



Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Yhteistyötoimikunta 3.12.2025
voimaan 1.1.2026



Sisällys

Sisällys	2
1.Johdanto	5
2.Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien velvoitteet	5
3.Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma	6
4.Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Raahen kaupungissa	6
Tavoite:	6
Toimenpiteet:	7
Seuranta:	7
5.Nykytilan kartoitus	7
6.Tavoitteet ja toimenpiteet	8
6.1 Rekrytointi (sisäinen ja ulkoinen)	8
Tavoite:	8
Toimenpiteet:	8
Seuranta:	8
Mittarit:	8
6.2 Palkkaus	8
Tavoite:	8
Toimenpiteet:	9
Seuranta:	9
6.3 Koulutus ja urakehitys	9
Tavoitteet:	9
Toimenpiteet:	9
Seuranta:	10
Mittari:	10
6.4 Työolot	10
Tavoite:	10
Toimenpiteet:	10
Seuranta:	11
Mittarit:	11
6.5 Perhevapaat (lakisääteiset)	11

Tavoite: _____	11
Toimenpiteet: _____	11
Seuranta: _____	11
Mittari: _____	12
6.6 Työajan joustot _____	12
Tavoite: _____	12
Toimenpiteet: _____	12
Seuranta: _____	12
Mittarit: _____	12
6.7 Kiusaaminen, häirintä ja syrjintä _____	12
Tavoite: _____	12
Toimenpiteet: _____	13
Seuranta: _____	13
Mittari: _____	13
7.Arvio aikaisempien toimenpiteiden toteutumisesta _____	13
8.Vuonna 2025 laaditun tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman kehityskohteet: _____	15
9.Tiedotus ja seuranta _____	15
10.Käsitteitä _____	15
Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet _____	16
Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet työssä ja työhön otettaessa _____	16
Tasa-arvo _____	16
Yhdenvertaisuus _____	16
Häirintä _____	17
Sukupuoleen perustuva häirintä _____	17
Seksuaalinen häirintä _____	17
Syrjintä _____	17
Välillinen syrjintä _____	17
Välitön syrjintä _____	17
Välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä _____	18
Välitön sukupuoleen perustuva syrjintä _____	18
Syrjinnän kieltö _____	18
Syrjivän työpaikkailmoittelun kieltö _____	18

Vastatoimien kieltö _____	18
Kohtuulliset mukautukset vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi _____	18
LIITTEET _____	19
Linkit: _____	19

1. Johdanto

Tämä on Raahen kaupungin lakisääteinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Raahen kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena on esittää ne tavoitteet ja toimenpiteet, joilla voidaan edistää työyhteisön yhdenvertaisuutta, edistää tasa-arvoa sekä parantaa työhyvinvointia ja edistää työhön sitoutumista Raahen kaupungin palveluksessa.

Raahen kaupungilla on käytössä muita ohjeistuksia ja suunnitelmia, jotka ovat yhteydessä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan. Näitä ovat muun muassa henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, ohje koulutukseen hakeutumisesta, työsuojelun toimintaohjelma, rekrytointiohje, perehdyttämisohje, virka- ja työvapaaohje, varhaisen tuen ohje, toimintaohjeet työpaikkahäirintä- ja kiusaamistilanteissa sekä toimintaohje sääntörikkomustilanteissa.

2. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien velvoitteet

”Tasa-arvon edistämismääräykset koskevat viranomaisten, koulutuksen järjestäjien ja muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen sekä työnantajien velvollisuutta edistää tasa-arvoa. Viranomaisten tulee arvioida kaikkea toimintaansa eri sukupuolten näkökulmasta ja luoda toimintatavat tasa-arvon edistämiseksi. Tasa-arvoa edistetään myös kiintiöillä. Oppilaitoksissa ja työelämässä tasa-arvoa edistetään muun muassa tasa-arvosuunnitelmien avulla.” (Tasa-arvovaltuutettu, 2023.)

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää:

- 1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista;
- 2) käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi;
- 3) arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle.

Palkkakartoitus voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain.

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusedustajien, luottamusvaltuutettujen, työsuojeluvalluutettujen tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa.

”Yhdenvertaisuuslaissa koulutuksen järjestäjällä tarkoitetaan sitä, joka järjestää lakiin perustuvaa opetusta ja koulutusta. Koulutuksen järjestäjän on huolehdittava siitä, että oppilaitoksella on suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Yhdenvertaisuuslaki edellyttää, että jokaisessa varhaiskasvatuksen toimipaikassa tulee laatia toimipaikkakohtainen yhdenvertaisuussuunnitelma.”

”Yhdenvertaisuuslaissa kielletään syrjintää iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Yhdenvertaisuuslaissa säädetään myös yhdenvertaisuuden edistämisestä.” (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2023.)

3. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Sekä tasa-arvo- että yhdenvertaisuuslaki velvoittavat työnantajan laatimaan suunnitelmat, jotka voidaan yhdistää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaksi.

Varhaiskasvatuksella on oma tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma, mikä ei ole osa tätä suunnitelmaa. Koulutuksen järjestäjän on huolehdittava siitä, että oppilaitoksilla on tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma.

4. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Raahan kaupungissa

Tasa-arvolla ja yhdenvertaisuudella tarkoitetaan Raahan kaupungissa sitä, että kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet tulla valituksi avoimiksi työpaikoiksi täytettäessä, kehittyä työssään ja edetä urallaan. Heillä on samanaikaiset työehdot, palkkaus- ja palkkioperusteet sekä yhtäläinen mahdollisuus perheväpöiden käyttöön. Tasa-arvo tarkoittaa myös sitä, että kaikkien henkilöiden toimintatavat, pyrkimykset ja tarpeet ovat yhtä arvostettuja, vaikka ne olisivatkin erilaisia. Tasa-arvossa ei siis ole kysymys samanaikaisuuden vaatimuksesta, vaan tasapuolisten mahdollisuuksien luomisesta.

Palkkauksessa noudatetaan virka- ja työehtosopimusten pohjalta laadittuja tasopalkkajärjestelmän ja tehtävien mukaisia vaatavuustasojen kriteeristöjä sekä Raahan kaupungin omaa henkilökohtaisen lisän arviointikriteeristöä. Henkilöstön kohtelussa noudatetaan tasa-arvoisesti Raahan kaupungin ohjeita ja sopimuksia.

Tavoite:

Tavoitteenamme on tasa-arvoinen, yhdenvertainen, yhteistyökykyinen sekä tuloksekas työyhteisö, jossa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat osa henkilöstöpolitiikkaa ja koko organisaation toimintakulttuuria. Tämän tavoitteen saavuttaminen edellyttää kaikkien sitoutumista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön sekä pitkäjänteistä ja tulorientoitunutta toimintaa.

Tavoitteen saavuttamiseksi tulee kiinnittää huomiota jokaiseen olemassa olevaan tai tulevaan tehtävään ja siitä suoriutumisen edellytyksiin, työvälineisiin, henkilöresursseihin, osaamiseen, koulutukseen sekä henkiseen ja fyysiseen jaksamiseen.

Tasa-arvon edistäminen on kaikkien työyhteisön jäsenten velvollisuus.

Toimenpiteet:

Jokainen työntekijä huolehtii osaltaan tavoitteiden toteutumisesta. Erityisesti johdon, toimialajohtajien, tulosaluepäälliköiden ja tulosityksiköiden esihenkilöiden tulee sitoutua tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviin toimiin sekä mahdollistaa niiden toteuttaminen.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään henkilöstön osalta vuosittain, kokonaisuudessaan joka toinen vuosi. Päivityksen pohjatyö tehdään henkilöstöhallinnossa. Päivityksessä arvioidaan tavoitteiden toteutuminen määriteltyjen mittareiden mukaan myös palkkakartoituksen ja työhyvinvointikyselyn tulosten osalta.

Seuranta:

Päivitetty suunnitelma käsitellään yhteistyötoimikunnassa ja hyväksytään henkilöstöjaostossa. Suunnitelma jalkautetaan johtoryhmien kautta kaikille työntekijöille tiedoksi ja noudatettavaksi. Päivitetty suunnitelma julkaistaan sisäisessä intrassa Poijussa ja viikkotiedotteessa.

5. Nykytilan kartoitus

Raahen kaupungin vakinaisen sekä määräaikaisen henkilöstön määrä vuonna 2024 oli 1094, joista naisia oli 79.7 % ja miehiä 20.3 %.

Sukupuolijakauma toimialoittain:

Kaupunginhallitus: miehiä 8, naisia 24

Tulevaisuuslautakunta: miehiä 113, naisia 669

Kehittämislautakunta: miehiä 10, naisia 29

Rakennetun ympäristön lautakunta: miehiä 92, naisia 149

Raahen kaupungissa avoinna olevat työpaikat ilmoitetaan Kuntarekry-järjestelmässä. Työtehtäviin valitaan pätevin ja sopivin henkilö sukupuolesta riippumatta.

Palkkauksessa noudatamme alakohtaisten virka- ja työehtosopimusten mukaisia ohjeita palkkauksesta. Palkan määräytymisen perusteena ovat ajantasaiset ja henkilökohtaisesti laaditut tehtävänkuvat, sekä tehtävän vaativuuden arviointi TVA-kriteeristön/ tasopalkkajärjestelmän mukaan.

Raahen kaupungilla järjestetään koulutuksia sekä yksiköiden omina koulutuksina että keskitettyinä koulutuksina.

Työsuojelu ja työterveyshuolto tekevät työsuojelutarkastuksia eri työpisteisiin työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti, vähintään 5 vuoden välein tai olosuhteiden muuttuessa oleellisesti.

6. Tavoitteet ja toimenpiteet

6.1 Rekrytointi (sisäinen ja ulkoinen)

Tavoite:

Avoin ja läpinäkyvä, sukupuolineutraali rekrytointi.

Toimenpiteet:

- työpaikkailmoitusten tulee edistää kaikkien sukupuolten tasapuolista hakeutumista ja sijoittumista eri tehtäviin
- työpaikkailmoituksessa tulee välttää korostamasta sellaisia hakijalta edellytettäviä ominaisuuksia, joita pidetään jollekin sukupuolelle tyypillisinä ominaisuuksina
- Raahen kaupungilla on erillinen rekrytointiohjeistus
- vastuu tasa-arvoisesta sekä yhdenvertaisesta rekrytoinnista on rekrytoivan tulosyksikön esihenkilöillä, tulosalueen päälliköllä ja toimialajohtajalla

Seuranta:

- henkilöstöhallinto seuraa Kuntarekryn kautta rekrytoinnin onnistumista
- henkilöstöhallintoon raportoidaan työpaikkailmoitukset ja hakijat, mikäli hakukanava on jokin muu kuin Kuntarekry

Mittarit:

- hakijoiden lukumäärä
- suoritetaan rekrytointikysely, jonka tulokset käsitellään yhteistyötoimikunnassa ja lähetetään toimialojen käsiteltäväksi

6.2 Palkkaus

Tavoite:

Sama palkka samasta työstä tai samanarvoiseksi määritellystä työstä. Jokaisella työntekijällä on voimassa oleva, nykyiseen tehtävään laadittu kuvaus tehtävästä, tehtävän vaativuusluokituksen (TS, TTES, OVTES pl. G-osio) ja KVTES OSVA kriteeristön mukaan. Tehtävänkuvien pohjana voidaan käyttää mallitehtävänkuvia, joihin lisätään tarvittavat henkilökohtaiset lisätehtävät.

Työnantaja vastaa siitä, että henkilökohtaisten lisien prosentuaalinen määrä palkkasummasta toteutuu työehtosopimuksittain.

Henkilökohtainen lisä määräytyy Raahen kaupungin henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin perusteella (lomake) henkilökohtaisia lisiä jaettaessa. Henkilökohtaisilla lisillä ei korvata työn vaativuutta.

Toimenpiteet:

- palkkatyöryhmässä päivitetään OSVAn, työnvaativuuden sekä henkilökohtaisen lisän kriteeristöt yhteistyössä henkilöstöjärjestöjen kanssa
- jokaisella työntekijällä on ajan tasalla oleva kuvaus tehtävästä, OSVAn määrittely sekä työn vaativuuden arviointi
- jokaiselle tehdään henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi kehityskeskusteluiden yhteydessä. Tarvittaessa erimielisyydet käsitellään palkkatyöryhmässä
- toimenpiteiden toteutuksen vastuu on tulosityksikön esihenkilöillä, tulosalueen päälliköllä ja toimialajohtajalla
- henkilökohtaisen lisän määräytymisperusteet toteutetaan työehtosopimusten ja Raahen kaupungin kriteeristöjen mukaisesti.

Seuranta:

- ajantasaiset tehtäväkuvat säilytetään sähköisessä järjestelmässä
- TVA- arviointi tehdään kaikille OVTES pl. G-osio, TS, TTES kuuluville työntekijöille
- OSVA tason määrittely kaikille KVTES ja OVTES G-osioon kuuluville työntekijöille
- tarkastetaan vuosittain henkilökohtaisen lisän jako työehtosopimusten mukaisesti (prosentuaalinen määrä palkkasummasta)

6.3 Koulutus ja urakehitys

Tavoitteet:

Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen toimintakulttuuri, koulutusmahdollisuudet sekä urakehitys. Tuetaan tasapuolisesti myös omaehtoista kouluttautumista. Vuosittaiset kehityskeskustelut ovat työkalu esihenkilön ja työntekijän välisessä vuoropuhelussa työhön liittyvissä asioissa.

Tuetaan urakehitystä ja laaditaan tarvittaessa urasuunnitelma.

Toimenpiteet:

Henkilöstöhallinnossa laaditaan vuosittain koko henkilöstöä koskeva koulutussuunnitelma, jota varten kysellään koulutustarpeita erillisellä kyselyllä. Vastuu suunnitelmaan tarvittavien tietojen

toimittamisesta henkilöstöhallintoon on tulosityksiköiden esihenkilöillä sekä tulosaluepäälliköillä. Toimi-
alajohtajien tulee myös tietää oman toimialansa osaamiset sekä koulutustarpeet.

- kehityskeskustelut osana koulutussuunnitelmaa
- vastuu kehityskeskustelujen käymisestä esihenkilöllä ja työntekijällä
- koulutusmäärärahojen kohdentamisessa huomioidaan tasapuolisesti kaikki ammatti- ja henki-
löstöryhmät
- pyritään järjestämään koulutukseen osallistuminen esimerkiksi sijaisjärjestelyllä
- virka- ja työvapaat ohje, koulutukseen hakeutumisohje

Seuranta:

- henkilöstö- ja koulutussuunnitelma
- henkilöstöhallinto seuraa kehityskeskustelujen toteutumista
- henkilöstöhallinto seuraa koulutusten toteutumista

Mittari:

- kehityskeskustelut / käydyt / tulosalue
- koulutuspäivät / sukupuoli / henkilöstöryhmä

6.4 Työolot

Tavoite:

Taata jokaiselle työntekijälle mahdollisuus turvallisiin ja terveellisiin työoloihin sekä asianmukaisiin työ-
välineisiin.

Toimenpiteet:

- tarkistetaan, että kaikilla on asianmukaiset työtilat ja -välineet ja mikäli puutteita havaitaan,
hoidetaan ne kuntoon olemassa olevien resurssien puitteissa
- kiinnitetään huomiota työn kuormittavuuteen ja varmistetaan riittävät henkilöresurssit työstä
selviytymiseen
- tuetaan sekä psyykkistä että fyysistä työssä jaksamista mm.
 - laajat työterveyshuoltopalvelut sisältäen Mielen huoli -linjan.
 - viikkoliikunta
 - Break pro- taukoliikuntasovellus
 - henkilöstöetuudet

- vastuu tulosalueen esihenkilöillä, tulosaluepäälliköillä, toimialajohtajilla, työsuojelulla, henkilöstöhallinnolla
- laaditaan työkykyjohtamisen toimintamalli

Seuranta:

- seurataan työssä jaksamista työhyvinvointikyselyllä vuosittain ja laaditaan sen pohjalta parantamissuunnitelma
- seurataan vuosittain ylityöiden määrää
- uhka- ja vaaratilanne ilmoitusten määrät

Mittarit:

- työhyvinvointikyselyyn vastanneet (työsuojelu ja henkilöstöhallinto)
- tehdyt ylityötunnit vuosittain/henkilöstöryhmä
- uhka- ja vaaratilanne ilmoitusten seuranta ja raportointi
- vaarojen ja riskien arviointi toteutettu tulosityksiköissä (tarkistetaan vuosittain)

6.5 Perhevapaat (lakisääteiset)

Tavoite:

Helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista.

Toimenpiteet:

- tasapuolinen kohtelu perhevapaita myönnettäessä
- tiedotetaan perhevapailla oleville työyhteisössä tapahtuvista keskeisistä ja tärkeistä muutoksista
- ajantasainen virka- ja työvapaat -ohje
- vastuu tasapuolisesta kohtelusta sekä tiedottamisesta tulosityksikön esihenkilöillä, tulosaluepäälliköillä sekä toimialajohtajalla

Seuranta:

- seurataan perhevapaiden käyttöä

Mittari:

- perhevapaiden käyttö

6.6 Työajan joustot**Tavoite:**

- helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä tukea työssä jaksamista

Toimenpiteet:

- mahdollisuus tehdä etättyötä (Raahen kaupungin etättyöperiaatteet)
- työajan lyhentäminen (osa-aikatyö)
- tilapäisen työn malli
- työn keventäminen määräaikaista
- työtehtävien uudelleen järjestäminen

Seuranta:

- seurataan työajan joustojen käyttöä
- tilapäisen työn käytön seuranta
- avatut tukipolut työkyvyn tuen sovelluksessa (Pihlajalinna)

Mittarit:

- lyhennetyn työajan käyttö

6.7 Kiusaaminen, häirintä ja syrjintä**Tavoite:**

Kukaan ei joudu epäasiallisen kohtelun, häirinnän tai syrjinnän kohteeksi. Tiedostetaan kiusaamisen, epäasiallisen kohtelun, häirinnän ja syrjinnän käsitteet sekä ohjeet häirintätilanteessa toimimisesta. Ohjeet ovat kaikkien helposti saatavilla. Toimitaan ennaltaehkäisevästi. Häirintä- ja kiusaamistapauksiin puututaan välittömästi.

Toimenpiteet:

- työpaikan johto, toimialajohtajat, tulosaluepäälliköt sekä tulosityksiköiden esihenkilöt tuovat selkeästi julki kielteisen kantansa epäasialliseen kohteluun, häirintään ja syrjintään sekä tiedostavat työnantajan vastuun asiaan puuttumiseen
- vastuu ennaltaehkäisemisestä on kaikilla työntekijöillä, puuttumisvastuu esihenkilöillä
- ilmenneet tapaukset käsitellään välittömästi
- muistutetaan henkilöstöä Raahen kaupungin olemassa olevista ohjeista: toimintaohje työpaikka-häirintä- ja kiusaamistilanteissa, varhaisen tuen ohje, sääntörikkomukset, Ohjeita sosiaalisessa mediassa toimimiseen Raahen kaupungin henkilöstölle ja luottamushenkilöille, työyhteisösovit-teluohje
- tasa-arvoinen johtaminen
- työyhteisösovittelu

Seuranta:

- raportointi häirintätilanteista työsuojeluun
- työhyvinvointikysely

Mittari:

- ilmenneet tapaukset

7. Arvio aikaisempien toimenpiteiden toteutumisesta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö vaatii suunnitelmallista ja pitkäjänteistä työtä. Säännöllisesti tehty arviointi antaa tärkeää tietoa siitä, miten suunnitellut toimenpiteet ovat edistyneet ja missä on vielä kehittämisen varaa. Arviointi on tärkeä työkalu seuraavaa suunnitelmaa laadittaessa. Säännöllisesti toistuvien toimien tarkoituksena on varmistaa, että tasa-arvotyö on Raahen kaupungissa jatkuva prosessi.

Vuonna 2023 laaditussa Raahen kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa kehitettäväksi nostettujen asioiden toteutuminen:

	Toteutunut	Korjattu	Kesken	Jatkuva
työpaikkailmoitusten sisältö tukee tasapuolista hakeutumista				x

	Toteutunut	Korjattu	Kesken	Jatkuva
tehtävänkuvat ajan tasalla				x
työnvaativuuden sekä henkilökoh- taisenlisän kritee- ristöt on laadittu ja päivitetty			Pilotti käynnissä ja TVA- järjes- telmä vaihtunut tasopalkkaukseen siirtymisen yhtey- dessä.	
havaitut palkka- erot on tasoitettu			Tasopalkkakärjes- telmään siirtymi- sen yhteydessä on muodostunut palkkaeroja, jotka harmonisoidaan kohtuullisessa ajassa.	
koko kaupungin henkilöstöä kos- keva henkilöstö- ja koulutussuun- nitelma laadittu vuosittain				x
kaikille työnteki- jölle pyritty tar- joamaan mahdol- lisuus osallistua koulutuksiin				x
työpaikkakäyn- neillä on tarkis- tettu, että kaikilla työntekijöillä on asianmukaiset työtilat ja -väli- neet sekä keho- tettu korjaamaan havaitut puutteet				x
työssä jaksamista on seurattu vuo- den välein				x

	Toteutunut	Korjattu	Kesken	Jatkuva
tehtävällä työhyvinvointikyselyllä				
perhevapaiden sekä työajan joustojen myöntäminen on ollut tasa-puolista				x
rekrytointi (onnistuminen ja vaihtuvuus)				x

8. Vuonna 2025 laaditun tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman kehityskohteet:

- tasopalkkajärjestelmän käynnistämisen jälkeinen palkkojen harmonisointityö, sekä tasopalkkakriteeristöjen edelleen kehittäminen
- henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin pilottijakson päättäminen ja käyttöönotto
- pilottivaiheen palautteen keruu aloitettu 11/2025, joiden pohjalta päätetään lopullisesta mallista
- rekrytointi käytänteiden ja ohjeiden päivittäminen, jolla varmennetaan laadukas ja tasapuolisesti toteutettu rekrytointiprosessi

9. Tiedotus ja seuranta

Jokaisella työntekijällä on oikeus saada tietoa työtänsä koskevista ohjeista ja säännöistä. Jokaisella työntekijällä on myös itsellään velvollisuus hankkia tietoa. Tietoa jaetaan työpaikkakokouksissa, erilaisissa koulutus-/infotilaisuuksissa, viikkotiedotteessa sekä sisäisessä intrassa Poijussa. Päävastuu suunnitelmien ja ohjeiden valmistelussa on henkilöstöhallinnolla. Suunnitelmien ja ohjeiden tiedoksi saattamisessa vastuu on esihenkilöillä.

10. Käsitteitä

Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet

Erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos kohtelu perustuu lakiin ja sillä muutoin on hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia.

Erilainen kohtelu on kuitenkin oikeutettua siinäkin tapauksessa, että kohtelun oikeuttamisperusteista ei ole säädetty, jos kohtelulla on perus- ja ihmisoikeuksien kannalta hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia. Tätä säännöstä ei kuitenkaan sovelleta, kun kyse on:

- 1) julkisen vallan käytöstä tai julkisen hallintotehtävän hoidosta;
- 2) itsenäisen ammatin tai elinkeinon harjoittamisen edellytyksistä taikka elinkeinotoiminnan tukemisesta;
- 3) koulutuksen, mukaan lukien erikoistumis- ja uudelleen koulutuksen tai ammatillisen ohjauksen saamisesta;
- 4) jäsenyydestä tai toiminnasta työntekijä- tai työnantajajärjestössä tai muussa järjestössä, jonka jäsenillä on tietty ammatti, taikka järjestön antamista etuuksista;
- 5) erilaisesta kohtelusta etnisen alkuperän perusteella.

Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet työssä ja työhön otettaessa

Erilainen kohtelu työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa samoin kuin työhön tai palvelukseen otettaessa on oikeutettua, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatua ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi.

Ikään tai asuinpaikkaan perustuva erilainen kohtelu on lisäksi oikeutettua, jos kohtelulla on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen tai työmarkkinoita koskeva tavoite tai jos erilainen kohtelu johtuu eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisedellytykseksi vahvistetuista ikärajoista.

Tasa-arvo

Tasa-arvo tarkoittaa eri sukupuolten tasapuolisia oikeuksia ja mahdollisuuksia, sekä vallan ja resurssien tasapuolista jakautumista. Päätöksenteossa tasa-arvo tarkoittaa, että päätöksiä tehdään kaikkien sukupuolten kannalta mahdollisimman oikeudenmukaisella tavalla.

Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuus tarkoittaa, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta sukupuolestaan, iästään, etnisestä alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan, ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

Häirintä

Häirintää on henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen. Tai henkilöä kohtaan luodaan käyttäytymisellä halventava tai nöyryyttävä, taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.

Sukupuoleen perustuva häirintä

Henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Seksuaalinen häirintä

Sanallinen, sanaton tai fyysinen, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Syrjintä

Syrjinnässä on kyse siitä, että henkilöä kohdellaan samanlaisessa tilanteessa huonommin kuin toisia yhden tai useamman henkilökohtaisen ominaisuuden takia.

Välillinen syrjintä

Syrjintä on välillistä, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, paitsi jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

Välitön syrjintä

Syrjintä on välitöntä, jos jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.

Välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä

Eri asemaan asettamista sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella. Eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Välitön sukupuoleen perustuva syrjintä

Naisten tai miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella. Eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä. Eri asemaan asettamista sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

Syrjinnän kieltö

Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Syrjivän työpaikkailmoittelun kieltö

Työnantaja ei saa avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä ilmoittaessaan oikeudettomasti edellyttää hakijoilta tässä laissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja (yhdenvertaisuuslaki 17§).

Vastatoimien kieltö

Henkilöä ei saa kohdella epäsuotuisasti eikä hänelle kielteisiä seurauksia aiheuttavalla tavalla sen vuoksi, että hän on vedonnut tässä laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin, osallistunut syrjintää koskevan asian selvittämiseen taikka ryhtynyt muihin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi (yhdenvertaisuuslaki 16§).

Kohtuulliset mukautukset vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi

Viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisten kanssa, sekä saada koulutusta ja työtä,

käyttää yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla.

Työnantajan on pyynnöstä viipymättä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista vammaiselle, joka katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi tulleen syrjityksi työtä tai virkaa hakiessaan taikka työ- tai virkasuhteessa.

LIITTEET

[Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2024](#)

[Opintovapaa ja koulutuksiin osallistuminen](#)

[Työsuojelun toimintaohjelma vuosille 2022-2025](#)

[Henkilöstösuunnitelma 2025](#)

[Perehdyttämissuunnitelma](#)

[Virka- ja työvapaa ohje](#)

[Varhaisen tuen ohje](#)

[Häirintä ja epäasiallinen kohtelu](#)

[Sääntörikkomukset](#)

Linkit:

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta, 1329/2014.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141329>

Laki yhdenvertaisuuslain muuttamisesta, 1192/2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2022/20221192>

Sosiaali- ja terveysministeriö, 2023. Tasa-arvolainsäädäntö. <https://stm.fi/tasa-arvo/lainsaadanto>

Tasa-arvolaki, 609/1986. [Lainsäädäntö 609/1986](#)

Tasa-arvolaki, 232/2005. [Lainsäädäntö 232/2005](#)

Tasa-arvovaltuutettu, 2023. Tasa-arvolaki pähkinänkuoressa. <https://tasa-arvo.fi/tasa-arvolaki-pahkinankuoressa>

Työsopimuslaki, 1331/2014. 2 § Tasapuolinen kohtelu ja syrjintäkielto. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141331>

Työturvallisuuslaki, 738/2002. 5 luku, 28 § Häirintä. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Yhdenvertaisuuslaki, 2014/1325. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>