



YHDENVERTAISUUDEN
NUORISOALAN
OSAAMISKESKUS

Kohti yhdenvertaista nuorten työelämää



Tervetuloa keskustelemaan yhdenvertaisuudesta työelämässä!

Materiaalin tarkoituksena on tunnistaa tekijöitä, jotka haastavat työelämän yhdenvertaisuutta ja löytää yhdessä keskustellen keinoja niiden selvittämiseen.

Tavoitteena on vahvistaa nuorten ja nuorten aikuisten työelämäntaitoja.

Materiaalia voidaan hyödyntää myös muun ikäisten kanssa, ja se soveltuu käytettäväksi erikokoisissa ryhmissä tai yksilöohjauksessa.

Materiaalin ovat kehittäneet Outi Granroth ja Elina Heikkinen Humanistisen ammattikorkeakoulun yhteisöpedagogi (AMK) -koulutuksen opinnäytetyönä.



Ohjeet materiaalin käyttöön

Materiaali koostuu esimerkkitilanteista, pohdintakysymyksistä sekä ohjeista tilanteissa toimimiseen. Esimerkkitilanteissa henkilö voi kohdata työpaikalla syrjintää, häirintää, muuta epäasiallista kohtelua tai epäselvyyksiä työehdoissa. Tilanteet on pyritty tekemään mahdollisimman todellisiksi ja sellaisiksi, joihin elämässä voi oikeasti törmätä. Tilanteet ovat kuitenkin kuvitteellisia. Kannustamme myös keksimään omia esimerkkejä.

Voitte aloittaa lukemalla esimerkkitilanteen ääneen. Siirtykää sen jälkeen pohdintakysymyksiin: Tilanteen alla on kysymyksiä, joiden avulla voidaan keskustella 1) mitä ajatuksia tilanne herättää, 2) mitkä tekijät haastavat yhdenvertaisuutta ja 3) miten tilanteessa kannattaisi toimia. Tilannetta voi pohtia yksin, ohjaajan kanssa tai ohjaajan johdolla ryhmässä.

Viimeisessä vaiheessa on ohjeita tilanteessa toimimiseen. Toimintaohjeet ovat suuntaa antavia eikä tilanteissa ei ole yhtä ainoaa tapaa toimia oikein. Ohjeet kannattaa piilottaa keskustelun ajaksi, esimerkiksi paperin taittamalla. Ohjeisiin sisältyy tietoa, mistä tilanteessa mahdollisesti on kyse, miten kannattaa toimia ja mitkä tahot voivat auttaa tilanteen selvittämisessä. Ohjeet varmistavat, että tilanteen käsittely ei jää vain oman pohdinnan varaan. Seuraavilla sivuilla on lisätietoa tahoista, joilta saa apua ongelmatilanteisiin ja mistä etsiä lisää tietoa.

Vaihtoehtoinen toimintatapa

Ryhmä jaetaan pienempiin, noin 4 hengen ryhmiin. Jokainen ryhmä käsittelee yhtä esimerkkitilannetta. Yksi ryhmän jäsen on esimerkkihenkilön roolissa ja muut ovat hänen läheisiään, jotka pohtivat yhdessä ratkaisuja tilanteeseen. Lopuksi ryhmät kokoontuvat yhteen, kertovat muille esimerkkitilanteestaan, sen herättämistä ajatuksista ja löytämistään ratkaisuista.

Huomioitavaa

Materiaalissa käsitellään teemoja, jotka voivat olla henkilökohtaisia ja aiheuttaa erilaisia tunnetiloja. Tilanteita on käsiteltävä sensitiivisesti, sillä aiheet voivat olla joillekin herkkiä. Tarpeen mukaan käsiteltäviä tilanteita voidaan valita, vaihtaa tai jättää jokin niistä käsittelemättä.



Mistä apua ongelmatilanteisiin työelämässä?

On tärkeää tuoda kohtaamiaan epäkohtia ilmi eikä vain jäädä miettimään asiaa yksin. On ymmärrettävää, että asiasta kertominen voi tuntua vaikealta. Epäkohtien selvittäminen voi kuitenkin auttaa itsesi lisäksi muitakin, eikä työelämässä tarvitse sietää kaikkea.

Kun mietit mihin voisit ottaa yhteyttä, voit kertoa tilanteesta esimerkiksi läheiselle, nuorisotyöntekijälle tai opettajallesi. Voitte lähteä yhdessä selvittämään tilannetta. Kannattaa myös mahdollisuuksien mukaan keskustella työkavereiden tai esihenkilön kanssa.

Jos päädyt ottamaan yhteyttä esimerkiksi viranomaisiin, sinun ei tarvitse tietää, onko tilanteessa toimittu väärin vai ei. Tärkeintä on, että otat yhteyttä ja kuvailet tilanteesi mahdollisimman tarkasti. Yhteydenottoa ei tarvitse pelätä.

Apua voi löytyä myös esimerkiksi seuraavilta:

Työpaikan luottamusedustaja

Jos kuulut ammattiliittoon, voit olla yhteydessä oman työpaikkasi luottamusmieheen tai -edustajaan. Hänen tehtävänsä on neuvoa, tukea ja valvoa työntekijöiden etuja työpaikalla. Hän valvoo esimerkiksi työehtosopimuksen ja työhön liittyvien lakien noudattamista sekä huolehtii työntekijöiden oikeudenmukaisesta ja tasapuolisesta kohtelusta.

Jos työpaikallasi ei ole luottamusedustajaa tai et tiedä, kuka luottamusedustajana toimii, voit olla myös yhteydessä suoraan omaan ammattiliittoosi. Ammattiliiton jäsenenä voit saada neuvontaa työsuhteasioissa sekä joissain tapauksissa myös oikeusapua.

Työsuojeluvaltuutettu

Useimmilla työpaikoilla on työsuojeluvaltuutettu. Hän edustaa kaikkia työntekijöitä asioissa, jotka koskevat turvallisuutta ja terveellisyttä. Työsuojeluvaltuutetun tehtävänä on perehtyä työpaikan turvallisuuteen sekä työsuojelusäännöksiin. Hän edustaa työntekijöitä työsuojeluviranomaisen tarkastuksissa.

Työsuojeluvaltuutettuun voit ottaa yhteyttä asioissa, jotka koskevat työn tekemisen turvallisuutta, työterveyttä tai työhyvinvointia.



Työsuojeluviranomainen

Valtakunnallisena työsuojeluviranomaisena toimii Lupa- ja valvontaviraston työsuojeluosasto. He valvovat, että työpaikoilla noudatetaan työehtoja ja työturvallisuutta sekä tekevät työpaikoille työsuojelutarkastuksia. Työsuojeluviranomaiselle kuuluu myös työssä tapahtuvan syrjinnän, häirinnän ja epäasiallisen kohtelun valvonta.

Työsuojeluviranomaiseen voi ottaa yhteyttä matalalla kynnyksellä. Voit kysyä neuvoa tai tehdä valvontapyynnön. Työsuojeluviranomainen ei saa kertoa yhteydenotostasi työnantajalle ilman sinun lupaasi.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu

Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävänä on edistää yhdenvertaisuutta ja puuttua syrjintään. Yhdenvertaisuusvaltuutettu valvoo yhdenvertaisuuslain noudattamista sekä selvittää ja tarjoaa neuvontaa yhdenvertaisuusasioissa. Lisäksi on erikseen tasa-arvovaltuutettu, joka edistää ja valvoo sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista.

Voit olla yhteydessä yhdenvertaisuusvaltuutettuun tai tasa-arvovaltuutettuun matalalla kynnyksellä, jos epäilet kokeneesi syrjintää työssä, työhönotossa tai työsuhteen päättämisessä. Työnantajaasi ei oteta yhteyttä ilman lupaasi.

Lisätietoa työelämästä

Työelämässä voi tulla vastaan monenlaisia tilanteita. Olisikin tärkeää olla perillä ainakin keskeisestä työelämän lainsäädännöstä ja yleisistä käytännöistä. Voit tutustua esimerkiksi työsopimuslakiin, työaikalakiin ja työturvallisuuslakiin. Huomioithan, että laki nuorista työntekijöistä säätelee alle 18-vuotiaan työskentelyä.

Työsuhteen alkaessa on tärkeää selvittää, mikä työehtosopimus (TES) työpaikallasi on käytössä ja tutustua siihen. Tieto työehtosopimuksesta löytyy työsopimuksestasi. Työehtosopimuksessa määritellään työn vähimmäisehdot. Vähimmäisehtoja on esimerkiksi palkka, johon olet vähintään oikeutettu.

Netistä löytyy paljon muutakin tietoa työelämästä. Voit tutustua esimerkiksi alla lueteltuihin materiaaleihin. Yhdenvertaisuudesta saat tietoa myös muista materiaaleistamme.

- Työelämän pelisäännöt -verkkosivu ja -oppaat (saatavilla useilla eri kielillä)
- Työelämä.fi -verkkosivu ja materiaalit
- Duuni & laki – työelämäopas nuorille.



Leo

Leo on aloittanut uudessa työpaikassa kuukausi sitten. Hän oli innoissaan työstä, koska se on ensimmäinen työ omalta alalta valmistumisen jälkeen.

Pian Leo kuitenkin huomasi, että muut työntekijät naureskelevat hänelle, jos hän kysyy neuvoa. Leo ei uskalla enää kysyä ja on siksi tehnyt virheitä. Eräästä Leon tekemästä virheestä muut työntekijät keskustelivat yhdessä kovaan ääneen ja paheksuen. Leo kuuli tämän eikä pystynyt jatkamaan työpäivää. Esihenkilö suhtautuu virheisiin ymmärtävästi, mutta ei ole aina paikalla.

Leo on alkanut saada paniikkikohtauksia, joiden takia hän on joutunut olemaan pois töistä.

Pohdittavaa ja keskusteltavaa

Mitä ajatuksia tilanne herättää?

Miten Leon kannattaisi toimia? Mistä hän voisi saada apua?

Miten sinä voisit auttaa Leoa, jos olisit hänen työkaverinsa tai ystävänsä?

Ohjeita tilanteeseen

Tilanteessa voi olla kyse häirinnästä. Häirintää on esimerkiksi toistuva pilkkaaminen ja väheksyntä, joka aiheuttaa haittaa terveydelle.

Miten toimia:

- Keskustele tapahtuneesta esihenkilösi kanssa. Voit kertoa esimerkiksi sen vaikutuksista työyhteisön yhteishenkeen ja omaan työhyvinvointiisi.
- Jos kuulut ammattiliittoon, ota yhteyttä luottamusedustajaan.
- Ota yhteyttä oman työpaikkasi työsuojeluvaltuutettuun.
- Ota yhteyttä työterveyshuoltoon, jos tapahtunut vaikuttaa terveyteesi.
- Jos et saa apua muualta, voit kysyä neuvoa työsuojeluviranomaiselta puh. 0295 256 808 tai nettisivuilta tyosuojelu.fi



Maryam

Maryam on aloittanut uuden työn kaksi viikkoa sitten. Työssä käytetään monia laitteita, mutta Maryam ei ole saanut niiden käyttöön mitään opastusta. Laitteiden käytön turvallisuus huolestuttaa häntä.

Maryam myös ihmettelee, ettei työpaikalla ole työvuorolistaa. Työajat ilmoitetaan yleensä päivä kerrallaan edellisenä päivänä. Joskus työnantaja on perunut työvuoron aamulla, eikä Maryam ole saanut siitä päivästä palkkaa.

Maryam on yrittänyt jutella muiden työntekijöiden kanssa turvallisuudesta ja työvuoroista, mutta he vaikuttavat pelokkailta eivätkä halua puhua.

Pohdittavaa ja keskusteltavaa

Mitä ajatuksia tilanne herättää?

Miten Maryamin kannattaisi toimia? Mistä hän voisi saada apua?

Miten sinä voisit auttaa Maryamia, jos olisit hänen työkaverinsa tai ystävänsä?

Ohjeita tilanteeseen

Työnantajalla on velvollisuus perehdyttää työntekijä työhön ja siinä käytettäviin laitteisiin. Työntekijän pitää ilmoittaa työnantajalle vaaraa aiheuttavista asioista.

Työvuorolista on saatava viikkoa aiemmin. Jos työnantaja peruu vuoron samana aamuna, työntekijällä on oikeus saada vuorosta palkka.

Miten toimia:

- Keskustele työnantajan kanssa, pyydä perehdytystä ja työvuoroja.
- Jos kuulut ammattiliittoon, ota yhteyttä luottamusedustajaan.
- Ota yhteyttä oman työpaikkasi työsuojeluvaltuutettuun.
- Jos et saa apua muualta, voit kysyä neuvoa työsuojeluviranomaiselta puh. 0295 256 808 tai nettisivuilta tyosuojelu.fi



Samir

Samir ja Joel opiskelevat samassa ammattikoulussa samalla alalla. He ovat yhtä pitkällä opinnoissa, ja heillä on samantyyppistä työkokemusta. Joel puhuu suomea äidinkielenään, Samir lievällä aksentilla, mutta sujuvasti.

Samir on etsinyt harjoittelupaikkaa jo pitkään. Lopulta hän löysi paikan, joka kertoi voivansa ottaa kaksi harjoittelijaa. Samir innostui tästä ja kertoi mahdollisuudesta myös Joelille.

Samir ja Joel kävivät molemmat haastattelussa harjoittelupaikassa. Kuitenkin vain Joel sai paikan, eikä toista harjoittelijaa palkattu. Syytä tähän ei kerrottu.

Pohdittavaa ja keskusteltavaa

Mitä ajatuksia tilanne herättää?

Miten Samirin kannattaisi toimia? Mistä hän voisi saada apua?

Miten sinä voisit auttaa Samiria, jos olisit hänen työkaverinsa tai ystävänsä?

Ohjeita tilanteeseen

Tilanteessa voi olla kyse syrjinnästä. Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän muun muassa alkuperän, kansalaisuuden ja kielen perusteella.

Miten toimia:

- Kysy harjoittelupaikasta tarkempia perusteluita, miksi sinua ei valittu.
- Pyydä apua oppilaitoksesi opinto-ohjaajalta tai harjoittelua ohjaavalta opettajalta. Heillä on velvollisuus puuttua syrjintään ja tukea sinua.
- Ota yhteyttä yhdenvertaisuusvaltuutettuun tai työsuojeluviranomaiseen. Molemmat auttavat ja neuvovat työelämässä syrjintää kokeneita.
 - Yhdenvertaisuusvaltuutettu puh. 0295 666 817 tai nettisivuilta yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi
 - Työsuojeluviranomainen puh. 0295 256 808 tai nettisivuilta tyosuojelu.fi



Milena

Milena sai varoituksen toistuvien rikkeiden vuoksi. Hän kokee olevansa hyvä ja ammattitaitoinen työntekijä, on saanut paljon kehujakin.

Joskus hän on vähän vitsaillut asiakkaista ja naureskellut muiden kysymyksille. Milena on myös välillä napannut mukaansa rikkinäisiä ja myynnistä poistettuja tuotteita ja perustellut asiaa sillä, että ne menevät joka tapauksessa roskeen.

Milenasta on outoa, että yksi hänen työkaverinsa saa pitää ylimääräisiä taukoja, vaikka muut eivät saa. Milenan mielestä tämän työkaverin pitäisi saada varoitus eikä hänen.

Pohdittavaa ja keskusteltavaa

Mitä ajatuksia tilanne herättää?

Miten Milenan kannattaisi toimia? Mistä hän voisi saada apua?

Miten sinä voisit auttaa Milenaa, jos olisit hänen työkaverinsa tai ystävänsä?

Ohjeita tilanteeseen

Esihenkilön toiminta vaikuttaa asianmukaiselta. Kenestäkään ei saa vitsailla eikä muille naureskella. Työpaikalta ei saa ottaa mukaan mitään, edes rikkinäistä tavaraa ilman asiasta sopimista. Virheiden tekeminen ei tarkoita, että olisi huono työntekijä.

Voi tuntua epäilyttävältä, jos kaikilla ei ole samanlaiset säännöt. Työkaverilla voi kuitenkin olla syy ylimääräisten taukojen tarpeeseen ja hän on sopinut niistä esihenkilön kanssa.

Miten toimia:

- Voit pahoitella toimintaasi esihenkilölle ja keskustella tilanteesta lisää. Voit myös kertoa, että työkaverin ylimääräiset tauot tuntuvat epärealistisilta.
- Jos tilanteen oikeudenmukaisuus jää kuitenkin mietityttämään ja kuulut ammattiliittoon, voit olla yhteydessä luottamusdustajaan.
- Voit myös kysyä neuvoa työsuojeluviranomaiselta puh. 0295 256 808 tai nettisivuilta tyosuojelu.fi



Jenna

Jenna on työskennellyt ensimmäisessä työpaikassaan reilun vuoden verran. Työkaverit ovat mukavia, ja Jenna kokee useimmiten viihtyvänsä töissä. Hän on kuitenkin jo jonkin aikaa pohtinut joitakin asioita itsekseen, eikä hänellä ole ketään kenen kanssa puhua niistä.

Työnantaja on työpaikalla usein vihaisena ja kommentoi virheitä ikävään sävyyn. Tämän seurauksena työpaikalla on kireä ilmapiiri ja Jennalla on koko ajan tunne, että kohta hän tekee jotakin väärin ja esihenkilö huutaa.

Jennalle on maksettu harjoittelijan palkkaa koko työsuhteen ajan, vaikka hän on lukenut työehtosopimuksesta, että palkan olisi pitänyt jo nousta. Jenna ei myöskään saanut sairauslomasta palkkaa.

Pohdittavaa ja keskusteltavaa

Mitä ajatuksia tilanne herättää?

Miten Jennan kannattaisi toimia? Mistä hän voisi saada apua?

Miten sinä voisit auttaa Jennaa, jos olisit hänen työkaverinsa tai ystävänsä?

Ohjeita tilanteeseen

Työnantajan käytöksessä voi olla kyse häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta. Työntekijällä on oikeus työehtosopimuksen mukaiseen palkkaan, johon kuuluu myös sairauden ajalta maksettava palkka.

Miten toimia:

- Keskustele muiden työntekijöiden kanssa. Kysy, mitä he ajattelevat esihenkilön käytöksestä ja saavatko he riittävää palkkaa.
- Voit myös yrittää keskustella esihenkilösi kanssa ja esimerkiksi kertoa, millaiseksi koet työpaikan ilmapiirin.
- Ota yhteyttä luottamusedustajaan, jos kuulut ammattiliittoon.
- Ota yhteyttä työpaikkasi työsuojeluvaltuutettuun tai valtakunnalliseen työsuojeluviranomaiseen puh. 0295 256 808 tai nettisivuilta tyosuojelu.fi



Ella

Ella on uupunut työhönsä. Hän työskentelee toimistossa, jossa on paljon ihmisiä samassa tilassa ja ympärillä jatkuvaa hälyä. Työolosuhteet kuormittavat häntä.

Ella on huomannut, että hän pystyy keskittymään paremmin, kun voi työskennellä yksin rauhallisessa tilassa. Hänellä on neurokirjon diagnoosi.

Ella on kysynyt työnantajaltaan mahdollisuutta työskennellä enemmän etänä tai erillisessä tilassa. Ellan mielestä tämä olisi helposti järjestettävissä. Työnantaja ei ole suostunut tähän ja vetoaa, että kaikilla pitäisi sitten olla samat oikeudet.

Pohdittavaa ja keskusteltavaa

Mitä ajatuksia tilanne herättää?

Miten Ellan kannattaisi toimia? Mistä hän voisi saada apua?

Miten sinä voisit auttaa Ellaa, jos olisit hänen työkaverinsa tai ystävänsä?

Ohjeita tilanteeseen

Tilanteessa voi olla kyse kohtuullisten mukautusten epäämisestä, mikä on syrjintää. Kohtuulliset mukautukset tarkoittavat erityistarpeiden huomioimista. Silloin voidaan poiketa periaatteesta, että kaikilla pitäisi olla samat oikeudet.

Miten toimia:

- Keskustele vielä työnantajan kanssa ja kerro oikeudesta kohtuullisiin mukautuksiin. Voit pyytää työterveyshuollosta tukea tilanteeseen.
- Ota yhteyttä yhdenvertaisuusvaltuutettuun tai työsuojeluviranomaiseen.
 - Yhdenvertaisuusvaltuutettu puh. 0295 666 817 tai nettisivuilta yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi
 - Työsuojeluviranomainen puh. 0295 256 808 tai nettisivuilta tyosuojelu.fi



Miro

Miro joutui esihenkilönsä puhutteluun. Hän on toistuvasti myöhästellyt töistä, käyttänyt puhelinta työajalla ja ollut tauolla pidempään kuin on sovittu.

Esihenkilö siirsi Miron toiselle työskentelypaikalle samoihin työtehtäviin. Tämä ärsyttää Miroa ja tuntuu kohtuuttomalta. Kaiken lisäksi uudessa paikassa hän joutuu työskentelemään sellaisen ihmisen kanssa, josta ei tykkää.

Pohdittavaa ja keskusteltavaa

Mitä ajatuksia tilanne herättää?

Miten Miron kannattaisi toimia? Mistä hän voisi saada apua?

Miten sinä voisit auttaa Miroa, jos olisit hänen työkaverinsa tai ystävänsä?

Ohjeita tilanteeseen

Tilanne vaikuttaa tavalliselta esihenkilön työnjohdolta. Työnantajalla on oikeus johtaa, ohjata ja valvoa työtä. Työntekijällä on velvollisuus noudattaa työaikoja, taukoja ja muita työpaikan käytäntöjä.

On silti ymmärrettävää, että tilanne tuntuu kurjalta.

Miten toimia:

- Keskustele vielä esihenkilön kanssa. Pahoittele omaa toimintaasi ja kysy perusteluita työskentelypaikan vaihtamiselle.
- Jos tilanteen oikeudenmukaisuus edelleen mietityttää ja kuulut ammattiliittoon, voit olla yhteydessä luottamusedustajaan.
- Voit myös kysyä neuvoa työsuojeluviranomaiselta puh. 0295 256 808 tai nettisivuilta tyosuojelu.fi



YHDENVERTAISUUDEN
NUORISOALAN
OSAAMISKESKUS

Lähteet:

<https://tyosuojelu.fi/>

<https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/tyoelama>

<https://tyoelamaan.fi/ammattiliitot/luottamusmies/>

<https://www.jhl.fi/tyo/tyoelamakysymykset/>

<https://www.jhl.fi/tyo/tyosuojelu-ja-hyvinvointi/#tyosuojeluvaltuutettu-on-apunasi>

<https://tyoelamanpelisaannot.fi/fi/materiaalit/tyoleman-pelisaannot-oppaat/>

<https://tyoelamaan.fi/aineistot/ohjaajille-ja-opettajille/>

<https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2026/09/DuuniLaki-Toivanen-2026.pdf>