yksiselitteinen tulkinta tässä yhteydessä olisi, että vastaajien syrjintäkokemus on tosiasiallisesti ollut niin vähäpätöinen, ettei sitä ole tarvinnut käsitellä sen enempää. Toisaalta tämä vastaus saattaa heijastaa sitä, että vammaiset ihmiset ovat monelta osin niin turtuneet kokemaansa erilaiseen kohteluun yhteiskunnassa, etteivät miellä sitä enää vakavaksi. Monelle vammaiselle ihmiselle erilainen kohtelu on normaalitila. Syrjintä rikkoo kuitenkin perus- ja ihmisoikeuksia, joten siinä on aina kyse vakavasta asiasta, johon ei pidä suhtautua olankohautuksella tai pitää sitä mielensä pahoittamisena.

Verkkokyselyn tulosten valossa on ilmeistä, että vammaisten ihmisten aktiivista oikeustietoisuutta on pyrittävä parantamaan merkittävästi nykyisestä. Yksilön oikeussuoja on olematon, vaikka tämä tunnistaa kokemansa syrjinnän, jos ei ole tietoinen siitä, miten ja mihin asiassa voi olla yhteydessä. Yhdenvertaisuusvaltuutettu on tietoinen, että tunnettavuutta on parannettava, jotta syrjintää kokevat ihmiset osaavat olla yhteydessä ja tietävät paremmin valtuutetun



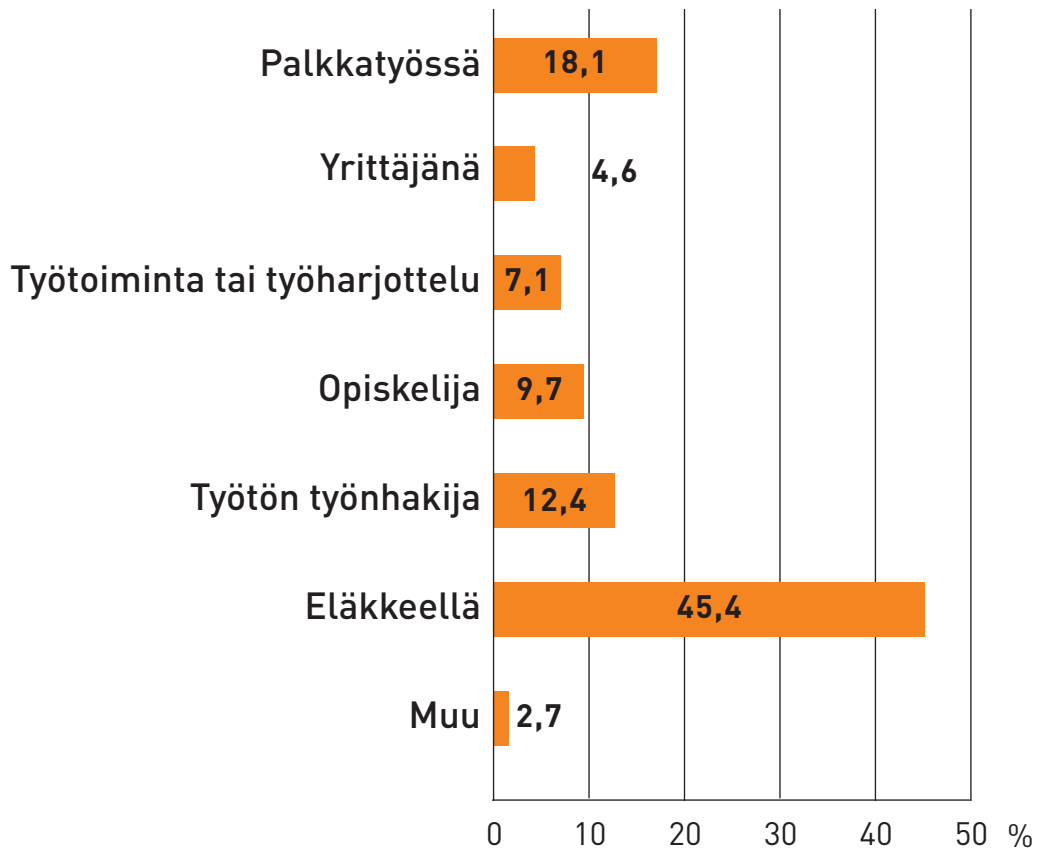






Kuvio 15.

### VASTAAJIEN TYÖMARKKINAOSALLISUUS (%)



VAMPO:ssa todetaan, että hyvin toimivilla työmarkkinoilla ajoittainen tai osittainen työkyky ei voi olla este työnteolle. Vamma ei yleensä estä henkilöä olemasta tuottava työntekijä. Tästä syystä tavoitteena on tukea uudistuksia, joilla aktiivisia työnhaku- ja työnsaantimahdollisuuksia työmarkkinoilla painotetaan enemmän kuin sosiaaliturvan varaan rakennettuja tulevaisuuden ratkaisuja. VAMPOssa todetaan lisäksi, että vammaisten ihmisten osa-aikatyön tarpeita, halukkuutta valita osa-aikatyö joko määräajaksi tai pysyvämmiin, ei vielä tunneta tarpeeksi.

Sosiaali- ja terveysministeriössä toteutetaan Osatyökykyisille tie työelämään -kärkihanketta, jonka tavoitteena on, että osatyökykyiset ihmiset jatkavat tai työllistyvät avoimille työmarkkinoille.<sup>22</sup> Hankkeessa tavoiteltavat muutokset ovat vammaisten näkökulmasta merkittäviä, kuten esimerkiksi asenteiden ja ennakkoluulojen muuttaminen positiiviseen suuntaan osatyökykyisiä kohtaan. Lisäksi hankkeen tavoittelema muutos siihen, ettei työkyvyn alenema johda enää

<sup>22</sup> Lisätietoja kärkihankkeesta luettavissa osoitteessa: <http://stm.fi/hankkeet/osatyokykyisyys> (10.10.2016).

kokonaan työelämän ulkopuolelle ja paluu töihin on mahdollista, on tervetullut. Verkkokyselyn tulosten perusteella on erityistä tarvetta kiinnittää huomiota sellaisiin toimenpiteisiin, joilla pienempi osuus vammaisista ihmisistä ajautuu kokonaan työmarkkinoiden ulkopuolelle eläkeläisiksi. Lisäksi kynnyistä päästä osalliseksi työelämään pitää madaltaa aktiivisesti, sillä palkallinen työnteko on osallisuuden ja taloudellisen itsenäisyyden kivijalka.

## VASTAAJIEN NÄKEMYKSIÄ TYÖELÄMÄSTÄ

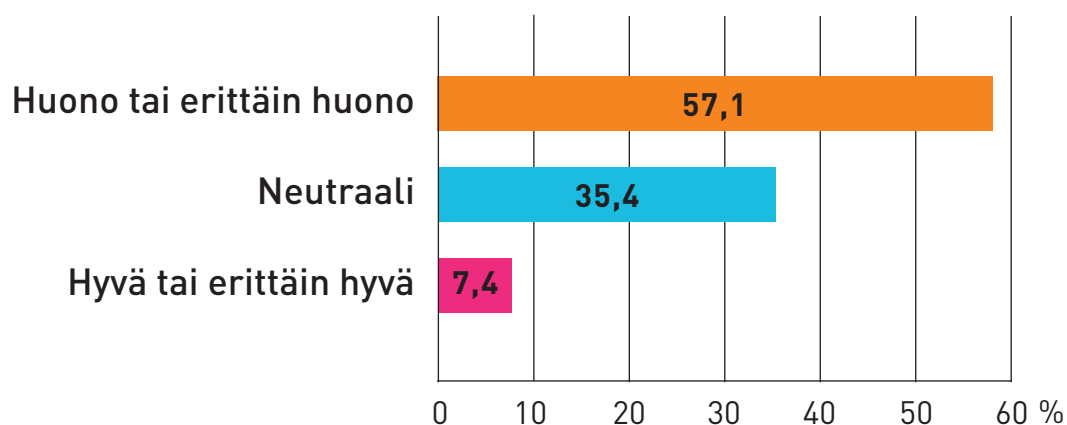
- ” Minun näkemys on se, että ainakin työikäisellä ihmisellä työn tekeminen on keskeinen tapa kuulua johonkin ja muodostaa omaa identiteettiä.”
- ” Täällä on toisen maailmansodan aikainen käsitys vammaisista hyysättävinä ja autettavina. Järjestelmä kannustaa siihen, että ei ainakaan tehdä töitä tai jos tehdään, niin se on vammaisjärjestöissä.”
- ” Tämä koko Suomen työllisyysysteemi on järkyttävä ja suorastaan kannustaa vammaisia passivoitumaan koteihinsa ja olemaan osallistumatta työelämään.”

Korkea kynnyksistä sisälle työmarkkinoille saattaa osaltaan vaikuttaa vastaajien asenteisiin liittyen työelämään. Vastaajilla on varsin negatiivinen käsitys työpaikoilla vallitsevasta asenneilmapiiristä liittyen vammaisiin ihmisiin. Vastaajista yli puolet on sitä mieltä, että asenneilmapiiri vammaisia ihmisiä kohtaan on työpaikoilla huono tai erittäin huono. Neutraalina asenneilmapiiriä pitää reilu kolmannes vastaajista ja hyvänä tai erittäin hyvänä asenneilmapiiriä työpaikoilla pitää vain muutama prosentti vastaajista.

Vastaajista (n=415) yhteensä 57,1 prosenttia (n=237) on sitä mieltä, että asenneilmapiiri vammaisia ihmisiä kohtaan on työpaikoilla huono tai erittäin huono. Neutraalina asenneilmapiiriä pitää 35,4 prosenttia (n=147) vastaajista. Hyvänä tai erittäin hyvänä asenneilmapiiriä työpaikoilla pitää vain 7,4 prosenttia (n=31) vastaajista.

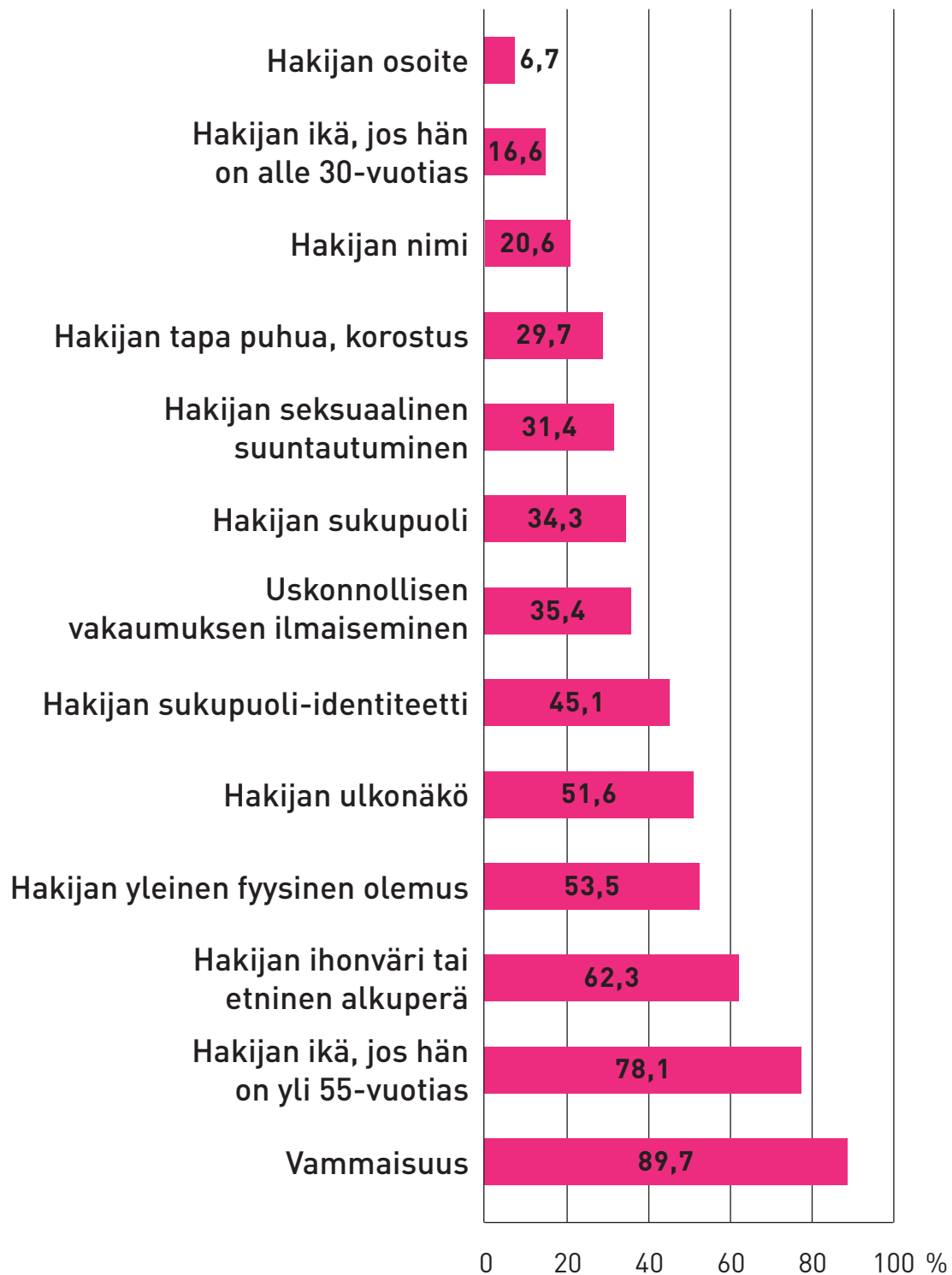
Kuvio 16.

### VASTAAJIEN NÄKEMYKSET ASENEILMAPIIRISTÄ VAMMAISIA IHMISIÄ KOHTAAN TYÖPAIKOILLA SUOMESSA (%)



Kuvio 17.

## VAIKUTTAVATKO HENKILÖÖN LIITTYVÄT OMINAISUUDET TYÖHÖNOTOSSA? (KYLLÄ) (%)



Kuvio 17.

## **VAIKUTTAVATKO HENKILÖÖN LIITTYVÄT OMINAISUUDET TYÖHÖNOTOSSA? (KYLLÄ) (%)**

Kyselyn perusteella on selvää, että vammaisten ihmisten mielestä vammaisuus asettaa työnhakijan heikompaan asemaan suhteessa toiseen työnhakijaan, vaikka molemmilla olisi yhtäläiset taidot ja pätevyys. Samalla tavoin syrjivänä ominaisuutena pidetään yli 55-vuoden ikää, hakijan ihonväriä ja etnistä alkuperää.

Vastaajien (n=475) selvä enemmistö on sitä mieltä, että vammaisuus asettaa työnhakijan heikompaan asemaan suhteessa toiseen työnhakijaan, vaikka molemmilla olisi yhtäläiset taidot ja pätevyys. Vastaajista yhteensä 89,7 prosenttia (n=426) on tätä mieltä. Vastaajien selvä enemmistö on myös sitä mieltä, että yli 55-vuoden ikä asettaa työnhakijan heikompaan asemaan työtä haettaessa. Tätä mieltä oli yhteensä 78,1 prosenttia (n=371) vastaajista. Lisäksi hakijan ihonväri tai etninen alkuperä asettaa 62,3 prosentin (n=296) mielestä työnhakijan heikompaan asemaan suhteessa toiseen työnhakijaan. Kaikista pienin osuus vastaajista on sitä mieltä, että hakijan osoitteella on vaikutusta työhönotossa. Vastaajista vain 6,7 prosenttia (n=32) on sitä mieltä, että hakijan osoite asettaa työnhakijan heikompaan asemaan.

Vastaajien ikäjakauma ei yksinomaan selitä sitä, että neljä viidesosaa katsoo yli 55-vuoden iän olevan sellainen henkilöön liittyvä ominaisuus, joka asettaa hakijan työnhaussa heikompaan asemaan. Vaikkakin vähiten näin ajattelevia on 16–24-vuotiaiden joukossa ja eniten 45–54-vuotiaiden joukossa. Muissa ikäryhmissä samoin ajattelevien osuus on tasaisesti näiden ääripäiden välissä. Ikäryhmällä ei myöskään ole selkeää vaikutusta siihen, miten vastaajat suhtautuvat alle 30-vuoden iän vaikutukseen työnhaussa. Odotetusti suurin osuus, joka ajattelee, että alle 30-vuoden asettaa työnhakijan heikompaan asemaan, on ikäryhmässä 25–34-vuotiaat. Toiseksi suurin osuus on ikäryhmässä 34–44-vuotiaat ja pienin osuus ikäryhmässä 45–54-vuotiaat.

Vastaajien näkemykset henkilöön liittyvien ominaisuuksien vaikutuksesta työhönotossa eroavat muutamilta osin vuoden 2015 Eurobarometrin vastaajien näkemyksistä. Verkkokyselyn vastaajien mielestä vammaisuus, yli-55 vuoden ikä ja sukupuoli-identiteetti vaikuttavat työnhaussa enemmän kuin barometrivastaajien mielestä. Barometrivastaajat puolestaan mieltävät sukupuolen, uskonnollisen vakaumuksen ilmaisemisen ja puhettavan tai korostuksen vaikuttavan työnhaussa enemmän kuin verkkokyselyn vastaajien mielestä.



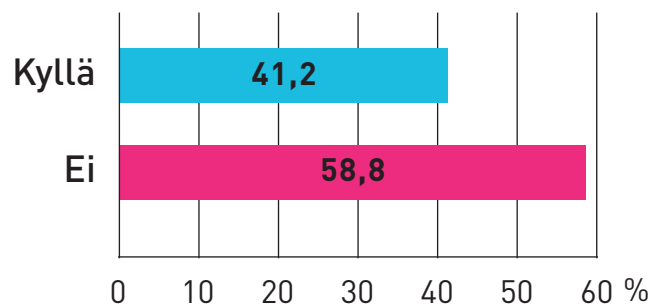
## 4.2. KOKEMUKSET SYRJINNÄSTÄ

### 4.2.1. TYÖHÖNOTOSSA

Verkkokyselyssä haluttiin selvittää vastaajien syrjintäkokemuksiin erikseen työhönotossa sekä työpaikalla. Vastaajien näkemys vammaisuuden vaikutuksesta työhönotossa oli selkeä, vammaisuus asettaa työnhakijan heikompaan asemaan suhteessa toiseen hakijaan. Kokemukset vahvistavat näkemystä, sillä vastaajista yhteensä 41,2 prosenttia kertoo kokeneensa syrjintää työelämässä vammaisuutensa vuoksi viimeisen viiden vuoden aikana. Nuoremmilla on enemmän syrjintäkokemuksia kuin vanhemmilla vastaajilla, mikä kertoo siitä, että ensimmäisen työpaikan löytäminen ja työuran aloittaminen on haasteellista. Työtä hakeneista vastaajista 66,9 prosenttia kertoo kokeneensa syrjintää työnhaussa vammaisuutensa johdosta.

Kuvio 18.

#### ONKO SINUA SYRJITTY TYÖELÄMÄSSÄ VAMMAISUUTESI VUOKSI VIIMEISEN VIIDEN VUODEN AIKANA? (%)



Ikäryhmästä 16–24-vuotiaat yhteensä 55,0 prosenttia (n=22) ja 25–34-vuotiaista 64,0 prosenttia (n=48) on kokenut syrjintää työelämässä viimeisen viiden vuoden aikana. Ikäryhmästä 55–64-vuotiaat yhteensä 25,6 prosenttia (n=21) kertoo kokeneensa syrjintää työelämässä, kun taas 45–54-vuotiaista yhteensä 43,9 prosentilla (n=43) on syrjintäkokemuksia työelämässä. Yhteensä 48,1 prosenttia (n=39) 35–44-vuotiasta on kokenut syrjintää.

Vastaajat ovat erittäin hyvin tietoisia siitä, että työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus tehdä kohtuullisia mukautuksia vammaisten ihmisten kohdalla työhönotossa ja työssä ollessa. Vastaajista yhteensä 91,4 prosenttia tiesi tästä työnantajan lakisääteisestä velvoitteesta.

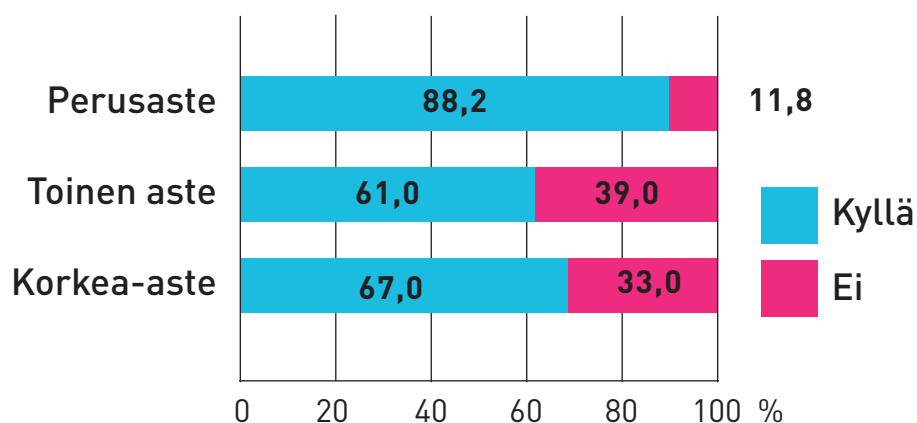


Vastaajista 181 kertoo hakeneensa työtä viimeisen viiden vuoden aikana. Työtä hakeneista vastaajista yhteensä 66,9 prosenttia (n=121) kertoo kokeneensa syrjintää työnhaussa vammaisuutensa johdosta. Eniten syrjintäkokenemuksia on vastaajilla, joilla on perusasteen koulutus. Heistä yhteensä 88,2 prosenttia (n=15) kertoo kokeneensa syrjintää työnhaussa. Toisen asteen koulutuksen omaavilla vastaajilla on syrjintäkokenemuksia työnhaussa yhteensä 61,0 prosentilla (n=47) ja korkea-asteen koulutuksen omaavilla yhteensä 67,8 prosentilla (n=59). Vastaajien iällä tai sukupuolella ei ole vastauksissa merkittäviä eroja, mutta viittomakielisistä vastaajista (n=11) jokainen yhtä lukuun ottamatta on kokenut syrjintää työhönotossa viimeisen viiden vuoden aikana.

Tilastokeskuksen vuoden 2013 työolotutkimuksen mukaan palkansaajista yhteensä vain viisi prosenttia on kokenut syrjintää tai eriarvoista kohtelua työhönotossa tai nimitystilanteessa viimeisen viiden vuoden aikana.<sup>23</sup> Tässä valossa vastaajien syrjintäkokenemukset työhönotossa samalla aikavälillä ovat äärimmäisen korkeat, kuten myös viimeisen 12 kuukauden aikana. Syrjintää työhönotossa kertoo kokeneensa viimeisen 12 kuukauden aikana 35,4 prosenttia (n=64) vastaajista (n=181). Tuloksissa erottuvat selkeästi 55–64-vuotiaat vastaajat ja korkea-asteen koulutuksen omaavat vastaajat. Ensin mainituista 83,3 prosentilla ja jälkimmäisistä 79,6 prosentilla on syrjintäkokenemuksia viimeisen 12 kuukauden ajalta. Ruotsia äidinkielenään puhuvilla ja viittomakielisillä oli suomea äidinkielenään puhuvia enemmän syrjintäkokenemuksia. Viittomakielisistä 70,0 prosentilla ja ruotsinkielisillä 69,2 prosentilla on syrjintäkokenemuksia viimeiseltä 12 kuukaudelta, kun vastaava luku suomenkielisillä vastaajilla on 47,4 prosenttia.

Kuvio 19.

### SYRJINTÄKOKEMUKSET TYÖNHAUSSA VIIMEISEN VIIDEN VUODEN AIKANA ERITELTYNÄ KOULUTUSASTEITTAIN (%)



<sup>23</sup> Tilastokeskus (2014), Työolojen muutokset 1977-2013, luettavissa osoitteessa: [http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytmv\\_197713\\_2014\\_12309\\_net.pdf](http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytmv_197713_2014_12309_net.pdf) (10.10.2016).

## KOKEMUKSET SYRJINNÄSTÄ TYÖHÖNOTOSSA

- ” Sitten on kyllä ollut joitain paikkoja, joissa ne päättää minun puolesta, että minä en pysty tekemään niillä töitä. Oli yksi työhaastattelukutsusoihto. Kun sanoin, että olen näkövammainen, niin sitten sanottiin, ettei sinun sitten kannata tulla.”
- ” Jokainen työllistymisyrittäjä on yrityksenä verrattavissa teatterikorkean pääsykokeisiin.”
- ” Minulle ei ole niin tärkeitä, että voi tilata nettikaupasta jotain tavaraa, mutta jos ei pääse töihin, niin se on aika masentavaa.”
- ” Hän [päiväkodinjohtaja] päätti minun puolestani, että missä minun rajoitteeni kulkee ja mitä minä pystyn tekemään ja mitä en.”
- ” Minä itse tiedän, mihin minä haen eikä ulkopuolisen pidä sanoa, mihin voin hakea ja mihin en.”
- ” Minä viittomakielisenä kun haen työpaikkaa ja jos siinä on toinen kuuleva hakija, jolla on samat taidot ja pätevyudet, se on aina se kuuleva, joka pääsee työhön.”
- ” Työelämään astuessani, kuitenkin jo kokemusta omaavana, minut ohitti henkilö ilman vammaa ja esteeksi ilmaistiin vammani. Sijaiseksi kelpasin ja olin valittua henkilöä kokeneempi”

### 4.2.2. TYÖPAIKALLA

Kuvio 20.

#### **SYRJINTÄKOKEMUKSET TYÖPAIKALLA VIIMEISEN 12 KUUKAUDEN AIKANA ERITELTYNÄ IKÄRYHMITÄIN (%)**

Vastaajista (n=245) yhteensä 44,5 prosenttia (n=109) kertoo kokeneensa syrjintää työpaikalla viimeisen viiden vuoden aikana. Yhteensä 55,5 prosenttia (n=136) ei ole kokenut syrjintää työpaikallaan viimeisen viiden vuoden aikana. Viimeisen vuoden aikana vastaajista (n=245) on kokenut syrjintää työpaikallaan yhteensä 25,7 prosenttia (n=63). Eniten syrjintäkokemuksia työpaikalla on perusasteen koulutuksen saaneilla henkilöillä ja vähiten toisen asteen koulutuksen saaneilla henkilöillä.

Jälkimmäisistä yhteensä 42,5 prosenttia (n=48) ja ensin mainituista 54,5 prosenttia (n=12) on kokenut syrjintää työpaikallaan viimeisen viiden vuoden aikana. Korkea-asteen koulutuksen saaneilla vastaajilla luku on 45,0 prosenttia (n=49).

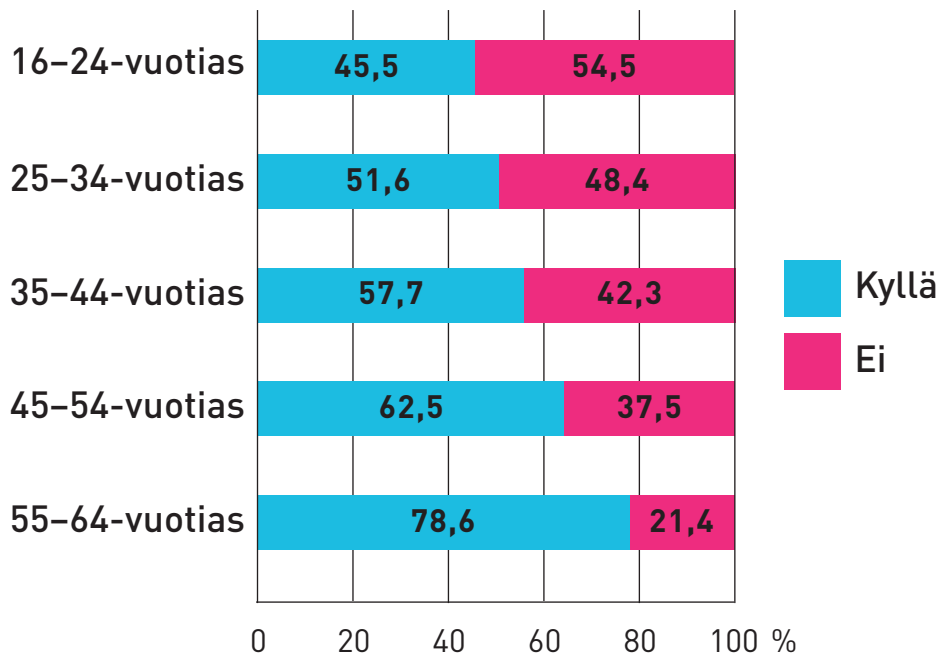
Eniten syrjintäkokemuksia työpaikalla viimeisen viiden vuoden aikana on 25–34-vuotiailla. Heistä yhteensä 55,6 prosenttia (n=30) kertoo kokeneensa syrjintää. Syrjintää kokeneiden osuus pienenee tätä vanhemmissa ikäryhmissä siten, että 35–44-vuotiaista syrjintäkokemuksia on 46,3 prosentilla, 45–55-vuotiaista 40,7 prosentilla ja 55–64-vuotiaista 42,4 prosentilla.

Tulokset näyttävät päinvastaiselta, kun tarkastellaan ikäryhmittäin vastaajien kokemaa syrjintää viimeisen 12 kuukauden aikana. Eniten syrjintäkokemuksia on 55–64-vuotiailla. Heistä yhteensä 78,6 prosenttia (n=11) kertoo kokeneensa syrjintää työpaikallaan viimeisen 12 kuukauden aikana. Syrjintää kokeneiden osuus pienenee järjestelmällisesti tätä nuoremmissa ikäryhmissä siten, että 45–54-vuotiaista syrjintäkokemuksia on 62,5 prosentilla (n=15), 35–44-vuotiaista 57,7 prosentilla (n=15) ja 25–34-vuotiaista 51,6 prosentilla (n=16). Nuorimmasta ikäryhmästä yhteensä 45,5 prosenttia (n=5) on kokenut syrjintää työpaikallaan viimeisen 12 kuukauden aikana. Työpaikalla koettu syrjintä esiintyi suurimmalle osalle vastaajista esimiehen tai toisten työntekijöiden taholta tulevana loukkaavana, nöyryyttävänä tai alentavana käyttäytymisenä. Vastaajat ovat kokeneet syrjintää myös työtehtävien jakamisessa sekä palkkauksessa, palkkakehityksessä tai palvelussuhteen ehdoissa.

Vastaajista (n=109) yhteensä 20,2 prosenttia (n=22) kertoo kokeneensa loukkaavaa, nöyryyttävää tai alentavaa käyttäytymistä esimiehensä taholta. Toisen työntekijän loukkaavan, nöyryyttävän tai alentavan käyttäytymisen uhriksi kertoo joutuneensa yhteensä 21,1 prosenttia (n=23) vastaajista. Työtehtävien jakamisessa on kokenut syrjintää yhteensä 13,8 prosenttia (n=15) vastaajista ja palkkauksessa, palkkakehityksessä tai palvelussuhteen ehdoissa yhteensä 12,8 prosenttia (n=14).

Kuvio 20.

**SYRJINTÄKOKEMUKSET TYÖPAIKALLA VIIMEISEN 12 KUUKAUDEN AIKANA ERITELTYNÄ IKÄRYHMITÄIN (%)**



Tilastokeskuksen julkaiseman työolotutkimuksen mukaan palkansaajista yhteensä 13 prosenttia on kokenut vuonna 2013 kiusaamista työtovereiden taholta. Esimiesten taholta kiusaamista on kokenut 11 prosenttia.<sup>24</sup> Työolotutkimuksessa työpaikkakiusaaminen määritellään työyhteisön jäsenen kohdistuvaksi eristämiseksi, työn mitätöimiseksi, uhkaamiseksi, selän takana puhumiseksi tai muuksi painostukseksi. Tämä on määritelmällisesti lähellä verkkokyselyssä käytettyä ”loukkaavaa, nöyryyttävää tai alentavaa käyttäytymistä”, joten lukuja voidaan pitää sisällöllisesti vertailukelpoisina. Näiden tulosten valossa näyttää sille, että vammaiset työntekijät kokevat ”työpaikkakiusaamista” enemmän kuin muut työntekijät.

Työolotutkimuksen mukaan vuonna 2013 palkansaajista yhteensä 10 prosenttia on kokenut syrjintää tai eriarvoista kohtelua työvuorojen jaossa ja yhteensä 11 prosenttia palkkauksessa viimeisen viiden vuoden aikana.<sup>25</sup> Luvut ovat aika lailla yhdenmukaiset verkkokyselyn vastaajien kokemusten kanssa, sillä erotuksella,

<sup>24</sup> Tilastokeskus (2014), Työolojen muutokset 1977-2013, luettavissa osoitteessa: [http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytmv\\_197713\\_2014\\_12309\\_net.pdf](http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytmv_197713_2014_12309_net.pdf) (10.10.2016).

<sup>25</sup> Tilastokeskus (2014), Työolojen muutokset 1977-2013, luettavissa osoitteessa: [http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytmv\\_197713\\_2014\\_12309\\_net.pdf](http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytmv_197713_2014_12309_net.pdf) (10.10.2016).

että verkkokyselyn vastaajien kokemukset ovat viimeisen 12 kuukauden ajalta. Vuoden 2015 työolobarometrin mukaan 35 prosenttia palkansaajista arvioi, että työpaikkakiusaamista työtovereiden taholta esiintyy joskus ja kolme prosenttia sanoi sitä esiintyvän jatkuvasti.<sup>26</sup> Yhteensä 23 prosenttia palkansaajista arvioi, että työpaikkakiusaamista esimiesten taholta esiintyy joskus, kun taas kaksi prosenttia arvioi sitä esiintyvän jatkuvasti. Työolobarometrin tulokset näyttävät osaltaan vahvistavan vammaisten ihmisten kokemuksia työpaikalla koetusta syrjinnästä. Avovastauksista nousi esiin myös kohtuullisten mukautusten epääminen omalla luokkanaan.<sup>27</sup> Yhteensä 5,5 prosenttia (n=6) kokee, että työnantaja ei ollut tehnyt heidän kohdallaan tarpeellisia kohtuullisia mukautuksia työpaikalla. Vähiten vastaajilla oli kokemuksia syrjinnästä työaikajärjestelyissä. Niitä on vain 5,4 prosentilla (n=5) vastaajista.

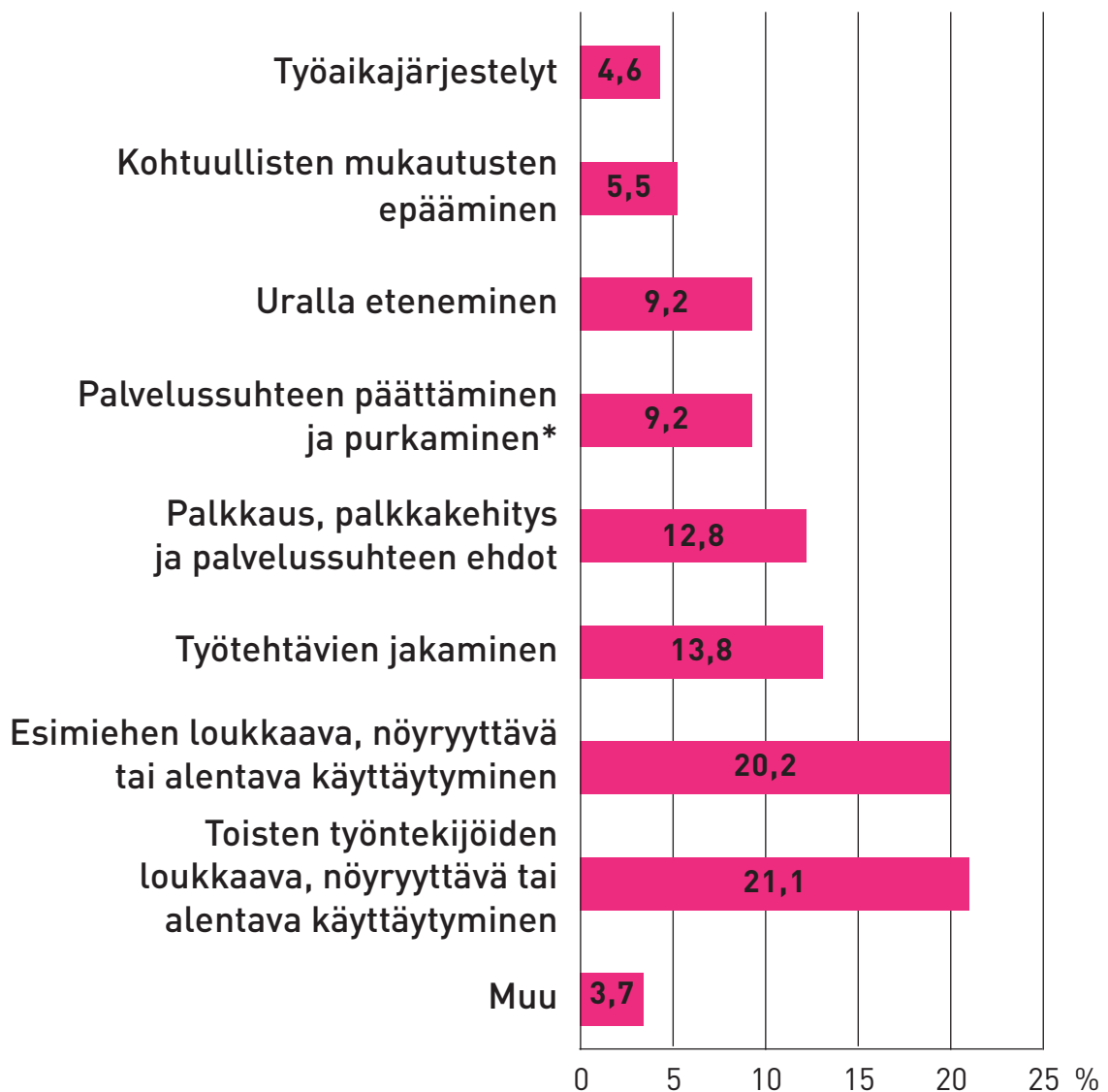
Minkälaisena syrjintä ilmenee työpaikoilla? Työaikajärjestelyt 4,6 %, Kohtuullisten mukautusten epääminen 5,5 %. Uralla eteneminen 9,2 %. Palvelussuhteen päättäminen, purkaminen, lakkauttaminen tai lomautetuksi joutuminen 9,2 %. Palkkaus, palkkakehitys ja palvelussuhteen ehdot 12,8 %. Työtehtävien jakaminen 13,8 %. Esimiehen loukkaava, nöyryyttävä tai alentava käyttäytyminen 20,2 %. Toisten työntekijöiden loukkaava, nöyryyttävä tai alentava käyttäytyminen 21,1 %. Muu 3,7 %.

<sup>26</sup> Työ- ja elinkeinoministeriö (2016), Työolobarometri - syksy 2015, luettavissa osoitteessa: [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74896/TEMjul\\_17\\_2016\\_28042016.pdf?sequence=1](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74896/TEMjul_17_2016_28042016.pdf?sequence=1) (10.10.2016).

<sup>27</sup> Vastausvaihtoehtoa ei annettu valmiina, jotta se ei olisi vaikuttanut vastaajien vastauksiin kysyttäessä työnantajien lakisääteisestä veloitteesta tehdä kohtuullisia mukautuksia.

Kuvio 21.

## SYRJINNÄN ILMENTYMINEN TYÖPAIKOILLA (%)



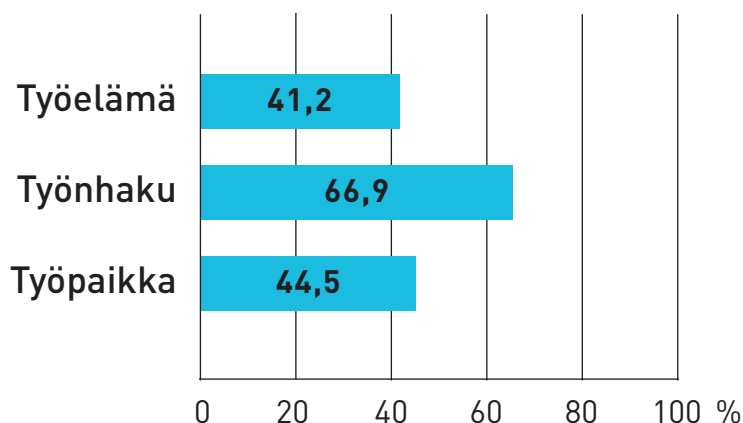
\* Palvelussuhteen päättäminen ja purkaminen, lakkauttaminen tai lomautetuksi joutuminen

Perusasteen suorittaneiden vastaajien syrjintäkokemukset työpaikalla jakautuvat tasaisesti eri luokkiin, mutta toisen asteen ja korkea-asteen koulutuksen saaneilla nousee esiin kaksi silmiinpistävää piirrettä. Korkea-asteen suorittaneilla on muita enemmän esimiehen loukkaavan, nöyryyttävän tai alentavan käyttäytymisen uhriksi joutumista, kun taas toisen asteen koulutuksen suorittaneilla on muita enemmän kokemuksia toisen työntekijän loukkaavasta, nöyryyttävästä tai alentavasta käyttäytymisestä. Toinen selkeästi havaittava ero on se, että korkea-asteen suorittaneet ovat kokeneet toisen asteen suorittaneita enemmän syrjintää uralla etenemisessä.

Korkea-asteen suorittaneista syrjintää uralla etenemisessä on kokenut yhteensä 16,7 prosenttia (n=8), kun vastaava luku toisen asteen koulutuksen suorittaneilla on 4,1 prosenttia (n=2).

Kuvio 22.

### **VASTAAJIEN KOKEMUKSET SYRJINNÄSTÄ TYÖELÄMÄSSÄ, TYÖHÖNOTOSSA JA TYÖPAIKALLA VIIMEISEN VIIDEN VUODEN AIKANA**



Vastaajien kokemukset syrjinnästä työelämässä, työhönotossa ja työpaikalla viimeisen viiden vuoden aikana. Työelämä 41,2 %. Työnhaku 66,9 %. Työpaikka 44,5 %.

## VASTAAJIEN KOKEMUKSIA SYRJINNÄSTÄ TYÖPAIKALLA

- ” Laitoksen johtajan mielestä tulkit eivät sovi imagoon, koska muutkin kuulee.”
- ” Joutuessani pyörätuoliin, minulta otettiin kaikki vetämäni projektit pois. En kuulemma voinut olla yhteydessä asiakkaisiin, vaikka he olivat tunteneet minut useita vuosia. Lisäksi keksittiin mitä ihmeellisempiä syitä, joilla minut olisi voitu irtisanoa. Esimerkiksi kaikille työntekijöille sallittu etätömahdollisuus kiellettiin vain minulta. Lisäksi mille annettiin varoitus aikaisemman esimiehen ja työterveyslääkärin sopimasta etätöön käytöstä. Luottamusmies oli aivan neuvoton, eikä ammattiliitostakaan ollut apua.”
- ” Viimeisin syrjintäkokemus sattui tällä viikolla. Olen nyt työharjoittelussa. Työ on pääosin toimistotyötä. Palavereihin tilaan kuitenkin tulkin. Ohjaajani tietää kyllä, että minua tulisi informoida ajoissa jotta voin tilata viittomakielen tulkin palaveriin. Tällä viikolla hän kuitenkin ilmoitti vasta tuntia ennen palaverin alkamista että on palaveri, josta hän itse on ollut tietoinen jo paljon aiemmin. Ohjaaja on aiemmin harjoitteluni aikana vihjaillut viittomakielen tulkkien palkkaamisen tulevan yhteiskunnalle/veronmaksajille kalliiksi. Kyseisessä palaverissa istuin sitten seinäruusuna, kun en kuullut keskustelua (paikalla oli lisäksi 3 muuta). Koin että minulta evättiin oikeuteni osallisuuteen.”
- ” Minulla on lihassairaus joka vaikuttaa alavartaloon eli jalkoihin ja kävelen kepin avulla ja portaiden nousu ei onnistu, joten ramppien tai hissien tarve on ehdoton, mutta sitä ei useassa työpaikassa oteta huomioon, eikä minunkaan työpaikalleni ole esteetöntä liikkumismahdollisuutta vaikka voisin tehdä työtä muuten koska se on istumatyötä tietokoneen äärellä, ja työnantaja ei ole valmis tekemään muutoksia esteettömyyden poistamiseksi, se on iso haitta kun kuitenkin haluaisi pysyä työelämässä vielä tässä iässä.”
- ” Esimies oli miettinyt kahvipöydässä muun työyhteisön kanssa, että minkälaiset minun kognitiiviset taidot on, että pystynkö tekemään työtehtävää ollenkaan.”
- ” Ei ollut kyse siitä, että olisin ollut kykenemätön hoitamaan työtehtäviäni. Olin vain joutunut pyörätuoliin. Aivot eivät olleet muuttuneet suuntaan tai toiseen.”
- ” Olisin tarvinnut avustajaa, mutta avustajasta kieltäydyttiin. Avustaja koettiin turvallisuusriskinä.”

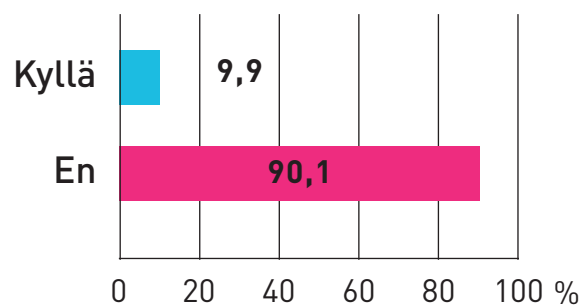


### 4.3. SYRJINNÄSTÄ ILMOITTAMINEN

Vammaiset ihmiset kohtaavat merkittävässä määrin syrjintää työelämässä niin työhönotossa kuin työpaikallakin. Silti vain hyvin harvat heistä tekevät ilmoituksen kokemastaan syrjinnästä. Yleisin syy syrjinnän ilmoittamatta jättämiselle on, ettei vastaaja usko asialle tapahtuvan mitään. Työpaikalla syrjintää kokeneiden kynnyks ilmoittaa asiasta on hieman matalampi kuin syrjintää työhönotossa kokeneillä vastaajilla, mutta silti yli 80 prosenttia jätti ilmoittamatta kokemansa syrjinnän.

Kuvio 23.

#### TEITKÖ ILMOITUKSEN TYÖNHAUSSA KOKEMASTASI SYRJINNÄSTÄ? (%)



Enemmistö työtä viimeisen viiden vuoden aikana hakeneista syrjintää kokeneista vastaajista (n=121) kertoo, että ei tehnyt ilmoitusta kokemastaan syrjinnästä. Ilmoituksen syrjinnästä teki ainoastaan 9,9 prosenttia (n=12) vastaajista ja yhteensä 90,1 prosenttia (n=109) vastaajista jätti ilmoituksen tekemättä.

Työhaussa tapahtuneesta syrjinnästä kolme vastaajaa kertoo tehneensä ilmoituksen yhdenvertaisuusvaltuutetulle. Ilmoituksen poliisille, kansalaisjärjestölle tai ammattiliitolle kullekin teki kaksi vastaajaa. Työhaussa vammaisuuden perusteella syrjintää kokeneista vastaajista (n=121) yhteensä 81,0 prosenttia (n=98) kertoo kuulleensa työsuojeluviranomaisista. Heistä vain 9,2 prosenttia (n=9) teki ilmoituksen kokemastaan syrjinnästä työhönotossa. Yksi vastaajaa kertoo tehneensä ilmoituksen asiassa toimivaltaiselle työsuojeluviranomaiselle. Työhaussa vammaisuuden perusteella syrjintää kokeneista vastaajista (n=121) yhteensä 68,6 prosenttia (n=83) kertoo kuulleensa yhdenvertaisuusvaltuutetusta. Heistä vain 10,8 prosenttia (n=9) teki ilmoituksen kokemastaan syrjinnästä.

Yleisin syy työnhaussa koetun syrjinnän ilmoittamatta jättämiselle on, ettei vastaaja usko asialle tapahtuvan mitään. Näin ajattelee 26,6 prosenttia (n=29) ilmoittamatta jättäneistä vastaajista. Seuraavaksi yleisin syy ilmoittamatta jättämiselle on vastaajien pelko siitä, ettei heitä otettaisi vakavasti. Tämän syyn mainitsee yhteensä 14,7 prosenttia (n=16) vastaajista. Yhteensä 13,8 prosenttia vastaajista on sitä mieltä, että jätti ilmoituksen tekemättä, koska syrjintä ei ollut tarpeeksi vakavaa tai ei tullut ajatelleeksi sen ilmoittamista.

Taulukko 10.

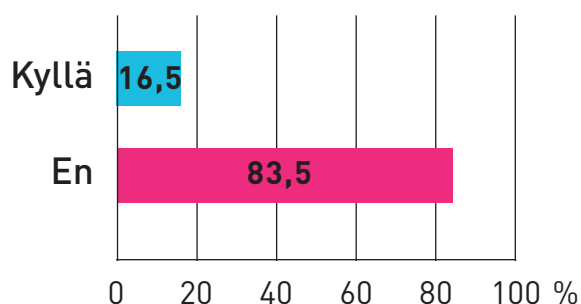
### **SYYT TYÖNHAUSSA KOETUSTA SYRJINNÄSTÄ ILMOITTAMATTA JÄTTÄMISELLE**

	%	n
Ajattelin, ettei asialle olisi tehty mitään	26,6	29
Ajattelin, ettei minua olisi otettu vakavasti / Ajattelin, ettei minua olisi uskottu	14,7	16
Syrjintä ei ollut tarpeeksi vakavaa / En tullut ajatelleeksi sen ilmoittamista	13,8	15
En tiennyt mihin ilmoituksen voi tehdä	10,1	11
Pelkäsin ilmoituksesta johtuvia negatiivisia seurauksia	10,1	11
Käsittelin asian itse	7,3	8
Olin liian järkyttynyt ilmoittaakseni	5,5	6
Ajattelin, että syy oli minun	2,8	3
En ymmärtänyt, että kyseessä oli syrjintä	2,8	3
Joku esti tai halusi estää minua	2,8	3
Häpesin tapahtunutta, joten en halunnut kenenkään tietävän siitä	0,9	1
Muu syy	2,8	3

Työpaikallaan syrjintää kokeneista vastaajista (n=109) yhteensä 16,5 prosenttia (n=18) teki ilmoituksen syrjinnästä, eli yhteensä 83,5 prosenttia (n=91) jätti ilmoituksen tekemättä. Ilmoituksen yhdenvertaisuusvaltuutetulle, työsuojeluviranomaisille ja työnantajan edustajalle kertoo tehneensä neljä vastaajaa. Ammattiliittoon ilmoituksen teki kolme vastaajaa. Työpaikallaan syrjintää kokeneista vastaajista työsuojeluviranomaisista kertoo kuulleensa 89 vastaajaa. Heistä 16,9 prosenttia (n=15) teki ilmoituksen syrjinnästä ja 83,1 prosenttia (n=74) jätti ilmoituksen tekemättä. Yhdenvertaisuusvaltuutetusta on kuullut 65 vastaajaa. Heistä 18,5 prosenttia (n=12) teki ilmoituksen syrjinnästä ja 81,5 prosenttia (n=53) ei tehnyt ilmoitusta työpaikallaan kokemasta syrjinnästä.

Kuvio 24.

### TEITKÖ ILMOITUKSEN TYÖPAIKALLA KOKEMASTASI SYRJINNÄSTÄ? (%) (n=109)



Huolimatta siitä, onko vastaaja ollut tietoinen työsuojeluviranomaisten tai yhdenvertaisuusvaltuutetun olemassaolosta näyttää trendi olevan samansuuntainen: syrjinnästä ei ilmoiteta, vaikka vastaaja tietäisikin tahon, joka antaa apua ja neuvoja syrjinnän uhreille. Ilmiö toistuu niin työnhaussa esiintyvän kuin työpaikallakin tapahtuneen syrjinnän osalta.

## **SYYT TYÖPAIKALLA KOETUSTA SYRJINNÄSTÄ ILMOITTAMATTA JÄTTÄMISELLE**

Syyt ilmoittamatta jättämiselle ovat kuitenkin hieman erilaiset työelämässä tapahtuneen syrjinnän kohdalla, sillä yhteensä 19,8 prosenttia kertoo, että jätti ilmoituksen tekemättä kokemastaan syrjinnästä, koska pelkäsi ilmoituksesta aiheutuvia negatiivisia seurauksia. Muilta osin päällimmäiseksi nousevat syyt ilmoittamatta jättämiselle ovat samat kuin työnhaussa. Toisten mielestä koettu syrjintä oli liian vähäpätöistä eivätkä he siksi tulleet ajatelleeksi sen ilmoittamista, kun taas osa vastaajista ajatteli, ettei asialle olisi kuitenkaan tehty mitään. Lisäksi osa vastaajista kertoo pelänneensä ilmoittamisesta aiheutuvia negatiivisia seurauksia.

Vastauksien perusteella on ilmeistä, että vastaajat ovat ymmärtäneet ilmoittamisen toisistaan poikkeavalla tavalla. Toisille syrjinnästä ilmoittaminen on tarkoittanut nimenomaan viranomaisilmoituksen tekemistä, kun taas toiset ovat mieltäneet ilmoittamiseksi muun muassa keskustelun työnantajan edustajan kanssa. Tämä käy ilmi myös avovastauksissa, joissa kerrotaan, ettei syrjinnästä tehty ilmoitusta, koska asia käsiteltiin työpaikalla. Työpaikalla koettuun syrjintään puuttumisessa ensimmäinen askel on nimenomaan se, että asiasta pitää ilmoittaa työnantajan edustajalle. Koetun syrjinnän käsittely keskustelemalla esimiesten ja työyhteisön muiden jäsenien kanssa tuottaa parhaimmillaan muutoksen työyhteisön toimintatapoihin.

Tässä yhteydessä on toistamiseen nostettava esiin vastaajien osoittama epäluottamus liittyen oikeussuojakeinojen toimivuuteen (ks. kpl. 3.3). Matalan kynnyksen oikeussuojaelinten on kyettävä vastaamaan esitettyyn epäluottamukseen osoittamalla, että syrjintää puututaan tehokkaasti ja pyrkimällä samalla lisäämään vammaisten ihmisten aktiivista oikeustietoisuutta.

Taulukko 11.

**SYYT TYÖPAIKALLA KOETUSTA SYRJINNÄSTÄ ILMOITTAMATTA JÄTTÄMISELLE**

	%	n
Ajattelin, ettei asialle olisi tehty mitään	19,8	18
Syrjintä ei ollut tarpeeksi vakavaa / En tullut ajatelleeksi sen ilmoittamista	19,8	18
Pelkäsin ilmoituksesta aiheutuvia negatiivisia seurauksia	19,8	18
Käsittelin asian itse	8,8	8
Ajattelin, ettei minua olisi otettu vakavasti / Ajattelin, ettei minua olisi uskottu	5,5	5
En tiennyt mihin ilmoituksen voi tehdä	5,5	5
Häpesin tapahtunutta, joten en halunnut kenenkään tietävän siitä	5,5	5
En halunnut syyllisen joutuvan vaikeuksiin	4,4	4
Ajattelin, että syy oli minun	3,3	3
En ymmärtänyt, että kyseessä oli syrjintä	2,2	2
Olin liian järkyttynyt ilmoittaakseni	1,1	1
Muu syy	4,4	4

# 5. SÄHKÖISTEN PALVELUIDEN SAAVUTETTAVUUS



- Monilla vastaajilla on vammaisuudestaan johtuvista syistä vaikeuksia saada verkosta tarvitsemaansa tietoa tai käyttää verkkopalveluita, joissa edellytetään rekisteröitymistä tai sähköistä tunnistautumista.
- Vastaajien mukaan verkkopalvelujen yleiset ongelmat ovat: esteellisyys näkövammaisten apuvälineillä sekä selkokieliisyyden ja käyttäjäystävällisyyden puute.
- Monella vammaisella ihmisellä ei ole käytössään verkkopankkitunnuksia.
- Sähköiset rekrytointijärjestelmät ovat usein ongelmallisia: esteellisyttä näkövammaisten apuvälineillä, selkokieliisyyttä tai käyttäjäystävällisyyden puute.
- Työpaikalla käytössä olevat tietojärjestelmät aiheuttavat ongelmia myös monille: työn organisointi heikkoa, kohtuullisten mukautusten toteuttamisessa epäselvyyksiä, liian vähäinen perehdyttäminen uusien järjestelmien käyttämiseen ja IT-tuessa osaamisvaje.

## 5.1. KOKEMUKSET SYRJINNÄSTÄ SÄHKÖISTEN PALVELUIDEN KÄYTÖSSÄ

Yhdenvertaisuusvaltuutetulle tehdyistä kanteluista on noussut esiin laajempaan teemaan sähköisen asioinnin ja sähköisten palveluiden esteettömyyteen liittyviä kysymyksiä. Asiantila näyttää yksioikoisesti sellaiselta, ettei palveluiden digitalisaatiossa paneuduta tai kiinnitetä huomiota erilaisten vammaisryhmien erityistarpeisiin palveluiden tarjonnassa.

Tavalliset verkkopalvelut erotettiin verkkokyselyssä vahvaa sähköistä tunnistautumista edellyttävistä verkkopalveluista. Tavallisiksi verkkopalveluiksi katsottiin palvelut, jotka voivat edellyttää rekisteröitymistä, mutta eivät tunnistautumista esimerkiksi verkkopankkitunnuksilla. Esimerkkeinä tällaisista palveluista vastaajille annettiin verkkokaupassa tehtävät ruoka- ja vaateostokset, verkossa tehtävät lippuvaraukset ja -ostokset esimerkiksi liikennevälineisiin, elokuviin, teattereihin, musiikki- ja urheilutapahtumiin sekä sähköisten ajanvarausjärjestelmien käyttö esimerkiksi hotellimajoitusta tai lääkäri- ja liikuntapalveluita varattaessa.



## KOKEMUKSIA VAIKEUKSISTA SÄHKÖISTEN PALVELUIDEN KÄYTTÄMISESSÄ

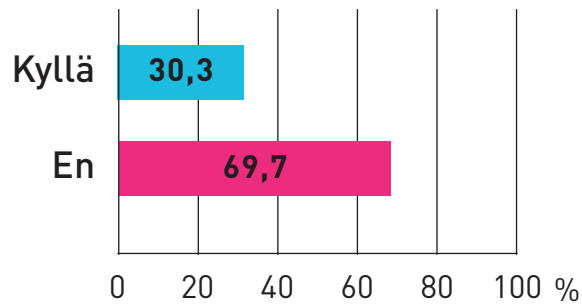
- ” Ei ole vammaisuuden vuoksi vaikeuksia käyttää itse verkkopalvelua, mutta vaikeudet johtuvat siitä, että verkkopalveluissa ei useinkaan huomioida vammaisten henkilöiden tarpeita. Joko tietoa hankittavasta palvelusta, tapahtumasta tms. ei ole tarpeeksi tai tarvittavaa palvelua ei ole mahdollisuutta hankkia verkkopalvelun kautta. Sitä varten pitää esim. soittaa maksulliseen palveluun, jotta saa inva-paikan tai lipun avustajalle.”
- ” Lento- ja junamatkustamiseen liittyvät varaukset eivät onnistu verkossa, vaan aina pitää soittaa pyörätuolipaikan ja avustajan paikan varatakseen. Jos matkustaisin linja-autolla, sekin vaatisi puhelinsoiton. Teatteriin ja vastaaviin pitää useimmiten soittaa.”
- ” Ruudunlukuohjelmaa käytettäessä en saa sivustolta selkeää informaatiota, mitä on milloinkin tekemässä. Toiminta voi kaatua jossakin vaiheessa siihen, että jokin asia on ilmaistu kuvin tai logoin, jolloin en saa mitään tietoa kohteesta ruudunlukuohjelmalla.”
- ” Monissa hotelliketjuissa huoneen varaaminen edellyttää päivämäärän valitsemista kalenterivalikosta, joka ei kuitenkaan ’näy’ näkövammaisen apuvälineillä. Samoin esimerkiksi teatterilippuja varattaessa on usein valittava paikka graafisesta paikanvalintakartasta, jota ei apuvälineiden kanssa pysty käyttämään, koska paikkoja ei ole nimetty niin, että tietäisi, minkä paikan on valinnut.”
- ” Hahmotushäiriöstäni johtuen, jos sivut eivät ole esim. hyvin selkeät, niin ongelmia on joka kerta aivan varmasti.”
- ” Monilla sivuilla on erilaisia ’liuku-toimintoja’. Isomman otsikon alla on muita valikoita, jotka ovat erittäin herkkiä, joskus vie kauan (esim. nettiostokset) ennen kuin saan haluamani valikon auki käsivammastani johtuen.”

Vastaajilta tiedusteltiin, ovatko he vammaisuudestaan johtuvista syistä kokeneet vaikeuksia saada verkosta tarvitsemaansa tietoa, kuten esimerkiksi aikataulu- ja tapahtumatietoja. Vastaajista 30,3 prosenttia (n=135) kertoo, että on kohdannut tällaisia vaikeuksia. Tiedonsaantivaikeuksia kokeneista vastaajista 47,4 prosenttia (n=64) on aistivammaisia ja 25,9 prosenttia (n=35) fyysisesti vammaisia.



Kuvio 25.

### **OLETKO KOKENUT VAMMAISUUDESTASI JOHTUVIA VAIKEUKSIA SAADA TARVITSEMAASI TIETOA VERKOSTA? (%)**

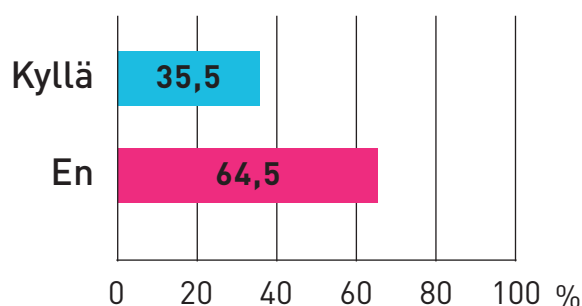


Taustaoletuksena tässä yhteydessä oli, että tiedonsaantivaikeuksia olisi enemmän vanhemmilla vastaajilla. Tämä pitää jokseenkin paikkansa. Tulosten perusteella eniten tiedonsaannissa ovat vaikeuksia kokeneet 45–54-vuotiaat ja 55–64-vuotiaat vastaajat, ensin mainituista yhteensä 21,5 prosenttia ja jälkimmäisistä yhteensä 19,3 prosenttia. Vähiten tiedonsaantivaikeuksista kertoo kokeneensa 16–24-vuotiaat ja 35–44-vuotiaat vastaajat, 11,2 prosenttia ja 14,8 prosenttia edellä mainitussa järjestyksessä.

Vastaajista 35,5 prosenttia kertoo kokeneensa vammaisuudestaan johtuvia vaikeuksia käyttää sellaisia sähköisiä verkkopalveluita, joissa edellytetään rekisteröitymistä, mutta ei vahvaa sähköistä tunnistautumista. Vaikeuksia kokeneista vastaajista yhteensä 44,9 prosenttia on aistivammaisia ja 32,9 prosenttia fyysisesti vammaisia. Käyttövaikeuksia on sitä enemmän mitä vanhemmasta ikäluokasta on kyse.

Kuvio 26.

### **OLETKO KOKENUT VAMMAISUUDESTASI JOHTUVIA VAIKEUKSIA KÄYTTÄÄ VERKKOPALVELUITA? (%)**



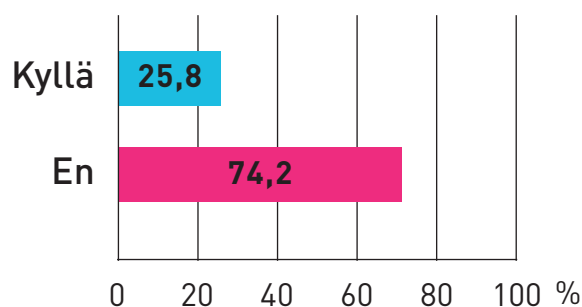
Käyttövaikeuksia 16–24-vuotiailla vastaajilla on vain 7,6 prosentilla ja 25–34-vuotiailla 17,7 prosentilla. Eniten kokemuksia verkkopalveluiden käyttövaikeuksista on 35–44-vuotiailla ja toiseksi eniten 45–54-vuotiailla, ensin mainituista 24,1 prosentilla ja jälkimmäisistä yhteensä 19,0 prosentilla. Yli 65-vuotiasta yhteensä 15,2 prosenttia kertoo kokeneensa vammaisuutensa johdosta käyttövaikeuksia verkkopalveluissa.



Vahvaa sähköistä tunnistautumista edellyttävissä verkkopalveluissa vastaajista yhteensä 25,8 prosenttia on kokenut vaikeuksia. Vaikeuksia kokeneista yhteensä 68,4 prosentilla on älyllinen vamma ja 36,8 prosentilla on aistivamma. Kokemukset jakautuvat aika lailla tasaisesti eri ikäryhmissä siten, että eniten vaikeuksia ovat kokeneet yli 65-vuotiaat vastaajat ja toiseksi eniten nuorimmat eli 16–24-vuotiaat vastaajat. Nuorilla vaikeuksia on 30,0 prosentilla ja yli 65-vuotiailla 30,4 prosentilla. Vähiten vaikeuksia sähköistä tunnistautumista edellyttävissä verkkopalveluissa on 35–44-vuotiailla vastaajilla, joista vain 19,8 prosenttia kertoo kohdanneensa vaikeuksia.

Kuvio 27.

### **OLETKO KOKENUT VAMMAISUUDESTASI JOHTUVIA VAIKEUKSIA KÄYTTÄÄ VAHVAA SÄHKÖISTÄ TUNNISTAUTUMISTA EDELLYTTÄVIÄ VERKKOPALVELUJA? (%)**

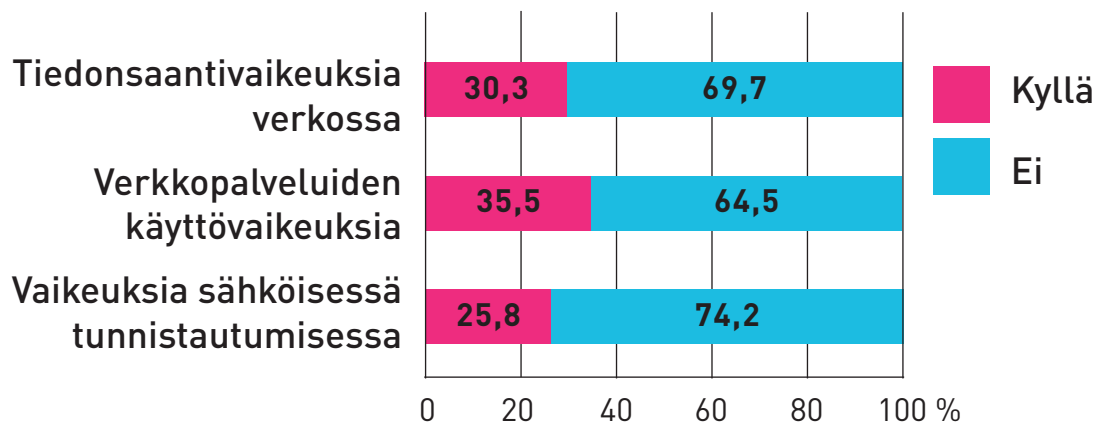


Avovastauksista nousee esiin kaksi teemaa, jotka toistuivat sekä tavallisten verkkopalveluiden että vahvaa sähköistä tunnistautumista edellyttävien verkkopalveluiden kohdalla. Monen vastaajan kokemuksen mukaan verkkopalvelut ovat esteellisiä apuvälineitä ja mukautettua näyttöä käyttäville ihmisille. Lisäksi verkkopalveluiden puutteena on useimmiten selkokieliisyyden ja käyttäjäystävällisyyden puute.

Tavallisten verkkopalveluiden kohdalla esiin nousi myös se, että tarjottu palvelu ei vastaa vammaisten ihmisten tarvetta. Yksinkertaisimmillaan tämä ilmenee siten, ettei vammainen ihminen pysty hankkimaan lippua verkkosivuilta henkilökohtaiselle avustajalleen. Vahvan sähköisen tunnistautumisen kohdalla nousi lisäksi esiin se, että moni vammainen ihminen ei pysty käyttämään kyseisiä palveluita joko siitä syystä, että heille ei myönnetä verkkopankkitunnuksia vammaisuudesta johtuen tai siitä syystä, että avainlukulistaa ei ole saatavilla pistekirjoituksella.

Kuvio 28.

### ERILAISISSA SÄHKÖISISSÄ PALVELUISSA KOETUT VAIKEUDET VAMMAISUUDEN JOHDOSTA (%)



Erilaisissa sähköisissä palveluissa koetut vaikeudet vammaisuuden johdosta: (%) (n=445). Tiedonsaantivaikeuksia verkossa: Kyllä 30,3 %. Ei 69,7 %. Verkkopalveluiden käyttövaikeuksia: Kyllä 35,5 %. Ei 64,5 %. Vaikeuksia sähköisessä tunnistautumisessa: Kyllä 25,8 %. Ei 74,2 %.

## VERKKOPALVELUIDEN KÄYTTÖÖN LIITTYVÄT HYVÄT KOKEMUKSET

- ” Oman pankin kautta virkailijaan saan suoran chat-yhteyden ja sähköpostilla, hyvää palvelua.”
- ” Ruisrockin nettisivuilla hyvin tietoa mm. saavutettavuudesta. Crowne Plaza -hotellin verkkopalvelussa voi varata suoraan inva-varustellun huoneen (ei vain toive, kuten yleensä).”
- ” Autismikirjon henkilöille juuri verkkopalvelut voivat tuntua esteettömiltä ja helpoilta, kun ne eivät vaadi sosiaalisuutta. Riittää kun on hyvät tietokonetaidot, mutta ei tarvitse neuvotella, sopia, katsoa silmiin, tulkita toisen ihmisen puhetta, ilmeitä, koko vuorovaikutusta. Myöskään huono kuulomuisti, joka on melko yleistä autismikirjon henkilöillä, ei ole esteenä verkkopalveluissa.”
- ” Mycket bra då man får allting skriftligt. Som hörselskadad känns det tryggt med text ”svart på vitt” vid bokningar och frågor.”
- ” Kerran pyysin verkkomaksuja välittävää yhtiötä nimeämään pankinvalintanapit alt-teksteillä, jolloin ruudunlukuohjelmakin ne tunnistaa. Vastaukseksi sain vuolaita kiitoksia ja ongelma poistui.”
- ” Esimerkiksi Britanniassa monet verkkosivut on toteutettu niin, että niistä on olemassa erillinen apuvälineillä toimivaksi suunniteltu tekstiversio, johon pääsee ”tavallisen” sivun kautta. Tällainen voisi mielestäni olla toimiva ratkaisu myös Suomessa.”
- ” TE-toimiston ja Kelan sivustosta löytyy viittomakielinen ohje, mikä on äärimmäisen hieno asia!”
- ” Olen yhden kerran uusinut tarvittavat reseptit sähköisesti omakanta palvelussa ja se onnistui hyvin ruudunlukuohjelman avulla. Tunnistautumisessa pankkitunnuksilla oli tietysti omat haasteensa, mutta palvelu on mielestäni näkövammaiselle suuri helpotus.”

## KOKEMUSKERTOMUS LIITTYEN SÄHKÖISIIN PALVELUIHIN

” Autoni joutui viime lokakuussa ilkeän kohteeksi. Korjaamalla kehoitettiin tekemään vahinkoilmoitus vakuutusyhtiölle, koska korjaaminen tulee kalliiksi. Vakuutusyhtiön toimipisteessä ohjeena oli että vahinkoilmoitukset tehdään verkossa. Menin neuvontaluukulle ja sanoin, että pitäähän vahinkoilmoitus saada tehtyä myös muulla tavoin. Ensin sanottiin että tee netissä, mutta tämän jälkeen kysyttiin voinko tehdä puhelimitse. Sanoin etten voi, koska en kuule puhetta puhelimesta. Sain jonotusnumeron vakuutusvirkaileijalle ja käytiin asia läpi. Hänkin kysyi voisinko hoitaa asian netissä. Ihmettelin että eikö vahinkoilmoituslomaketta voisi täyttää tässä ja nyt, jotta asia lähtisi vireille. Ilmoituslomaketta ei voitu täyttää puolestani verkossa, koska minulla ei ole pankkitunnuksia. Konttoristakaan ei löytynyt yhtään paperiversiota!

Lopulta virkaileija soitti vahinkotarkastajalle Helsinkiin kysyäksään, miten asiassa pitäisi edetä. Saimme kuulla, että ilmoituksen voi tehdä puhelimitse. Ehdotin virkaileijalle, että hän toimisi tulkkina puhelinkeskustelussa, koska en kuule puhelimesta. Hän suostui siihen ja saimme vahinkoilmoituksen tehtyä.

Olen ihan tyytyväinen, että asia hoitui puhelimitse ja virkaileija toimi välittäjänä puhelinkeskustelussa. Olisin kuitenkin toivonut, että minua olisi kuunneltu, kun kerroin mitkä seikat estää tekemästä ilmoitusta netissä tai puhelimen välityksellä. Minusta tuntui, että samaa asiaa piti aina toistaa, että miksi näin pitää menetellä. Koin, että oli aikamoinen homma, että vakuutusyhtiö suostui ottamaan vastaan vahinkoilmoituksen.

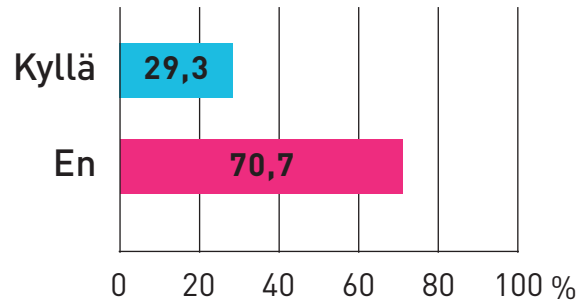
Ajoin seuraavaksi poliisilaitokselle, koska asiasta piti tehdä myös rikosilmoitus. Ensimmäinen kommentti, jonka poliisi minulle sanoi, oli, että voitko tehdä sen netissä. Minä sanoin, että ei onnistu, kun ei ole pankkitunnuksia. Sitten se antoi lomakkeen, joka täytettiin siellä.”

## 5.2. SYRJINTÄKOKEMUKSET LIITTYEN TYÖELÄMÄN SÄHKÖISIIN PALVELUIHIN

Verkkokyselyn vastaajista yhteensä 181 henkilöä on hakenut työpaikkaa viimeisen viiden vuoden aikana. Heistä 29,3 prosenttia kertoo kohdanneensa vammaisuudesta johtuvia vaikeuksia sähköisten rekrytointijärjestelmien käytössä. Ikäryhmittäin tarkasteltuna käy ilmi, että eniten vaikeuksia ovat kokeneet vanhimmat työnhakijat. Vammaisuudesta johtuvia vaikeuksia sähköisten rekrytointijärjestelmien käytössä on kokenut, 45–54-vuotiaista 38,1 prosenttia ja 55–64-vuotiaista 35,6 prosenttia.

Kuvio 29.

## OLETKO KOHDANNUT VAMMAISUUDESTASI JOHTUVIA VAIKEUKSIA KÄYTTÄÄ SÄHKÖISIÄ REKRYTOINTIJÄRJESTELMIÄ? (%)



Vastaajan koulutusasteella näyttää olevan myös vaikutusta vaikeuksiin sähköisten rekrytointijärjestelmien käytössä. Vähiten vaikeuksia ovat kokeneet korkea-asteen koulutuksen omaavat henkilöt.

Heistä 21,8 prosenttia kertoo kokeneensa vaikeuksia, kun taas perusasteen koulutuksen saaneista vastaava luku on 47,1 prosenttia. Toisen asteen suorittaneista yhteensä 33,8 prosenttia on kokenut vaikeuksia vammaisuudestaan johtuen käyttäessään sähköisiä rekrytointijärjestelmiä.

### KOKEMUKSIA SÄHKÖISISTÄ REKRYTOINTIJÄRJESTELMISTÄ

- ” Muutamia järjestelmistä, joita olen joutunut käyttämään, eivät ole toimineet ruudunluku-ohjelman kanssa. Joko ohjelma ei ole pystynyt lukemaan mitään järjestelmästä tai rekrytointiprosessin osana on ollut testejä (esim. täydennä kuvio yms. psykologiatestejä) osana elektronista rekrytointijärjestelmää.”
- ” Osa rekrytointijärjestelmistä on niin graafisia ja hiirenkäyttäjille suunniteltuja, etteivät ne toimi näkövammaisen käyttämällä tietoteknisillä apuvälineillä kunnolla. Joudun täyttämään työhakemuksia sekä aviomieheni että henk.koht. avustajani kanssa, koska itsenäinen täyttäminen ei aina onnistu.”
- ” Törmäsivät teknisiin hankaluuksiin. Apuvälineet eivät pystyneet käsittelemään järjestelmiä. Apuvälineet eivät lukeneet sivuja. Koodattu kuvamateriaaleina ilman tekstejä, nimettömiä painikkeita yms.”

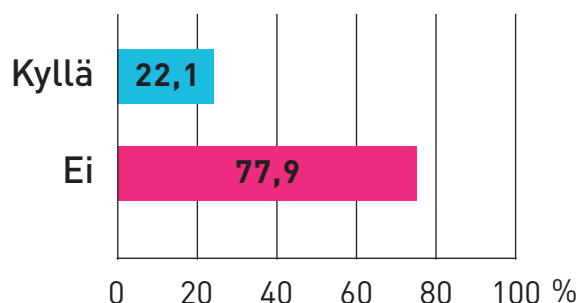


Selkeästi suurin osuus vastaajista, joilla on ollut vaikeuksia sähköisten rekrytointijärjestelmien käytössä, on aistivammaisia. Heitä on yhteensä 52,8 prosenttia. Seuraavaksi suurin osuus on vastaajat, joilla on neuropsykiatrinen erityisvaikeus. Heitä on yhteensä 18,9 prosenttia. Vastaajien, joilla on fyysinen vamma, osuus on 17,0 prosenttia.

Työelämään joko tällä hetkellä tai viimeisen viiden vuoden aikana osallistuneista vastaajista yhteensä 19,6 prosenttia kokee, että heidän työskentelynsä on vaikeutunut osittain tai kokonaan työpaikalla käytössä olevien tietojärjestelmien vuoksi. Vastaajista yhteensä ainoastaan 11,4 prosenttia ei joudu työssään käyttämään tietojärjestelmiä. Näin ollen vastaajista, jotka työpaikallaan käyttävät sähköisiä tietojärjestelmiä, yhteensä 22,1 prosenttia kokee, että heidän työskentelynsä on vaikeutunut osittain tai kokonaan tietojärjestelmien esteellisyyden vuoksi.

Kuvio 30.

### **ONKO TYÖSKENTELEYS VAIKEUTUNUT OSITTAIN TAI KOKONAAN TYÖPAIKALLA KÄYTÖSSÄ OLEVIENTIETOJÄRJESTELMIEN VUOKSI? (%)**



Suurin osuus vastaajista, joiden työskentely on vaikeutunut osittain tai kokonaan työpaikalla käytössä olevien tietojärjestelmien vuoksi, on aistivammaisia. Heidän osuutensa on 58,3 prosenttia. Muissa vammaluokissa on enimmillään muutamia havaintoja.

## KOKEMUKSIA TYÖPAIKAN SÄHKÖISISTÄ TIETOJÄRJESTELMISTÄ

- ” Kopiokone on kosketusnäyttölaite, eikä sitä voi käyttää näkövammaisen.”
- ” Jouduin pois työpaikasta, kun järjestelmät päivitettiin, niin etteivät toimineet enää apuvälineillä.”
- ” En voi käyttää meidän palkkahallinto-ohjelmaa ollenkaan, koska se ei ole ruudunlukuohjelmalla saavutettava.”
- ” Minulle tarjottiin työpaikkaa, jossa oli käytössä Pegasos-niminen järjestelmä. Kas kummaa, sepä ei toiminut tietoteknisten apuvälineideni kanssa lainkaan, enkä voinut ottaa työpaikkaa vastaan. Pegasos olisi ollut keskeinen työvälineeni. Tämä on saanut minut pelkäämään työnhakua.”

Eniten vaikeuksia työpaikan sähköisten tietojärjestelmien käyttämisessä ovat kokeneet 45–54-vuotiaat vastaajat. Heistä 38,1 prosenttia kertoo työntekonsa vaikeutuneen osittain tai kokonaan työpaikalla käytössä olevien tietojärjestelmien vuoksi. Vastaava luku 55–64-vuotiaiden kohdalla on 35,3 prosenttia. Muissa ikäluokissa osuus on noin neljännes.

Koulutusasteen mukaan tarkasteltuna toisen asteen suorittaneet vastaajat ovat kokeneet hieman muita enemmän vaikeuksia sähköisten tietojärjestelmien käytössä. Heidän osuutensa vaikeuksia kokeneista vastaajista on yhteensä 45,8 prosenttia. Korkea-asteen suorittaneiden osuus on 35,4 prosenttia, kun perusasteen suorittaneiden osuus 18,8 prosenttia.

Työelämään liittyvien kysymysten avovastauksista nousee esiin samat pitkälti samat teemat kuin edellä sähköisten palveluiden kohdalla. Sähköisen rekrytoinnin kohdalla avovastauksissa mainittiin toistuvasti se, etteivät järjestelmät toimi vammaisen apuvälineillä ja niitä vaivaa selkokieliisyyden ja käyttäjäystävällisyyden puute. Työpaikalla käytössä olevien tietojärjestelmien kohdalla korostuvat lisäksi työn organisointiin ja kohtuullisten mukautusten epäämiseen liittyvät asiat, liian vähäinen perehdyttäminen uusien järjestelmien käyttämiseen ja IT-tuen osaamisvaje.



## 6. YHTEENVETO JA KESKEISET JOHTOPÄÄTÖKSET

Kun selvityksen tuloksia tarkastelee etäämmältä etsien yhteistä nimittäjää sille, miksi vammaisten ihmisten yhteiskunnallisen osallisuuden ja yhdenvertaisuuden toteutuminen on haasteellista, nousee vallitseva asenneilmapiiri vahvaksi ehdokkaaksi. Voidaan sanoa, että vammaisten ihmisten oikeudet ovat Suomessa muodollisesti hyvät, mutta ongelmana on oikeuksien toteutuminen arjessa, koska asenteet vammaisuutta ja vammaisia ihmisiä kohtaan ovat osin peräisin edellisiltä vuosikymmeniltä. Paikka paikoin ja joillakin ihmisillä kyseessä ovat tiedostetut ja tarkoituksellisesti negatiiviset asenteet, kun taas toisilla on kyse tiedon ja ymmärryksen puutteesta. Jälkimmäisten kohdalla muutos lähtee liikkeelle tiedon levittämisestä, opastuksesta ja koulutuksesta, kun taas ensin mainittujen kohdalla muutos edellyttää aktiivista oikeussuojakeinojen käyttöä ja varoittavia, tehokkaita ja ennaltaehkäiseviä seuraamuksia oikeuksien loukkauksista.

Yleisessä osiossa läpikäydystä kvantitatiivisesta aineistosta nousee selkeästi esiin matalan kynnyksen oikeusturvaelinten tarpeellisuus syrjintää kokeneiden oikeussuojakeinona. Yhdenvertaisuusvaltuutetun, tasa-arvovaltuutetun ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan sekä työsuojeluviranomaisten rooli on määrällisesti huomattavasti merkittävämpi syrjintäasioissa kuin yleisten tuomioistuinten ja hallintotuomioistuinten. Syrjintää kokeneiden oikeusturvan näkökulmasta on tärkeää, että syyttäjät ja tuomioistuimet pyytävät yhdenvertaisuuslain soveltamiseen liittyvissä asioissa lausuntoa yhdenvertaisuusvaltuutetulta. Syrjintäasioiden vähäisestä määrästä johtuen heillä ei ole välttämättä kertynyt erityisosaamista eri syrjintäperusteista ja syrjintäkiellon soveltamisesta eri elämänalueilla. Yhdenvertaisuuslainsäädännön uudistuksen jälkeen syrjinnän uhrien oikeussuoja on parantunut merkittävästi, mutta kentän sirpaleisuutta ei voida pitää kenenkään etuna.

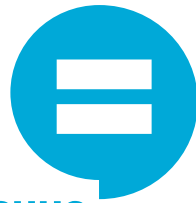
Syrjintäasioihin liittyvän tilastotiedon kokoamisessa pätevät pitkälti samat haasteet kuin syrjinnän seurantajärjestelmän aikaisemmissa selvityksissä. Konkreettinen kehitysaskel tulevina vuosina olisi se, että tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuusvaltuutettu kokoaisivat vuosittain tilastot tuomioistuimissa käsitellyistä syrjintäasioista. Näin yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain soveltamiseen liittyvään tuomioistuinaineistoon ei tulisi katkoksia. Tuomioistuinaineiston kattava seuranta on myös tarpeellista siitä syystä, että lain soveltamiseen liittyviä aukkoja voidaan identifioida.



Suunnitelma tarjoaa erinomaisen alustan työnantajille muokata työyhteisön toimintamalleja ja toimintakulttuuria erilaisuutta vastaanottavammaksi. Yhdenvertaisuussuunnitelma mahdollistaa myös positiivisen erityiskohtelun esimerkiksi työhönotossa, kun se tehdään suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti.

Vammaisten ihmisten kokemuksia liittyen sähköisten palveluiden saavutettavuuteen ei ole aikaisemmin selvitetty, vaikka keskustelua teemasta on käyty jo pidempään. Yhdenvertaisuusvaltuutetun työssä sähköiset palvelut ovat näkyneet kanteluina liittyen vahvaa sähköistä tunnistautumista edellyttäviin palveluihin. Pääsääntöisesti ongelma on ollut se, ettei kantelun tehneellä vammaisella asiakkaalla ole tai hänelle ei myönnetä verkkopankkitunnuksia. Tämä nousi esiin myös verkkokyselyn vastaajien keskuudessa. Lisäksi vastaajien näkemyksen mukaan verkkopalvelujen ongelmat johtuvat tyypillisesti siitä, että ne ovat esteellisiä apuvälineitä ja mukautettua näyttöä käyttäville, eivätkä ne vastaa vammaisten ihmisten palvelutarpeita. Tämä kertoo siitä, että sähköiset palvelut suunnitellaan ja toteutetaan ilman, että vammaisten ihmisten tarpeita on mietitty saati, että heidän käyttökokemuksiaan olisi selvitetty.

Digitaalisiin palveluihin panostetaan laajasti niin yksityisellä sektorilla kuin valtion hallinnossakin. Sähköiset palvelut antavat uusia mahdollisuuksia myös vammaisille ihmiselle ja helpottavat heidän arkeaan siinä missä kaikkien muidenkin. Toteuttamistavasta johtuen sähköiset palvelut kuitenkin eriarvoistavat heitä liian usein. Lisäksi siirtyminen sähköisiin palveluihin saattaa luoda ongelmia myös sellaisissa palveluissa, joissa niitä ei aikaisemmin ole ollut. Työelämässä esimerkiksi Skype-kokoukset helpottavat arkea, mutta on tärkeää, että niiden järjestämisessä huomioidaan mahdolliset vammaiset työntekijät, kuten myös uusien ohjelmistojen hankinnassa. Kosketusnäytölliset ratkaisut eri palveluissa ovat lisääntymässä, mutta niitä hankittaessa harvemmin mietitään, miten näkövammaiset ihmiset pystyvät niitä käyttämään. Asiantilan muuttaminen vaatii vain ja ainoastaan asennemuutoksen ja sen, että vammaiset ihmiset osallistetaan sähköisten palveluiden suunnitteluun ja niiden toteuttamiseen.



**YHDENVERTAISUUS**

VALTUUTETTU

**DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNEN**

**NON-DISCRIMINATION OMBUDSMAN**

**OVTTAVEARDÁSAŠVUOĐAÁITTARDEADDJI**



**OIKEUSMINISTERIÖ**  
**JUSTITIEMINISTERIET**

## **LIITTEET**

Liite 1: **Verkkokysely**

Liite 2: **Haastattelulomake**

Liite 3: **Tietoinen suostumus**



Yhdenvertaisuusvaltuutettu toteuttaa vuoden 2016 aikana selvityksen, jonka tavoitteena on saada tietoa vammaisten ihmisten arjen syrjintäkokemuksista. Selvityksen aineisto kerätään pääasiassa verkkokyselyllä, jossa kartoitetaan seuraavia aiheita:

- tietoisuus omista oikeuksista
- näkemykset ja kokemukset syrjinnästä
- kokemukset syrjinnästä tavaroiden ja palveluiden tarjonnassa
- kokemukset syrjinnästä työelämässä
- kokemukset verkkopalveluiden saavutettavuudesta.

Tarkempaa ja yksityiskohtaisempaa tietoa selvityksestä ja sen toteutuksesta löytyy yhdenvertaisuusvaltuutetun [verkkosivulta](#).

Yhdenvertaisuusvaltuutettu haluaa selvittää vammaisten ihmisten arjen syrjintäkokemuksia, koska siitä ei ole olemassa aikaisempaa tutkimustietoa. Tämän selvityksen tarkoituksena on paikata tiedon puutetta tässä asiassa.

Vastaamalla verkkokyselyyn autat yhdenvertaisuusvaltuutettua puuttumaan vammaisten ihmisten kokemaan syrjintään Suomessa. Verkkokyselyllä kerättävän aineiston avulla valtuutettu pystyy suunnittelemaan ja kohdentamaan eri vammaisryhmien oikeuksia ja asemaa edistäviä toimenpiteitä aikaisempaa tuloksellisemmin. Tämän vuoksi osallistumisesi kyselyyn on todella tärkeää!

Käsitlemme kaikkia antamiasi vastauksia luottamuksellisesti. Niitä käytetään vain ja ainoastaan siten, ettei sinua voi niiden perusteella tunnistaa. Tulokset esitellään täysin anonymisti.

Aikaa vastaamiseen kuluu noin 20 minuuttia.

## Tietoinen suostumus osallistua tutkimukseen

Yhdenvertaisuusvaltuutettu noudattaa tutkimustyössään hyvää tutkimustapaa. Tästä syystä haluamme pyytää sinulta erikseen tietoisesta suostumuksesta verkkokyselyyn osallistumisesta.

Ystävällisesti lue seuraavat kohdat lävitse ja jatka kyselyyn tai vaihtoehtoisesti keskeytä osallistumisesi.

- Ymmärrän, että kaikkia antamiani tietoja käsitellään luottamuksellisesti. Verkkokyselyllä kerättyä aineistoa käytetään ainoastaan tutkimuskäyttöön siten, ettei vastaajaa voida tunnistaa yksittäisistä vastauksista.
- Ymmärrän, että minulla on oikeus kieltäytyä osallistumasta tähän verkkokyselyyn ja oikeus keskeyttää kysely niin halutessani.
- Hyväksyn, että tässä verkkokyselyssä antamiani vastauksia voidaan hyödyntää tutkimukseen liittyvissä julkaisuissa ja yhdenvertaisuusvaltuutetun työssä vammaisten syrjintää vastaan.
- Hyväksyn, että kaikkia antamiani tietoja säilytetään turvallisessa ympäristössä tietosuojasta annettuja ohjeita noudattaen.
- Annan suostumukseni sille, että verkkokyselyllä kerätty tilastollinen aineisto toimitetaan myös yhteiskuntatieteelliseen tietoarkistoon muiden tutkijoiden tutkimuskäyttöön. Ymmärrän, että toimitettava aineisto on sellaisessa muodossa, ettei minua voida siitä tunnistaa.

Vahvista suostumuksesi osallistua yhdenvertaisuusvaltuutetun toteuttamaan tutkimukseen jatkamalla kyselyyn.

## Taustamuuttajat

Tässä osiossa esitettävien kysymysten tarkoituksena on saada sinusta taustatietoja, jotka ovat tärkeitä tulosten tulkinnessa. Antamiasi vastauksia ei voi yhdistää sinuun.

Henkilötietolain (523/1999) mukaan arkaluonteisten henkilötietojen käsittely on kielletty. Arkaluonteisina tietoina pidetään muun muassa henkilötietoja, jotka kuvaavat tai on tarkoitettu kuvaamaan henkilön terveydentilaa, sairautta tai vammaisuutta. Kyseisessä laissa tarkennetaan, ettei käsittelykielto kuitenkaan estä arkaluontoisten tietojen käsittelyä muun muassa tutkimusta varten.

### \* 1. Mikä toimintakykyysi vaikuttava vamma sinulla mielestäsi on?

- Aistivamma (kuulo- ja/tai näkövamma, kuurosokeus)
- Fyysinen vamma (esim. liikuntavamma, CP-vamma, MS-tauti, reuma, lihassairaudet, keskushermoston sairaudet)
- Psykkinen vamma (mielenterveyden häiriöt)
- Älyllinen vamma (ymmärtämisen, käsityskyvyn ja oppimisen vaikeudet, kehitysvamma)
- Neuropsykiatriset erityisvaikeudet (esim. autismikirjon häiriöt, kielenkehityksen erityisvaikeudet, ADHD, ADD, Aspergerin oireyhtymä, Touretten oireyhtymä)
- Muu toimintakyvyn vamma, mikä?

### \* 2. Mikä on sukupuolesi?

- Nainen
- Mies
- Muu

\* 3. Minkä ikäinen olet?

- 16–24-vuotias
- 25–34-vuotias
- 35–44-vuotias
- 45–54-vuotias
- 55–64-vuotias
- yli 65 vuotta

\* 4. Mikä on korkein suorittamasi koulutusaste?

- Peruskoulu tai peruskouluopintoja
- Ammatillinen koulutus tai lukio
- Alempi korkeakoulututkinto
- Ylempi korkeakoulututkinto
- Tutkijakoulutusaste

\* 5. Mikä alla olevista kuvaa parhaiten elämäntilannettasi tällä hetkellä?

- Palkkatyössä (koko- tai osa-aikatyö)
- Tukityöllistetty (palkkatuki, Duuni-kortti, Sanssi-kortti)
- Työharjoittelussa (palkallinen tai palkaton)
- Työkokeilussa
- Muunlaisessa työtoiminnassa
- Yrittäjä
- Työtön
- Opiskelija
- Työelämän ulkopuolella (esim. hoitaa lasta kotona)
- Eläkeläinen
- Joku muu, mikä?

\* 6. Mikä on äidinkielesi?

- suomi
- ruotsi
- saame (pohjoissaame, koltansaame, inarinsaame)
- romani
- Muu, mikä?

## Tietoisuus omista oikeuksista

Tässä osiossa haluamme kuulla sinun oman arviosi siitä, miten hyvin koet tietäväsi syrjintään liittyvät oikeutesi.

\* 7. Miten hyvin omasta mielestäsi tiedät, mitä syrjintä tarkoittaa?

Erittäin huonosti

Huonosti

Kohtalaisesti

Hyvin

Erittäin hyvin

\* 8. Tietäisitkö oikeutesi, jos kohtaisit syrjintää tai häirintää?

Kyllä

En

Riippuu tilanteesta

En osaa sanoa

\* 9. Tiedätkö Suomessa mitään tahoa, joka tarjoaa apua ja neuvoja syrjinnän uhreille?

Kyllä

En

Mikä/mitkä tahot?

## Tietoisuus omista oikeuksista

\* 10. Oletko koskaan kuullut seuraavista viranomaisista?

	Kyllä	En
Työsuojeluviranomaiset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhdenvertaisuusvaltuutettu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Näkemykset ja kokemukset syrjinnästä

Tässä osiossa kysymme sinun näkemyksiäsi siitä, kuinka yleisenä pidät eri perustein tapahtuvaa syrjintää Suomessa. Kysymme myös omakohtaisista syrjintäkokemuksistasi ja pyydämme sinua arvioimaan, mitä mieltä olet yhteiskunnassa vallitsevasta asenneilmapiiristä vammaisia ihmisiä ja vammaisuutta kohtaan.

\* 11. Kerro jokaisen seuraavan syrjintämuodon kohdalla, onko se mielestäsi erittäin yleistä, melko yleistä, melko harvinaista vai erittäin harvinaista Suomessa? Voit myös valita en osaa sanoa -vaihtoehdon.

### Syrjintä joka perustuu...

	Erittäin harvinaista	Melko harvinaista	Melko yleistä	Erittäin yleistä	En osaa sanoa
Etniseen alkuperään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seksuaaliseen suuntautumiseen (homous, lesbous, biseksuaalisuus)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sukupuoli- identiteettiin (transsukupuoliset ja muut transihmiset, sukupuolen ilmaisu)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uskontoon tai vakaumukseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vammaisuuteen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yli 55 vuoden ikään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sukupuoleen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alle 30 vuoden ikään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



\* 12. Onko sinua mielestäsi syrjitty yhdellä tai useammalla perusteella viimeisen 12 kuukauden aikana?

Kyllä

Ei

## Näkemykset ja kokemukset syrjinnästä

\* 13. Millä perusteella sinua on syrjitty viimeisen 12 kuukauden aikana? Voit halutessasi valita useamman vaihtoehdon.

- Ikä
- Sukupuoli
- Sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu
- Alkuperä
- Kansalaisuus
- Kieli
- Uskonto
- Vakaumus
- Mielenpide
- Poliittinen toiminta
- Ammattiyhdistystoiminta
- Perhesuhteet
- Terveystila
- Vammaisuus
- Seksuaalinen suuntautuminen
- Muu henkilöön liittyvä syy, mikä? (esim. asuinpaikka ja varallisuus)

## Näkemykset ja kokemukset syrjinnästä

\* 14. Kun yritys haluaa Suomessa palkata työntekijän ja kahdella hakijalla on yhtäläiset taidot ja pätevyys, mitkä seuraavista kriteereistä saattavat sinun mielestäsi asettaa toisen hakijan heikompaan asemaan? Voit halutessasi valita useamman vaihtoehdon.

- Hakijan ikä, jos hän on yli 55-vuotias
- Hakijan ulkonäkö (pukeutuminen tai muu ulkoasu)
- Hakijan ihonväri tai etninen alkuperä
- Vammaisuus
- Hakijan yleinen fyysinen olemus (koko, paino, kasvot, jne.)
- Hakijan tapa puhua, korostus
- Hakijan sukupuoli-identiteetti (transsukupuoliset ja muut transihmiset, sukupuolen ilmaisu)
- Uskonnollisen vakaumuksen ilmaiseminen (esim. näkyvän uskonnollisen tunnuksen käyttäminen)
- Hakijan seksuaalinen suuntautuminen (homous, lesbous tai biseksuaalisuus)
- Hakijan sukupuoli (mies tai nainen)
- Hakijan nimi
- Hakijan ikä, jos hän on alle 30-vuotias
- Hakijan osoite

\* 15. Mielestäni asenneilmapiiri vammaisia ihmisiä kohtaan on yleisesti ottaen...

	Erittäin huono	Huono	Neutraali	Hyvä	Erittäin hyvä
Suomessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asuinpaikkakunnallani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Julkisissa palveluissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tavaroiden ja palveluiden tarjonnassa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhdistyksissä ja järjestöissä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikoilla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oppilaitoksissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

\* 16. Ihmisiä saatetaan syrjiä vammaisuuden perusteella esimerkiksi tavaroiden ja palveluiden tarjonnassa, sosiaaliturvaetuksissa tai koulutukseen pääsyssä. Kumpi seuraavista väittämistä on lähempänä omaa näkemystäsi:

- Tämän syrjintävaarassa olevan ryhmän suojelemiseksi pitäisi ottaa käyttöön uusia toimia.
- Tämän syrjintävaarassa olevan ryhmän suojelemiseksi ei tarvita uusia toimia.
- En osaa sanoa

## Tavaroiden ja palveluiden tarjonta

Tässä osiossa kysymme syrjintäkokemuksistasi yleisesti saatavilla olevien tavaroiden ja palveluiden tarjonnassa.

Tavaroiden ja palveluiden tarjonnalla tarkoitetaan kaikkia yleisesti tarjolla olevia palveluita, kuten:

- kirjastopalveluita
- kulttuuripalveluita (esim. konsertit, teatteriesitykset ja urheilutapahtumat)
- liikuntapalveluita (esim. kuntosalit, liikuntakeskukset ja uimahallit)
- majoituspalveluita (esim. hotellit)
- matkustuspalveluita (esim. junaliikenne, laivaliikenne, lentoliikenne ja maantieliikenne)
- kahvila- ja ravintolapalveluita
- päivittäis- ja vähittäistavarakauppoja (esim. ruokakaupat, kioskit, apteekit, kirjakaupat ja vaatekaupat)
- pankki- ja vakuutuspalveluita
- median sisältöpalveluita (sanoma- ja aikakauslehdet, radio, televisio, internet).

Pyydämme sinua miettimään, oletko kokenut syrjintää edellä mainituissa palveluissa.

Syrjintä tavaroiden ja palveluiden tarjonnassa voi ilmetä esimerkiksi siten, että vammainen henkilö jää ilman palvelua tai hän joutuu heikompaan asemaan vammaisuutensa vuoksi kuin muut asiakkaat.

Syrjintää voi tapahtua muun muassa kasvotusten ihmisten välisessä vuorovaikutustilanteessa tai vammaisen ihmisen käyttäessä verkkopalveluita. Syrjinnästä kasvotusten tapahtuvassa vuorovaikutustilanteessa on kyse silloin, kun ravintola epäilee sisäänkäynnin esimerkiksi näkövammaiselta henkilöltä, jolla on opaskoira. Syrjintä verkkopalveluissa voi ilmetä siten, ettei vammainen henkilö pysty ostamaan tarvitsemaansa lippua samoilla ehdoilla kuin muut ihmiset.

Vammaiset saattavat kokea syrjintää myös siitä syystä, että rakennettu ympäristö on esteellinen tai vammaisten tarvitsemat verkkopalvelut eivät toimi heidän omilla apuvälineillään.

\* 17. Oletko mielestäsi kokenut syrjintää palveluiden tarjonnassa vammaisuutesi vuoksi viimeisen 12 kuukauden aikana?

- Kyllä
- En

## Tavaroiden ja palveluiden tarjonta

\* 18. Missä palvelussa koit syrjintää vammaisuutesi vuoksi viimeisen 12 kuukauden aikana? Jos olet kokenut syrjintää useammassa kuin yhdessä palvelussa, valitse syrjintätapaus, joka on ollut itsellesi kaikista merkityksellisin.

- Kirjastopalveluissa
- Kulttuuripalveluissa
- Liikuntapalveluissa
- Majoituspalveluissa
- Matkustuspalveluissa
- Kahvila- tai ravintolapalveluissa
- Päivittäis- tai vähittäistavarakaupassa
- Pankki- tai vakuutuspalveluissa
- Median sisältöpalveluissa
- Jossain muussa, missä?

\* 19. Teitkö itse tai tekikö joku muu puolestasi ilmoituksen syrjinnästä?

- Kyllä
- Ei

## Tavaroiden ja palveluiden tarjonta

\* 20. Minne/kenelle ilmoitus syrjinnästä tehtiin?

- Poliisi
- Kansalaisjärjestö
- Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimisto
- Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta
- Jokin muu, mikä?

## Tavaroiden ja palveluiden tarjonta

### \* 21. Miksi et tehnyt ilmoitusta syrjinnästä?

- En tiennyt mihin ilmoituksen voi tehdä
- Käsittelin asian itse
- Syrjintä ei ollut tarpeeksi vakavaa / En tullut ajatelleeksi sen ilmoittamista
- Ajattelin, ettei asialle olisi tehty mitään
- Pelkäsin ilmoituksesta johtuvia negatiivisia seurauksia
- Joku esti tai halusi estää minua
- Häpesin tapahtunutta, joten en halunnut kenenkään tietävän siitä
- Olin liian järkyttynyt ilmoittaakseni
- Ajattelin, että syy oli minun
- En halunnut syyllisen joutuvan vaikeuksiin
- Ajattelin, ettei minua olisi otettu vakavasti / Ajattelin, ettei minua olisi uskottu
- Muu syy, mikä?



## Tavaroiden ja palveluiden tarjonta

\* 22. Onko tavaroiden ja palveluiden tarjoajilla mielestäsi lakisääteinen velvollisuus järjestää kohtuullisia mukautuksia vammaisille henkilöille?

Kyllä

Ei

## Työelämä

Tässä osiossa kysymme syrjäntäkokemuksistasi työelämässä. Kysymme myös kokemuksiasi sähköisten rekrytointijärjestelmien käytöstä sekä työpaikoilla käytössä olevien sähköisten tietojärjestelmien käytöstä.

Tässä kyselyssä työelämään osallistumisen tavoiksi katsotaan osa- ja kokoaikainen palkkatyö, tukityöllistyminen, palkallinen ja palkaton työharjoittelu, työkokeilu ja kaikenlainen muu työtoiminta. Vapaaehtoistyö ja talkootyö eivät kuitenkaan kuulu työelämän piiriin tässä yhteydessä.

\* 23. Onko sinua mielestäsi syrjitty työelämässä vammaisuutesi vuoksi viimeisen viiden (5) vuoden aikana?

Kyllä

Ei

\* 24. Oletko hakenut työpaikkaa viimeisen viiden (5) vuoden aikana?

Kyllä

En

\* 25. Onko sinulla vammaisuudestasi johtuen ollut vaikeuksia käyttää sähköisiä rekrytointijärjestelmiä työtä hakiessasi?

Kyllä

Ei

Tässä voit halutessasi kertoa, miten vaikeudet rekrytointijärjestelmien käytössä ilmenivät.

\* 26. Onko sinua mielestäsi syrjitty työnhaussa vammaisuutesi vuoksi viimeisen viiden (5) vuoden aikana?

Kyllä

Ei

\* 27. Oliko edellinen kerta viimeisen 12 kuukauden aikana?

Kyllä

Ei

\* 28. Teitkö itse tai tekikö joku muu ilmoituksen syrjinnästä?

Kyllä

Ei

\* 29. Minne/kenelle ilmoitus syrjinnästä tehtiin?

- Poliisi
- Kansalaisjärjestö
- Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimisto
- Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta
- Työsuojeluviranomaiset
- Ammattiliitto
- Joku muu, mikä?

\* 30. Miksi et tehnyt ilmoitusta syrjinnästä?

- En tiennyt mihin ilmoituksen voi tehdä
- Käsittelin asian itse
- Syrjintä ei ollut tarpeeksi vakavaa / En tullut ajatelleeksi sen ilmoittamista
- Ajattelin, ettei asialle olisi tehty mitään
- Pelkäsin ilmoituksesta johtuvia negatiivisia seurauksia
- Joku esti tai halusi estää minua
- Häpesin tapahtunutta, joten en halunnut kenenkään tietävän siitä
- Olin liian järkyttynyt ilmoittaakseni
- Ajattelin, että syy oli minun
- En halunnut syyllisen joutuvan vaikeuksiin
- Ajattelin, ettei minua olisi otettu vakavasti / Ajattelin, ettei minua olisi uskottu
- Muu syy, mikä?

## Työelämä

\* 31. Osallistutko tällä hetkellä tai oletko osallistunut työelämään viimeisen viiden (5) vuoden aikana? Osallistumisen tapoja ovat osa- ja kokoaikainen palkkatyö, tukityöllistyminen, palkallinen ja palkaton työharjoittelu, työkokeilu ja kaikenlainen muu työtoiminta paitsi vapaaehtoistyö ja talkootyö.

- Kyllä
- En
- Toimin tai olen toiminut yrittäjänä

\* 32. Onko sinulla ollut vaikeuksia käyttää [työpaikallasi](#) käytössä olevia sähköisiä tietojärjestelmiä vammaisuudestasi johtuen?

- Kyllä
- Ei
- Ei ole ollut tarvetta käyttää sähköisiä tietojärjestelmiä

Tässä voit halutessasi kertoa, millaisia vaikeuksia tietojärjestelmien käytössä on ollut.



\* 33. Onko työskentelysi vaikeutunut osittain tai kokonaan [työpaikallasi](#) käytössä olevien tietojärjestelmien vuoksi vammaisuudestasi johtuen?

Kyllä

Ei

\* 34. Onko sinua mielestäsi syrjitty työpaikallasi vammaisuutesi vuoksi viimeisen viiden (5) vuoden aikana?

Kyllä

Ei

\* 35. Oliko edellinen kerta viimeisen 12 kuukauden aikana?

- Kyllä  
 Ei

\* 36. Missä syrjintä ilmeni? Jos olet kokenut syrjintää työelämässä useita kertoja, valitse syrjintätapaus, joka on ollut itsellesi kaikista merkityksellisin ja vastaa seuraaviin kysymyksiin kyseisen tapauksen pohjalta.

- Työtehtävien jakamisessa
- Työaikajärjestelyissä
- Koulutusmahdollisuuksissa
- Uralla etenemisessä
- Palkkauksessa, palkkakehityksessä ja palvelussuhteen ehdoissa (myös työelämän joustot kuten esim. etätyö)
- Palvelussuhteen päättämisessä, purkamisessa, lakkauttamisessa tai lomautetuksi joutumisessa
- Esimiehen loukkaavassa, nöyryyttävässä tai alentavassa käyttäytymisessä (esim. työsuorituksen aliarvioiminen, loukkaavat puheet)
- Toisten työntekijöiden loukkaavassa, nöyryyttävässä tai alentavassa käyttäytymisessä (esim. vammaisia halventava leikinlasku, työyhteisön ulkopuolelle jättäminen)
- Jossain muussa, missä?

\* 37. Teitkö itse tai tekikö joku muu puolestasi ilmoituksen syrjinnästä?

- Kyllä  
 Ei

\* 38. Minne/kenelle ilmoitus syrjinnästä tehtiin?

- Poliisi
- Kansalaisjärjestö
- Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimisto
- Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta
- Työsuojeluviranomaiset
- Ammattiliitto
- Joku muu, mikä?

\* 39. Miksi et tehnyt ilmoitusta syrjinnästä?

- En tiennyt mihin ilmoituksen voi tehdä
- Käsittelin asian itse
- Syrjintä ei ollut tarpeeksi vakavaa / En tullut ajatelleeksi sen ilmoittamista
- Ajattelin, ettei asialle olisi tehty mitään
- Pelkäsin ilmoituksesta johtuvia negatiivisia seurauksia
- Joku esti tai halusi estää minua
- Häpesin tapahtunutta, joten en halunnut kenenkään tietävän siitä
- Olin liian järkyttynyt ilmoittaakseni
- Ajattelin, että syy oli minun
- En halunnut syyllisen joutuvan vaikeuksiin
- Ajattelin, ettei minua olisi otettu vakavasti / Ajattelin, ettei minua olisi uskottu
- Muu syy, mikä?

\* 40. Onko työnantajalla mielestäsi lakisääteinen velvollisuus tehdä kohtuullisia mukautuksia vammaisen henkilön kohdalla työhönotossa ja työssä ollessa?

Kyllä

Ei

## Verkkopalveluiden saavutettavuus

Tässä osiossa kysymme kokemuksiasi verkkopalveluiden saavutettavuudesta. Verkkopalveluilla tarkoitamme julkisia ja yksityisiä verkkopalveluita. Näiden piiriin kuuluvat verkkokaupat, sähköiset ajan- ja lipunvarausjärjestelmät sekä vahvaa sähköistä tunnistautumista edellyttävät palvelut kuten esimerkiksi pankki- ja vakuutuspalvelut ja verkkopankkitunnuksia asiointissa edellyttävät palvelut.

\* 41. Onko sinulla vammaisuudestasi johtuen ollut vaikeuksia saada tarvitsemaasi tietoa verkosta, kuten esimerkiksi aikataulutietoja tai tapahtumatietoja?

Kyllä

Ei

\* 42. Onko sinulla vammaisuudestasi johtuen ollut vaikeuksia käyttää verkkopalveluita? Tässä tarkoitamme palveluita, jotka voivat edellyttää rekisteröitymistä, mutta eivät verkkopankkitunnusten käyttöä. Tällaisia palveluita ovat verkkokaupassa tehdyt ruoka- ja vaateostokset, verkossa tehdyt lippuvaraukset ja -ostokset esimerkiksi liikennevälineisiin, elokuviin, teattereihin, musiikki- ja urheilutapahtumiin sekä sähköisten ajanvarausjärjestelmien käyttö esimerkiksi hotellimajoitusta tai lääkäri- ja liikuntapalveluita varattaessa.

Kyllä

Ei

Tässä voit halutessasi kertoa, miten vaikeudet palvelun käytössä ilmenivät.

\* 43. Onko sinulla vammaisuudestasi johtuen ollut vaikeuksia käyttää vahvaa sähköistä tunnistautumista (mobiilivarmenne, pankkitunnistus, varmennekortti) edellyttäviä verkkopalveluita? Vahvan sähköisen tunnistautumisen palveluita ovat esimerkiksi Kelan, Verohallinnon ja maistraatin verkkopalvelut, Omakanta-palvelu sekä työ- ja elinkeinopalveluiden ja sosiaali- ja terveystieteiden verkkopalvelut.

Kyllä

Ei

Tässä voit halutessasi kertoa, miten vaikeudet palvelun käytössä ilmenivät.

44. Tässä voit halutessasi kertoa verkkopalveluiden käyttöön liittyvistä hyvistä kokemuksistasi.



### 45. Muut kommentit tai palaute aiheeseen tai kyselyyn liittyen:

Haluaisitko kertoa syrjintäkokemuksistasi haastattelussa? Haastattelemme tutkimusta varten syrjintää kokeneita myös kasvotusten tai puhelimitse. Haastattelussa käsitellään tarkemmin jotakin syrjintäkokemustasi ja sen vaikutuksia arkeesi.

Mikäli olet kiinnostunut osallistumaan haastatteluun, pyydämme sinua kirjoittamaan nimesi ja sähköpostiosoitteesi tai puhelinnumerosi alla olevaan kenttään niin otamme sinuun mahdollisesti yhteyttä. Haastattelut toteutetaan joustavasti oman aikataulusi mukaan.

Nimitietojasi ei tulla yhdistämään kyselyssä antamiisi vastauksiin.

### 46. Yhteystiedot

Nimi

Sähköpostiosoite

Puhelinnumero

## Haastattelulomake

### **Selvitys vammaisten ihmisten syrjintäkokemuksista arjessa**

Yhdenvertaisuusvaltuutettu toteuttaa vuoden 2016 aikana selvityksen, jonka tavoitteena on saada tietoa vammaisten ihmisten arjen syrjintäkokemuksista. Selvitys tehdään oikeusministeriön ja syrjinnän seurantaryhmän toimeksiannosta.

Yksilöhaastattelujen tarkoituksena on kerätä vammaisten omia kokemuskertomuksia heidän kokemastaan syrjinnästä arjen konkreettisissa tilanteissa.

[Haastateltavalle kerrotaan tarvittaessa, mistä on kyse ja mitä tehdään.]

### **Tietoinen suostumus osallistua tutkimukseen**

Muistattehan, että verkkokyselyssä oli tietoinen suostumus, missä kerrottiin, miten ja mihin tutkimuksen tuloksia käytetään.

Haluatteko, että luen tietoisesta suostumuksesta vielä kertaalleen läpi vai saanko suostumukseenne nyt? Teidän on annettava suostumukseenne, jotta voimme aloittaa haastattelun. Muistutan vielä, että teillä on oikeus kieltäytyä vastaamasta kysymyksiin ja keskeyttää haastattelu niin halutessanne.

### Tietoinen suostumus osallistua tutkimukseen

Yhdenvertaisuusvaltuutettu noudattaa tutkimustyössään hyvää tutkimustapaa. Tästä syystä haluamme pyytää sinulta erikseen tietoisesta suostumuksesta haastatteluun osallistumisesta.

Ystävällisesti lue seuraavat kohdat lävitse:

- Ymmärrän, että kaikkia antamiani tietoja käsitellään luottamuksellisesti. Haastattelulla kerättyä aineistoa käytetään ainoastaan tutkimuskäyttöön siten, ettei haastateltavaa voida tunnistaa yksittäisistä vastauksista.
- Ymmärrän, että minulla on oikeus kieltäytyä osallistumasta tähän haastatteluun ja oikeus keskeyttää haastattelu niin halutessani.
- Hyväksyn, että tässä haastattelussa antamiani vastauksia voidaan hyödyntää tutkimukseen liittyvissä julkaisuissa ja yhdenvertaisuusvaltuutetun työssä vammaisten syrjintää vastaan.
- Hyväksyn, että kaikkia antamiani tietoja säilytetään turvallisessa ympäristössä tietosuojasta annettuja ohjeita noudattaen.

ALLEKIRJOITUS [ → Jos haastattelu tehdään kasvotusten]:

NIMI [→ Jos haastattelu tehdään puhelimitse]:

PÄIVÄMÄÄRÄ:

## **G. KOKEMUSKERTOMUS**

### **1. Mikä toimintakykyysi vaikuttava vamma sinulla mielestäsi pääasiassa on?**

- Aistivamma
- Fyysinen vamma
- Psyykinen vamma
- Älyllinen vamma
- Neuropsykiatrinen erityishäiriö
- Muu, mikä

### **2. Syrjintätapaus:**

Nyt pyytäisin sinua kertomaan tarkemmin tästä syrjintätapauksesta. Voisitko ystävällisesti kertoa omin sanoin, mitä tapahtui.

Mitä tapahtui?

Missä tapahtui?

Milloin tapahtui? [vuorokaudenaika, vuodenaika]

### **3. Omat tuntemukset**

Miltä sinusta tuossa tilanteessa tuntui?

### **4. Tapauksessa osallisena olleet henkilöt**

Olitko tapahtumahetkellä yksin vai muiden seurassa?

Jos seurassa oli henkilöitä, miten he reagoivat tilanteeseen?

### **5. Syrjinnästä ilmoittaminen**

Miten asia eteni syrjintätapahtuman jälkeen?

Otitko yhteyttä keneenkään?

Saitko keneltäkään apua ja neuvoja, miten tilanteessa olisi voinut toimia?

Teitkö tai tekikö joku muu ilmoituksen syrjinnästä? Minne/kenelle?

Keskustelitko tapauksesta jälkikäteen keneenkään kanssa? Saitko vertaistukea?

## **6. Vastapuoli**

Olitko yhteydessä vastapuoleen?

Miten vastapuoli käyttäytyi?

Miten vastapuoli reagoi yhteydenottoon?

Miten vastapuoli otti mielestänne viestinne vastaan?

## **7. Tilanteen ratkeaminen**

Olitko tyytyväinen tilanteen lopputulokseen?

Jos et, miten olisit halunnut asian ratkenneen?

Mikä olisi ollut paras ratkaisu tilanteessa?

Mitä olisit toivonut asian jatkokäsittelyltä? [esim. asiakaspalautteen hyödyntäminen tai kantelumenettely]

Miten näin jälkikäteen toivoisit, että olisit menetellyt syrjintätilanteessa?

## **8. Tulevaisuus**

Mitä toivoisit yhdenvertaisuusvaltuutetulta syrjintään puuttumisessa?

## **9. Lopuksi**

Palaute selvitykseen, verkkokyselyyn ja haastatteluun liittyen:

Muu aiheeseen liittyvä palaute:

**Kiitos vastauksistanne!**

## Tietoinen suostumus osallistua tutkimukseen

Yhdenvertaisuusvaltuutettu noudattaa tutkimustyössään hyvää tutkimustapaa. Tästä syystä haluamme pyytää sinulta erikseen tietoisin suostumuksen verkkokyselyyn osallistumisesta. Lue ystävällisesti seuraavat kohdat läpi ja hyväksy ne tai vaihtoehtoisesti keskeytä kysely.

- Hyväksyn, että tässä verkkokyselyssä antamiani vastauksia voidaan hyödyntää tutkimukseen liittyvissä julkaisuissa ja yhdenvertaisuusvaltuutetun työssä vammaisten syrjintää vastaan.
- Ymmärrän, että minulla on oikeus kieltäytyä osallistumasta tähän verkkokyselyyn ja oikeus keskeyttää kysely niin halutessani.
- Ymmärrän, että kaikkia antamiani tietoja käsitellään luottamuksellisesti. Verkkokyselyllä kerättyä aineistoa käytetään ainoastaan tutkimuskäyttöön, siten, ettei vastaajaa voida tunnistaa yksittäisistä vastauksista.
- Ymmärrän, että kaikkia antamiani tietoja säilytetään turvallisessa ympäristössä tietosuojasta annettuja ohjeita noudattaen.
- Annan suostumukseni sille, että verkkokyselyllä kerätty tilastollinen aineisto toimitetaan myös yhteiskuntatieteelliseen tietoarkistoon muiden tutkijoiden tutkimuskäyttöön. Ymmärrän, että toimitettava aineisto on sellaisessa muodossa, ettei minua voida siitä tunnistaa.
- Vahvistan suostumukseni osallistua yhdenvertaisuusvaltuutetun toteuttamaan verkkokyselyyn painamalla ”siirry kyselyyn” -painiketta.