UNGDOMSSEKTORNS
KOMPETENSCENTER
FÖR LIKABEHANDLING

Mot ett jämlikt arbetsliv för unga



Välkommen att diskutera likabehandling i arbetslivet!

Syftet med materialet är att identifiera faktorer som utmanar likabehandlingen i arbetslivet och att tillsammans diskutera hur problemen kan lösas. Målet är att stärka ungas och unga vuxnas färdigheter i arbetslivet.

Materialet kan också användas med personer i andra åldrar och lämpar sig för grupper av olika storlek samt för individuell handledning.

Materialet har utvecklats av Outi Granroth och Elina Heikkinen som ett examensarbete inom utbildningen till samhällspedagog (YH) vid Humanistiska yrkeshögskolan.

yhdenvertainennuoruus.fi

UNGDOMSSEKTORNS
KOMPETENSCENTER
FÖR LIKABEHANDLING

Anvisningar för användning av materialet

Materialet består av exempelsituationer, diskussionsfrågor och anvisningar för hur man kan agera i situationerna. I exemplen kan en person utsättas för diskriminering, trakasserier eller annat osakligt bemötande på arbetsplatsen eller stöta på oklarheter kring anställningsvillkoren. Vi har försökt göra situationerna så verklighetstrogna som möjligt och sådana som man faktiskt kan råka ut för. Situationerna är ändå påhittade. Vi uppmuntrar er att också hitta på egna exempel.

Ni kan börja med att läsa exempelsituationen högt. Gå sedan vidare till diskussionsfrågorna: Under beskrivningen av situationen finns frågor som hjälper er att diskutera 1) vilka tankar situationen väcker, 2) vilka faktorer som utmanar likabehandlingen och 3) hur det lönar sig att agera. Situationen kan begrundas på egen hand, tillsammans med en handledare eller i en grupp som leds av en handledare.

Det sista steget innehåller anvisningar för hur man kan agera i situationen. Anvisningarna är vägledande, och det finns inte bara ett enda rätt sätt att agera. Dölj gärna anvisningarna under diskussionen, till exempel genom att vika papperet. Anvisningarna ger information om vad situationen eventuellt handlar om, hur man kan agera och vilka instanser som kan hjälpa till att reda ut den. De hjälper er att komma vidare från den egna reflektionen. På följande sidor finns mer information om instanser som kan hjälpa vid problem i arbetslivet och om var man kan söka ytterligare information.

Ett alternativt arbetssätt

Dela in deltagarna i mindre grupper med ungefär fyra personer. Varje grupp behandlar en exempelsituation. En gruppmedlem tar rollen som personen i exemplet, medan de andra är hens närstående som tillsammans funderar på hur situationen kan lösas. Till sist samlas grupperna och berättar för de andra om sin exempelsituation, tankarna den väckte och lösningarna de hittade.

Att tänka på

Materialet behandlar teman som kan vara personliga och väcka olika känslor. Situationerna behöver behandlas varsamt eftersom ämnena kan vara känsliga för vissa. Vid behov kan ni välja eller byta situationer eller låta bli att behandla någon av dem.

UNGDOMSSEKTORNS
KOMPETENSCENTER
FÖR LIKABEHANDLING

Var får man hjälp vid problem i arbetslivet?

Det är viktigt att berätta om missförhållanden man har upplevt och inte fundera på saken ensam. Det är förståeligt att det kan kännas svårt att berätta om saken. Att reda ut missförhållanden kan ändå hjälpa både dig själv och andra. Man behöver inte tåla vad som helst i arbetslivet.

Om du funderar på vem du kan kontakta kan du till exempel berätta om situationen för en närstående, en ungdomsarbetare eller din lärare. Ni kan reda ut situationen tillsammans. Om det är möjligt lönar det sig också att diskutera med arbetskamraterna eller din chef.

Om du bestämmer dig för att kontakta till exempel en myndighet behöver du inte veta om någon har handlat fel eller inte i situationen. Det viktigaste är att du tar kontakt och beskriver din situation så noggrant som möjligt. Du behöver inte vara rädd för att ta kontakt.

Du kan också få hjälp av exempelvis följande:

Arbetsplatsens förtroendevalda

Om du är medlem i ett fackförbund kan du kontakta förtroendemannen eller den förtroendevalda på din arbetsplats. Hens uppgift är att ge råd och stöd samt att bevaka arbetstagarnas intressen på arbetsplatsen. Hen övervakar till exempel att kollektivavtalet och arbetslagstiftningen följs och arbetar för att arbetstagarna ska behandlas rättvist och jämlikt.

Om det inte finns någon förtroendevald på din arbetsplats, eller om du inte vet vem det är, kan du också kontakta ditt fackförbund direkt. Som medlem kan du få råd i anställningsfrågor och i vissa fall även rättshjälp.

Arbetarskyddsfullmäktig

På de flesta arbetsplatser finns en arbetarskyddsfullmäktig. Hen företräder alla arbetstagare i ärenden som gäller säkerhet och hälsa. Till arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter hör att sätta sig in i säkerheten på arbetsplatsen och i arbetarskyddsbestämmelserna. Hen företräder arbetstagarna då arbetarskyddsmyndigheten inspekterar arbetsplatsen.

Du kan kontakta arbetarskyddsfullmäktigen i frågor som gäller säkerhet i arbetet, företagshälsovård eller välbefinnande i arbetet.

Arbetarskyddsmyndigheten

Tillstånds- och tillsynsverkets arbetarskyddsavdelning är den riksomfattande arbetarskyddsmyndigheten. Den övervakar att anställningsvillkoren och bestämmelserna om säkerhet i arbetet följs på arbetsplatserna och utför arbetarskyddsinspektioner. Arbetarskyddsmyndigheten övervakar också diskriminering, trakasserier och osakligt bemötande i arbetet.

Tveka inte att ta kontakt med arbetarskyddsmyndigheten. Du kan be om råd eller lämna en begäran om tillsyn. Utan ditt tillstånd kan myndigheten inte berätta för din arbetsgivare att du har tagit kontakt.

Diskrimineringsombudsmannen

Diskrimineringsombudsmannens uppgift är att främja likabehandling och ingripa mot diskriminering. Ombudsmannen övervakar att diskrimineringslagen följs, utreder ärenden och ger råd i frågor om likabehandling. Det finns också en jämställdhetsombudsman som främjar och övervakar jämställdheten mellan könen.

Tveka inte att kontakta diskrimineringsombudsmannen eller jämställdhetsombudsmannen om du misstänker att du har utsatts för diskriminering i arbetet, vid rekrytering eller när en anställning har avslutats. Din arbetsgivare kontaktas inte utan ditt tillstånd.

Mer information om arbetslivet

I arbetslivet kan man möta många olika situationer. Därför är det bra att känna till åtminstone den centrala arbetslagstiftningen och allmänna rutiner. Du kan till exempel bekanta dig med arbetsavtalslagen, arbetstidslagen och arbetarskyddslagen. Observera att lagen om unga arbetstagare reglerar arbete för personer under 18 år.

När du börjar en anställning är det viktigt att ta reda på vilket kollektivavtal (TES) som tillämpas på din arbetsplats och att bekanta dig med det. Uppgiften om kollektivavtalet finns i ditt arbetsavtal. I kollektivavtalet fastställs minimivillkoren för arbetet, till exempel den lön du minst har rätt till.

På nätet finns också mycket annan information om arbetslivet. Du kan till exempel bekanta dig med materialen nedan. Mer information om likabehandling finns också i våra övriga material.

- Webbplatsen och guiderna Työelämän pelisäännöt (finns på flera språk)
- Webbplatsen Työelämään.fi och dess material
- Duuni & laki – en arbetslivsguide för unga.

UNGDOMSSEKTORNS
KOMPETENSCENTER
FÖR LIKABEHANDLING

Leo

Leo började på en ny arbetsplats för en månad sedan. Han såg ivrigt fram emot jobbet eftersom det är hans första arbete inom den bransch han utbildat sig för. Snart märkte Leo ändå att de andra arbetstagarna skrattar åt honom när han ber om råd.

Han vågar inte längre fråga och har därför gjort misstag. De andra arbetstagarna diskuterade ett av Leos misstag högt och ogillande med varandra.

Leo hörde dem och kunde inte fortsätta arbetsdagen. Chefen har förståelse för misstag, men är inte alltid på plats. Leo har börjat få panikattacker och har därför behövt vara borta från arbetet.

Att fundera på och diskutera

Vilka tankar väcker situationen?

Hur borde Leo agera? Var kan han få hjälp?

Hur skulle du kunna hjälpa Leo om du var hans arbetskamrat eller vän?

Anvisningar för situationen

Det kan vara fråga om trakasserier. Upprepat hån och nedvärdering som skadar hälsan är exempel på trakasserier.

Så kan du agera:

- Diskutera det som hänt med din chef. Du kan till exempel berätta hur det påverkar gemenskapen på arbetsplatsen och ditt eget välbefinnande i arbetet.
- Om du är medlem i ett fackförbund, kontakta den förtroendevalda.
- Kontakta arbetarskyddsfullmäktigen på din arbetsplats.
- Kontakta företagshälsovården om det som hänt påverkar din hälsa.
- Om du inte får hjälp någon annanstans kan du be arbetarskyddsmyndigheten om råd på tfn 0295 256 808 eller via webbplatsen tyosuojelu.fi.

UNGDOMSSEKTORNS
KOMPETENSCENTER
FÖR LIKABEHANDLING

Maryam

Maryam började på ett nytt jobb för två veckor sedan. I arbetet används många maskiner, men Maryam har inte fått någon handledning i hur de ska användas.

Hon oroar sig för säkerheten. Maryam undrar också varför arbetsplatsen saknar en arbetsskiftslista. Arbetstiderna meddelas vanligen en dag i taget, dagen innan.

Ibland har arbetsgivaren ställt in hennes arbetsskift samma morgon utan att Maryam har fått lön för den dagen. Maryam har försökt tala med de andra arbetstagarna om säkerheten och arbetsskiften, men de verkar rädda och vill inte prata.

Att fundera på och diskutera

Vilka tankar väcker situationen?

Hur borde Maryam agera? Var kan hon få hjälp?

Hur skulle du kunna hjälpa Maryam om du var hennes arbetskamrat eller vän?

Anvisningar för situationen

Arbetsgivaren är skyldig att introducera arbetstagaren i arbetet och i användningen av den utrustning som används. Arbetstagaren ska meddela arbetsgivaren om sådant som medför fara.

Arbetsskiftslistan ska ges minst en vecka i förväg. Om arbetsgivaren ställer in ett arbetsskift samma morgon har arbetstagaren rätt till lön för skiftet.

Så kan du agera:

- Diskutera med arbetsgivaren och be om introduktion och besked om dina arbetsskift.
- Om du är medlem i ett fackförbund, kontakta den förtroendevalda.
- Kontakta arbetarskyddsfullmäktigen på din arbetsplats.
- Om du inte får hjälp någon annanstans kan du be arbetarskyddsmyndigheten om råd på tfn 0295 256 808 eller via webbplatsen tyosuojelu.fi.

UNGDOMSSEKTORNS
KOMPETENSCENTER
FÖR LIKABEHANDLING

Samir

Samir och Joel studerar samma ämne vid samma yrkesskola. De har kommit lika långt i studierna och har liknande arbetserfarenhet. Joel har finska som modersmål.

Samir talar finska flytande, men med en lätt brytning. Samir har redan länge sökt en praktikplats. Till slut hittade han en plats som uppgav att den kunde ta emot två praktikanter. Samir blev glad och berättade också för Joel om möjligheten.

Samir och Joel var båda på intervju för praktikplatsen. Ändå var det bara Joel som fick platsen, och ingen ytterligare praktikant anställdes. Orsaken till detta angavs inte.

Att fundera på och diskutera

Vilka tankar väcker situationen?

Hur borde Samir agera? Var kan han få hjälp?

Hur skulle du kunna hjälpa Samir om du var hans arbetskamrat eller vän?

Anvisningar för situationen

Det kan vara fråga om diskriminering. Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering bland annat på grund av ursprung, medborgarskap och språk.

Så kan du agera:

- Be praktikplatsen om en närmare motivering till varför du inte blev vald.
- Be studiehandledaren eller läraren som handleder praktiken om hjälp. De är skyldiga att ingripa mot diskriminering och att stöda dig.
- Kontakta diskrimineringsombudsmannen eller arbetarskyddsmyndigheten. Båda hjälper och ger råd till personer som har upplevt diskriminering i arbetslivet.
    - Diskrimineringsombudsmannen: tfn 0295 666 817 eller webbplatsen yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi
    - Arbetarskyddsmyndigheten: tfn 0295 256 808 eller webbplatsen tyosuojelu.fi

UNGDOMSSEKTORNS
KOMPETENSCENTER
FÖR LIKABEHANDLING

Milena

Milena fick en varning på grund av upprepade förseelser. Hon tycker att hon är en bra och skicklig arbetstagare och har också fått mycket beröm.

Ibland har hon skämtat lite om kunder och skrattat åt andras frågor. Milena har också ibland tagit med sig trasiga varor som tagits ur försäljning. Hon har motiverat det med att de ändå ska slängas.

Milena tycker att det är konstigt att en av hennes arbetskamrater får ta extra pauser när de andra inte får det. Enligt Milena borde arbetskamraten få en varning i stället för henne.

Att fundera på och diskutera

Vilka tankar väcker situationen?

Hur borde Milena agera? Var kan hon få hjälp?

Hur skulle du kunna hjälpa Milena om du var hennes arbetskamrat eller vän?

Anvisningar för situationen

Chefens agerande verkar vara sakligt. Man får inte skämta på andras bekostnad eller skratta åt andra. Man får inte ta med sig något från arbetsplatsen, inte ens trasiga varor, utan att först komma överens om det. Att göra misstag betyder inte att man är en dålig arbetstagare.

Det kan väcka misstankar om samma regler inte verkar gälla för alla. Arbetskamraten kan ändå behöva extra pauser av någon anledning och ha kommit överens om dem med chefen.

Så kan du agera:

- Du kan be chefen om ursäkt för ditt beteende och diskutera situationen vidare. Du kan också berätta att arbetskamratens extra pauser känns orättvisa.
- Om du ändå fortsätter att fundera på om situationen är rättvis och om du är medlem i ett fackförbund kan du kontakta den förtroendevalda.
- Du kan också be arbetarskyddsmyndigheten om råd på tfn 0295 256 808 eller via webbplatsen tyosuojelu.fi.

UNGDOMSSEKTORNS
KOMPETENSCENTER
FÖR LIKABEHANDLING

Jenna

Jenna har arbetat på sin första arbetsplats i drygt ett år. Arbetskamraterna är trevliga och för det mesta trivs hon på jobbet. Hon har ändå en tid funderat för sig själv på vissa saker, men har ingen att tala med om dessa.

Arbetsgivaren är ofta arg på arbetsplatsen och kommenterar misstag på ett otrevligt sätt. Det har lett till en spänd stämning på arbetsplatsen och Jenna har hela tiden känslan av att hon snart kommer att göra något fel och att chefen då skriker.

Jenna har fått praktikantlön under hela anställningen, trots att hon har läst i kollektivavtalet att lönen redan borde ha höjts. Hon fick inte heller lön under sin sjukledighet.

Att fundera på och diskutera

Vilka tankar väcker situationen?

Hur borde Jenna agera? Var kan hon få hjälp?

Hur skulle du kunna hjälpa Jenna om du var hennes arbetskamrat eller vän?

Anvisningar för situationen

Arbetsgivarens beteende kan utgöra trakasserier eller annat osakligt bemötande. Arbetstagaren har rätt till lön enligt kollektivavtalet, även under sjukdomstiden.

Så kan du agera:

- Diskutera med de andra arbetstagarna. Fråga vad de tycker om chefens beteende och om de får rätt lön.
- Du kan också försöka diskutera med din chef och till exempel berätta hur du upplever stämningen på arbetsplatsen.
- Kontakta den förtroendevalda om du är medlem i ett fackförbund.
- Kontakta arbetarskyddsfullmäktigen på din arbetsplats eller den riksomfattande arbetarskyddsmyndigheten på tfn 0295 256 808 eller via webbplatsen tyosuojelu.fi.

UNGDOMSSEKTORNS
KOMPETENSCENTER
FÖR LIKABEHANDLING

Ella

Ella är utmattad av sitt arbete. Hon arbetar på ett kontor där många människor sitter i samma rum och där det hela tiden är högljutt. Arbetsförhållandena belastar henne.

Ella har märkt att hon kan koncentrera sig bättre när hon får arbeta ensam i ett lugnt rum. Hon har en neuropsykiatrisk diagnos.

Ella har frågat sin arbetsgivare om hon kunde arbeta mer på distans eller i ett separat rum. Hon tycker att det skulle vara lätt att ordna. Arbetsgivaren har inte gått med på det och hänvisar till att alla i så fall borde ha samma rättigheter.

Att fundera på och diskutera

Vilka tankar väcker situationen?

Hur borde Ella agera? Var kan hon få hjälp?

Hur skulle du kunna hjälpa Ella om du var hennes arbetskamrat eller vän?

Anvisningar för situationen

Det kan vara fråga om vägran att göra skäliga anpassningar, vilket är diskriminering. Skäliga anpassningar innebär att individuella behov beaktas. Då kan man göra avsteg från principen att alla ska ha exakt samma villkor.

Så kan du agera:

- Diskutera på nytt med arbetsgivaren och berätta om rätten till skäliga anpassningar. Du kan be företagshälsovården om stöd.
- Kontakta diskrimineringsombudsmannen eller arbetarskyddsmyndigheten.
    - Diskrimineringsombudsmannen: tfn 0295 666 817 eller webbplatsen yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi
    - Arbetarskyddsmyndigheten: tfn 0295 256 808 eller webbplatsen tyosuojelu.fi

UNGDOMSSEKTORNS
KOMPETENSCENTER
FÖR LIKABEHANDLING

Miro

Miro blev kallad till samtal med sin chef. Han har upprepade gånger kommit för sent till arbetet, använt telefonen under arbetstid och tagit längre pauser än avtalat.

Chefen flyttade Miro till en annan arbetsplats med samma arbetsuppgifter. Det irriterar Miro och känns orimligt. Dessutom måste han på den nya arbetsplatsen arbeta med en person som han inte tycker om.

Att fundera på och diskutera

Vilka tankar väcker situationen?

Hur borde Miro agera? Var kan han få hjälp?

Hur skulle du kunna hjälpa Miro om du var hans arbetskamrat eller vän?

Anvisningar för situationen

Situationen verkar handla om vanlig arbetsledning. Arbetsgivaren har rätt att leda, styra och övervaka arbetet. Arbetstagaren är skyldig att följa arbetstider, regler för pauser och övriga rutiner på arbetsplatsen.

Det är ändå förståeligt att situationen känns tråkig.

Så kan du agera:

- Diskutera på nytt med chefen. Be om ursäkt för ditt beteende och fråga varför du har flyttats till en annan arbetsplats.
- Om du fortfarande undrar om situationen är rättvis och är medlem i ett fackförbund kan du kontakta den förtroendevalda.
- Du kan också be arbetarskyddsmyndigheten om råd på tfn 0295 256 808 eller via webbplatsen tyosuojelu.fi.

UNGDOMSSEKTORNS
KOMPETENSCENTER
FÖR LIKABEHANDLING

Källor:

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