

Blogi

livari Herva, QueerMieli -hankkeen kokemusasiantuntija, Nyyti ry
25.5.2026 15.57

Yhdenvertaisista korkeakouluista yhdenvertaiseen työelämään – ajatuksia keskustelutilaisuudesta

Toukokuun 13. päivä järjestettiin Nyyti ry:n QueerMieli- hankkeen ja ammattiliitto Tekniikan akateemiset TEKin yhteinen Yhdenvertaisista korkeakouluista yhdenvertaiseen työelämään -keskustelutilaisuus. Kokoonnuimme TEKin toimitiloihin keväiseen Itä-Pasilaan keskustelemaan yhdenvertaisuuden toteutumisesta korkeakouluharjoitteluissa sekä työelämässä, keskittyen sateenkaariopiskelijoiden kokemuksiin sekä tilanteeseen työmarkkinoilla. Lisäksi QueerMieli -hankkeen hankepäällikkö Anders Huldén esitteli hankkeen tuoreen maaliskuun 2026 aikana toteutetun työharjoittelu- ja työelämäkyselyn tuloksia.

Sateenkaariopiskelijat joutuvat usein pitämään huolensa sisällään

Aamupäivän ensimmäinen keskustelumme käsitteli opiskelijoita ja korkeakouluja, peilaten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemojen nykytilaa opetuksessa sekä harjoitteluissa sekä opiskelijoiden kokemuksia ja fiiliksiä - millaisella eväillä sateenkaariopiskelijat valmistuvat, mitä he odottavat tulevalta työyhteisöiltään? Mikä on korkeakoulujen vastuu tarjota näitä eväitä? Mukana keskustelussa olivat **Ines Saikku** Aalto-yliopiston sateenkaariopiskelijajärjestö GAYY:sta, yhteisöasiantuntija **Kaisu Ojala** Diak-ammattikorkeakoulun opiskelijakunta O'Diakosta, lehtori, opinto-ohjaaja ja kampussovittelija **Virve Jalonen** Haaga-Heliasta sekä yliopistonlehtori ja WELLS-hankkeen tutkimusjohtaja **Henna Asikainen** Helsingin yliopistolta.

Sateenkaariopiskelijat kokevat huolta liittyen oman sateenkaarevuuden esilletuomiseen työpaikalla. Tulevissa työympäristöissä mietityttää mahdollisesti korostuva cisheteronormatiivisuus, jossa samaistumispintoja sateenkaariopiskelijoille ei ole ja sateenkaarevuudesta kertominen leimataan liian henkilökohtaiseksi. Huolet liittyen työelämään lhbtqia+ -ihmisenä kiinnittyvät myös globaalin polarisaation kasvuun ja yhdenvertaisuuskehityksen takapakkiin. Moni kokee myös, että huolet liittyen sateenkaarevuuteen työelämässä joutuu usein pitämään sisällään.

Keskustelijat olivat yhtä mieltä, että opinnoissa ei puhuta tarpeeksi työsuhteasioihin, työntekijöiden oikeuksiin ja työpaikkoihin liittyvistä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemoista tai tiedoteta työntekijöiden oikeuksista työpaikoilla. Valmistaminen työelämään riippuu opiskeltavasta alasta, ja joillain aloilla oppiminen tapahtuukin kantapään kautta vasta työelämään astuessa. Keskustelu korkeakouluissa on tarpeellista, jotta opiskelijat osaisivat jatkossa urallaan tunnistaa epäasiallista käytöstä työpaikoilla sekä saisivat eväitä työoloista ja -oikeuksista käytäviin keskusteluihin. Lisäksi erilaisten hyvinvointi- ja mielenterveystaitojen tukeminen on tärkeää vähemmistöstressin käsittelemiseksi. Ei ole sateenkaariopiskelijoiden tai muiden vähemmistöihin kuuluvien tehtävä ratkaista vähemmistöstressiä, mutta keinot helpottaa omaa oloa arjessa ovat usein tarpeen.

Konkretiaa korkeakouluille ja työelämätiätoutta opiskelijoille

Keskustelijat olivat tyytyväisiä yksilötason tukipalveluihin ja -rakenteisiin työharjoitteluita suorittaville. Korkeakoulujen arvojen tulisi kuitenkin ylittää työharjoitteluihin asti myös rakenteiden tasolla, ei ainoastaan harjoitteluihin liitännäisessä yksilöohjauksessa. Työelämä ei kohtele kaikkia yhdenvertaisesti ja mahdollisuudet eivät ole kaikille samoja. Keskustelijat nostivatkin monia loistavia käytäntöjä ja toiveita, joilla korkeakoulut voisivat parantaa työharjoitteluiden turvallisuutta sekä edistää sujuvampaa työelämäsiirtymää:

- Pakolliset, opintoihin sisältyvät käytännönläheiset ja arjen toimintaympäristön huomioivat kurssit tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemoista
- Vertaistuki, mahdollisuus jakaa omia kokemuksia muiden samassa tilanteessa olevien kanssa
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat sekä ilmoitusväylät samaan paikkaan kokoavat järjestelmät, sisältäen työharjoitteluihin liittyvät tilanteet ja niistä ilmoittamisen
- Ammattiliittojen ja korkeakoulujen tiivis yhteistyö tutkimuksessa, verkostoitumisessa sekä työelämätiätöisuuden kasvattamisessa muun muassa työntekijöiden oikeuksista
- Tutkimukset opiskelijoiden kokemuksista työharjoitteluissa sekä esimerkiksi oman alan kesätöissä tietopohjan kasvattamiseksi
- Työelämävierailijat ja alumnitoiminta, joilla työelämä tehdään tutuksi ja mahdollistetaan verkostoituminen jo opintovaiheessa sekä keskustelu oman alan ilmapiiristä ja rekrytointikäytänteistä

Työturvallisuus ei ole ainoastaan välineitä, vaan turvaa ja hyvinvointia myös korvien välissä

Aamupäivän tilaisuuden toiseen, työelämän asiantuntijoiden keskusteluun osallistuivat ammattiliitto Tekniikan akatemiset TEKin työelämäasiantuntija **Sirkku Pohja**, ammattiliitto PRO:n työympäristö- ja tasa-arvoasiantuntija **Tanja Lehtoranta**, yhdenvertaisuusvaltuutetun erityisasiantuntija **Jussi Aaltonen** sekä AMK-lehtori emerita, yhdenvertaisuuskouluttaja ja ihmisoikeusaktivisti **Anukatariina Saloheimo**.

Osallistujat jakoivat käsityksen suomalaisen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön ajoittaisesta raskaudesta nykyisessä asenteiltaan koventuneessa ilmapiirissä, mutta muistuttivat kuitenkin työntekijöiden oikeuksia turvaavien rakenteiden sekä yhdenvertaisuuden edistämiseen velvoittavan lainsäädännön olemassaolosta. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö on osana monen yrityksen arkipäivää. Polarisoituminen ja asenteiden koventuminen on kuitenkin näkynyt esimerkiksi ammattiliittoihin kohdistuvissa yhteydenotoissa koskien epäasiallista ja syrjivää käytöstä työpaikoilla. Myös tuore ILGA Europen kartta sateenkaarioikeuksien toteutumisesta nostaa ongelmaksi erityisesti vihapuheen kasvavan määrän. Vastuu yhdenvertaisuuden edistämisestä ja vähemmistöstressin ehkäisemisestä työpaikalla on aina työnantajalla, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädännön velvoittaessa kaikkia työnantajia. Niin korkeakoulujen kuin työpaikkojen on tärkeää ymmärtää, että ensimmäinen työharjoittelukokemus voi myös olla ensimmäinen työsyryntäkokemus vähemmistöön kuuluvalla opiskelijalla.

Työelämän asiantuntijat korostivat työturvallisuuden ja yhdenvertaisuuden välistä kiinteää yhteyttä. Asianmukaiset työvälineet eivät riitä turvaamaan hyvinvointia töissä, vaan psykologiseen turvallisuuteen, työyhteisön ilmapiiriin, hyvinvointiin sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön tulee panostaa jokaisella työpaikalla. Asiattoman ja syrjivän kohtelun vaikutukset mielenterveyteen ja hyvinvointiin voivat olla merkittäviä. Syrjintä, jatkuva kuormitus ja vähemmistöstressi tutkitusti vaikuttavat mielenterveyden lisäksi myös fyysiseen terveyteen ja altistavat erilaisille sairauksille.

Työelämän asiantuntijoiden vinkit vähemmistöstressin vähentämiseksi työpaikoilla:

- Koulutusta henkilöstölle tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemoista osaamisen edistämiseksi, erityisesti koskien esihenkilöitä ja luottamushenkilöitä.
- Työpaikkojen johtotason ja esihenkilöiden sitoutuminen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemoihin
- Vähemmistöstressin havainnollistaminen niille, jotka sitä eivät omakohtaisesti koe omassa arjessaan

- Työpaikkojen ja työntekijöiden hyvinvoinnin kartoittaminen kyselyillä
- Sairaspoissaolojen huomaaminen – näkykö työpaikkasyrjintä poissaoloina?
- Turvallisen ja luottamuksellisen ilmapiirin luominen – jokainen työntekijä on arvokas omana itsenään, asioita voi ja saa ottaa esille
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden sisällyttäminen kattavasti uusien työntekijöiden perehdytykseen esihenkilöiden toimesta
- Yhdenvertaisuutta edistävien rakenteiden ja prosessien luominen työpaikoille, kuten selkeät yhteydenottoväylät ongelmatilanteissa, työpaikan arvoihin perehdyttäminen, arvoja edistävien prosessien tutuksi tekeminen työntekijöille, työsuojelu- ja luottamushenkilötoiminta, kattavat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat
- Työelämä tietoisuuden parantaminen työntekijöiden oikeuksista kouluttamalla
- Suunnitelmallinen, normikriittinen ja inklusiivinen viestintä
- Oikein toimiminen tulee tehdä helpoksi – esimerkiksi yhdenvertaisuussuunnittelussa yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi, jota ei tarvitse perustella henkilökohtaisilla intresseillä tai ominaisuuksilla
- Kokeneiden ja vastuurooleissa olevien toimijoiden esimerkki hyvästä toiminnasta työpaikoilla uudemmille työntekijöille

QueerMieli -hankkeen tapahtumat ja materiaalit

Työelämästä jatkamme keskustelua lhbtqia+ -opiskelijoiden työelämänäkymistä yhdessä Sense of Belonging -hankkeen kanssa tapahtumassamme "Pridea sorviin! – sateenkaarevat polut työelämään" osana Helsinki Pride-kuukauden ohjelmaa. Tapahtuman tiedot päivittyvät myöhemmin.

QueerMieli -hanke osallistuu Kuopion Pedaforum -tapahtumaan 3.6.2026 työpajalla "Sateenkaarinäkökulmia merkitykselliseen, eettiseen ja inhimilliseen korkeakouluoppimiseen." [Kuopion Pedaforum -ohjelmaan pääset tästä.](#)

QueerMieli -hankkeen opas työharjoitteluiden ohjaajille: [Sateenkaariharjoittelua – opas työharjoittelupaikoille.](#)

[Sateenkaariopiskelijoiden työelämä- ja työharjoittelu kyselyn tulokset.](#)