

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhden- vertaisuussuunnitelma 2026–2029

Raision kaupunki



raisiO

Sisällysluettelo

Raision kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2026 – 2029

1.	Johdanto	3
2.	Tasa-arvo	4
3.	Yhdenvertaisuus	5
4.	Syrjimättömyys	6
5.	Selvitys tilanteesta	8
5.1.	Henkilöstörakenne	8
5.2.	Työsuhteiden luonne	11
5.3.	Palkkaus ja palkkarakenteet	11
5.4.	Perhevapaiden hyödyntäminen ja työn ja vapaa-ajan/ perheen yhteensovittaminen	12
5.5.	Eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kokeminen	14
6.	Tavoitteet 2026–2029	16
7.	Lähteet	17



1. Johdanto

Raision kaupunki edistää toiminnassaan henkilöstön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta, estää syrjintää sekä kehittää työyhteisöjen monimuotoisuutta. Tämä henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on kaupunkitasoinen sisältäen ne periaatteet ja toimenpiteet, joihin Raision kaupunki työnantajana sitoutuu edistääkseen henkilöstöä koskevan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Tavoitteena on tasa-arvoinen, yhdenvertainen, yhteistyökykyinen ja kehittyvä työympäristö, jossa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat osa henkilöstön arkea.

Tätä suunnitelmaa ohjaavat Raision kaupungin strategia ja henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on lakisääteinen ja se perustuu sekä lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta että yhdenvertaisuuslakiin. Työnantajan, joka työllistää vähintään 30 henkilöä, on velvollisuus laatia yhdenvertaisuussuunnitelma.

**Tämä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu yhteistyössä pääluottamus-
edustajien, työsuojelun ja työnantajan edustajien kanssa. Työryhmään osallistuneet:**

Henkilöstöpalvelut

- Piia Syvänen, henkilöstöjohtaja
- Marja Ranta, työhyvinvointiasiantuntija
- Mirja Arola, henkilöstöasiantuntija
- Emilia Rainiola, henkilöstösuunnittelija

Johtoryhmä

- Eero Vainio, kaupunginjohtaja
- Eero Rostiala, tietohallintojohtaja
- Leena Laakso, sivistysjohtaja
- Anni Hakala, hallintojohtaja
- Patrik Nygrén, talousjohtaja
- Timo Oja, tekninen johtaja

Työsuojelu ja tietosuoja

- Marja Ranta, työsuojelupäällikkö
- Jorma Uoti, työsuojeluvaltuutettu
- Timo Lankinen, kaupunginjuristi

Pääluottamusedustajat

- Pirita Raatikainen (JUKO)
- Teemu Salmi (JUKO, KTN)
- Timo Jalonen (JHL)
- Päivi Nieminen (Jyty)
- Helena Lindqvist (Super)

- Samu Mattila, kaupunkikehitysjohtaja
- Mirkka Ruohonen, viestintäjohtaja
- Piia Syvänen, henkilöstöjohtaja
- Regina Pansin, johdon assistentti

Suunnitelma on voimassa 2026–2029, mutta sitä voidaan päivittää tarvittavilta osin. Tämä henkilöstöä koskeva suunnitelma on erotettu Raision kaupungin palveluja koskevasta toiminnallisesta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta.



2. Tasa-arvo

Tasa-arvo tarkoittaa kaikkien ihmisten yhtäläistä arvoa yksilöinä ja yhteiskunnan jäseninä. Suomen lainsäädännössä sillä tarkoitetaan naisten ja miesten välistä tasa-arvoa, josta säädetään laissa (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986). Lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lisäksi tasa-arvolaissa syrjinnäkielto koskee myös sukupuoli-identiteettiä ja sukupuolen ilmaisua. Lisäksi laki velvoittaa tasa-arvon suunnitelmalliseen edistämiseen ja syrjintään puuttumiseen työpaikalla. Työnantajalla, joka työllistää vähintään 30 henkilöä, on velvollisuus laatia tasa-arvolain mukainen, erityisesti palkkausta ja muita palvelusuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka pohjalta toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimenpiteet. Suunnitelman sisältö on määritelty tasa-arvolaissa.

Sukupuoli on moninainen ilmiö, joka ei ole jaettavissa kahteen, toisilleen vastakkaiseen ja selvästi toisistaan erotettavaan sukupuoleen, vaan sukupuolen ilmenemismuodot ovat moninaisemmat. Sukupuolen moninaisuus sisältää sekä sukupuolivähemmistöt että sukupuolienemmistöt.

Sukupuoli on erilaisista geneettisistä, kehityksellisistä, hormonaalisista, fysiologisista, psykologisista, sosiaalisista ja kulttuurisista ominaisuuksista koostuva jatkumo. Sukupuolia eivät siis ole vain mies ja nainen, vaan ihminen voi olla molempia yhtä aikaa, jotain siltä väliltä tai jotain ihan muuta. Joillakin taas ei ole sukupuolta lainkaan. Sukupuolen moninaisuuteen kuuluu myös sukupuolen ilmaisu.

Raision kaupungilla tehtävänimikkeet on muutettu sukupuolineutraaleiksi.



3. Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuus on ihmisarvoon ja yhteiskunnalliseen oikeudenmukaisuuteen liittyvä käsite. Yhdenvertaisuus tarkoittaa, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta sukupuolesta, iästä, etnisestä tai kansallisesta alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta ja vakauksesta, mielipiteestä, vammasta, terveydentilasta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

Suomen perustuslaissa on lueteltu jokaiselle ihmiselle kuuluvat perusoikeudet, joita ovat muun muassa yhdenvertaisuus, oikeus elämään sekä henkilökohtaiseen vapauteen ja koskemattomuuteen, liikkumisvapaus, yksityiselämän suoja, oikeus maksuttomaan perusopetukseen ja työhön sekä omaan kieleen. Perustuslain mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä, eikä ketään saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on turvata henkilöstön yhdenvertaisuuden toteutuminen ja tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa. Lakia sovelletaan henkilöstöön koko palvelussuhteen elinkaaren ajan. Yhdenvertaisuuslain mukaan 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. Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.





4. Syrjimättömyys

Kaikilla ihmisillä on oikeus yhdenvertaiseen kohteluun ja syrjintä kielletään laissa. Syrjintä tarkoittaa, että ihmistä kohdellaan perusteettomasti huonommin jonkin henkilökohtaisen syyn perusteella. Syrjintä perusteita on useita ja ne on määritelty laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta sekä yhdenvertaisuuslaissa. Sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan tasa-arvolaissa muun muassa naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella sekä henkilön asettamista eri asemaan sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun, raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Eri asemaan asettamisella puolestaan tarkoitetaan lähinnä erilaisten etujen tai oikeuksien myöntämistä taikka tiettyjen velvollisuuksien, rajoitusten tai rasitteiden asettamista eri tavoin edellä mainituilla perusteella. Yhdenvertaisuus näkökulmasta syrjintää on se, että ihmistä kohdellaan huonommin kuin toisia jonkin henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella.

Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhe-suhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen, tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä voi olla välitöntä, välillistä tai esimerkiksi kohtuullisten mukautusten epäämistä vammaisilta henkilöiltä. Yhdenvertaisuuslaissa kielletään myös häirintä sekä ohje tai käsky syrjiä. Syrjintäkielto pitää sisällään myös olettaaman perustuvan syrjinnän, jolla tarkoitetaan henkilön asettamista muita epäedullisempaan asemaan esimerkiksi siksi, että hänen oletetaan kuuluvan johonkin vähemmistöryhmään. Syrjinnän kielto koskee myös läheissyryntää eli henkilön asettamista muita epäedullisempaan asemaan siksi, koska hän on esimerkiksi etniseen vähemmistöön kuuluvan tai vammaisen henkilön läheinen.

Yhdenvertaisuuslain syrjintäkieltoa sovelletaan laajasti ja se kattaa lähtökohtaisesti kaiken yksityisen ja julkisen toiminnan. Poikkeuksena on yksityis- ja perhe-elämän piiriin kuuluva toiminta sekä uskonnonharjoitus. Välitön syrjintä eli suora syrjintä tarkoittaa epäsuotuisampaa kohtelua muihin samassa asemassa oleviin nähden. Epäsuotuisalla kohtelulla tarkoitetaan sellaista menettelyä (teko, laiminlyönti), jolla menettelyn kohde asetetaan muihin nähden huonompaan asemaan. Käytännössä tämä voi olla rajoitusten, vaatimusten tai velvoitteiden asettamista vain tietyille henkilölle tai henkilöryhmälle, tai esimerkiksi jonkin yleisesti saatavilla olevan etuuden, palvelun tai oikeuden epäämistä tai rajoittamista.

Välillinen eli epäsuora syrjintä on näennäistä puolueettomuutta, mutta tosiasiallista henkilön asettamista epäedullisempaan asemaan suhteessa toisiin. Käytännössä välillinen syrjintä tarkoittaa usein sitä, että johonkin tiettyyn ryhmään kuuluvien henkilöiden on tosiasiasa muita vaikeampi täyttää jokin asetettu edellytys. Kyse voi olla myös siitä, että valitulla toteutustavalla on kielteisiä vaikutuksia nimenomaan ja vain tiettyyn ryhmään kuuluville henkilöille. Esimerkiksi rekrytointivaiheessa hakijalta edellytetään täydellistä suomen kielen taitoa, vaikka se ei ole työn tekemisen kannalta välttämätöntä.

Häirintä on ihmisarvoa loukkaavaa käyttäytymistä, joka liittyy johonkin kiellettyyn syrjintäperusteeseen. Henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden loukkaamista siten,

että luodaan esim. uhkaava, vihamielinen, halventava tai nöyryyttävä ilmapiiri. Häirinnällä on monia muotoja. Seksuaalinen häirintä on tarkoituksellista sanallista tai sanatonta, fyysistä tai symbolista, ei-toivottua ja yksipuolista seksuaalista tai seksuaalisväritteistä käytöstä, jolla loukataan henkilön koskemattomuutta. Sukupuoleen perustuva häirintä on tarkoituksellista ei seksuaalista sanallista, sanatonta tai fyysistä ei-toivottua käytöstä, joka perustuu henkilön sukupuoleen, sukupuoli identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun. Häirintä on syrjintää.

Raision kaupungilla on käytössä Häirinnän ja epäasiallisen käyttäytymisen hallinta -ohje sekä sähköinen lomake häirinnästä ja epäasiallisesta käytöksestä ilmoittamiseen. Häirinnästä ja epäasiallisesta käytöksestä on tärkeää ilmoittaa, jotta siihen voidaan puuttua. Ilmoittaa voi omalle esihenkilölle, työsuojelupäällikölle tai työsuojeluvaltuutetulle. Henkilö voi ilmoittaa itseensä kohdistuvasta häirinnästä ja epäasiallisesta käytöksestä, mutta myös jos havaitsee edellä mainittua käyttäytymistä toista henkilöä kohtaan.





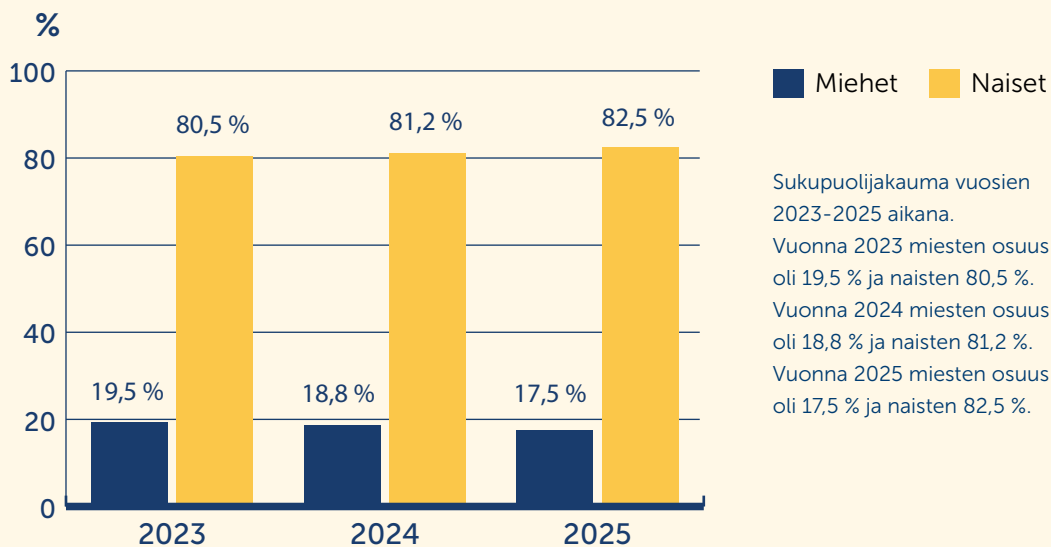
5. Selvitys tilanteesta

Tässä osiossa tarkastellaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilannetta Raision kaupungin palveluksessa olevan henkilöstön osalta. HR-järjestelmistä kerätyt tilastotiedot ovat 31.12.2025 tilanteen mukaan. Selvityksessä tarkastellaan henkilöstö- ja palvelussuhderakennetta, henkilöstön ikä- ja sukupuolirakennetta, palkkausta sekä perhevapaiden hyödyntämistä. Lisäksi henkilöstön kokemaa syrjintää avataan Kunta10 -kyselyn tulosten pohjalta. Kartoituksen pohjalta nostetaan esiin kehityskohteita, joihin pyritään saamaan aikaan muutokset asetettujen tavoitteiden ja toimenpiteiden kautta. Tilastoinnissa on käytetty jakoa nainen – mies.

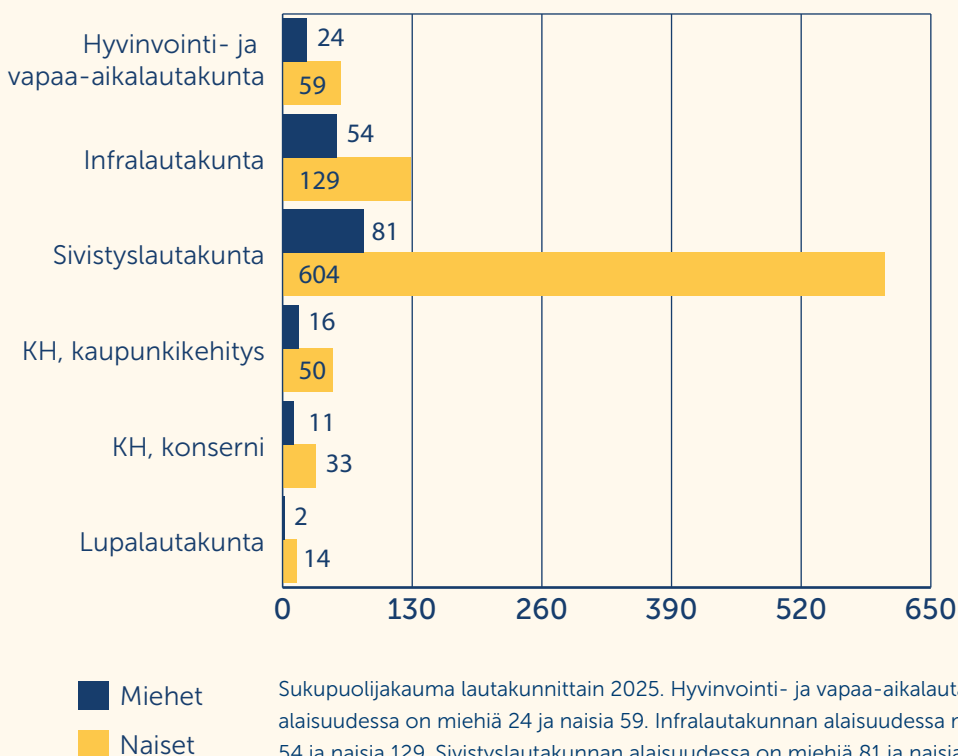
5.1. Henkilöstörakenne

Raision kaupungin henkilömäärä 31.12.2025 oli yhteensä 1077 henkilöä, josta naisia oli 889 (82,5 %) ja miehiä 188 (17,5 %). Naisten ja miesten osuudet ovat pysyneet suunnilleen samana viimeisten vuosien aikana. Sivistys- ja vapaa-aikapalveluissa naisten osuus on huomattava tietyissä työvoimaltaan suurissa palveluissa, kuten varhaiskasvatuksessa.

Sukupuolijakauma 2023–2025



Sukupuolijakauma lautakunnittain 2025

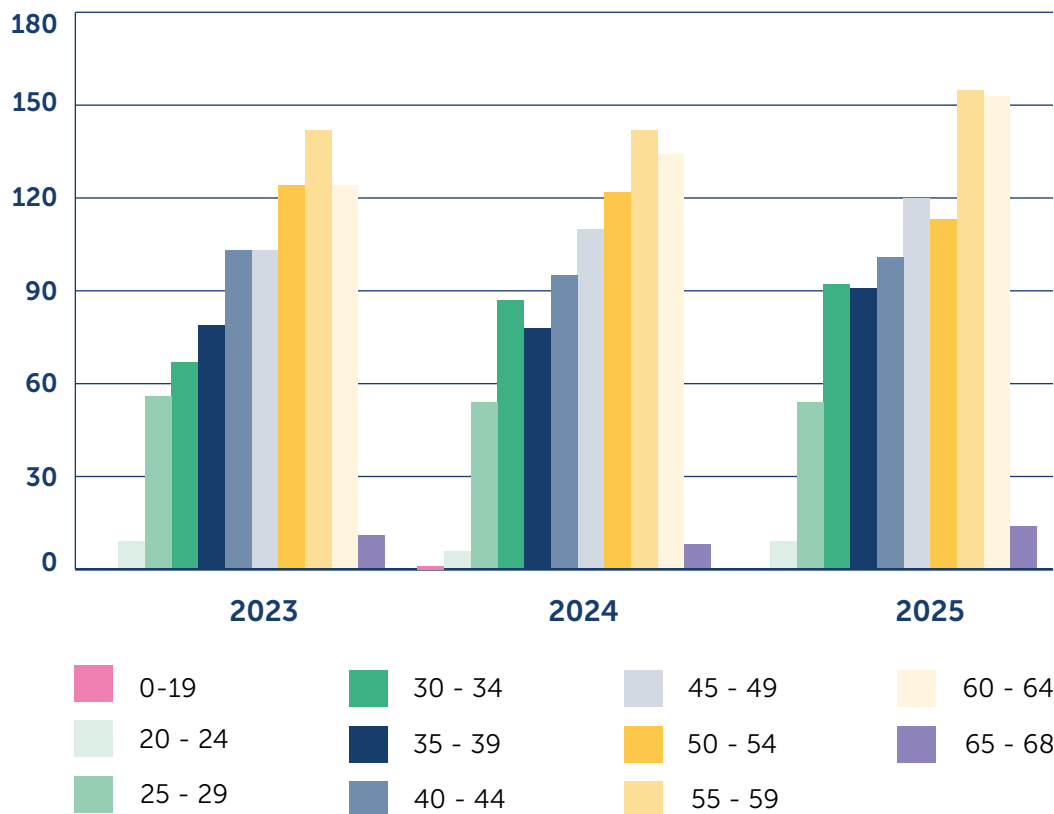


Sukupuolijakauma lautakunnittain 2025. Hyvinvointi- ja vapaa-aikalautakunnan alaisuudessa on miehiä 24 ja naisia 59. Infra- ja ympäristö- ja viikot alaisuudessa on miehiä 54 ja naisia 129. Keskustalautakunnan alaisuudessa on miehiä 81 ja naisia 604. Kaupunkikehityspalveluissa miehiä on 16 ja naisia 50. Konsernipalveluissa miehiä on 11 ja naisia 33. Lupalautakunnan alaisuudessa on miehiä 2 ja naisia 14.

Raision kaupungin vakituisen henkilöstön ikärakenne on pysynyt melko tasaisena jo pitkään. Viimeisen kahden vuoden aikana 30–39-vuotiaiden osuus on noussut, samoin yli 55-vuotiaiden osuus. Vuoden 2025 lopussa yli 60-vuotiaita työntekijöitä oli yhteensä 167 henkilöä. Heidän eläkkeelle siirtyminen tulee huomioida osaamisen näkökulmasta tulevana vuosina. Raision kaupungin vakituisen henkilöstön keski-ikä on 46 vuotta 31.12.2025 tilanteen mukaan. Keski-ikä on pysynyt suurin piirtein samana viimeisen kymmenen vuoden ajan.

Ikärakennetta on tärkeää tarkastella ja arvioida sekä tunnistaa työn kuormitustekijät eri ikäryhmissä. Lisäksi on tärkeää toimia ennakkoivasti ja mahdollisimman varhain, suunnitella ja säätää työ, työvälineet ja työympäristön ergonomia työntekijän ominaisuuksiin, tarpeisiin ja mahdollisuuksiin sopivaksi. Myös työjärjestelyt, kuten työkierto, työnjako ja toimintatapojen kehittäminen keventävät kuormitusta ja näitä keinoja Raision kaupungin työyksiköissä tuetaan.

Ikärakenne vakituinen henkilöstö



Raision kaupungilla on käytössään erilaisia toimintamalleja työkyvyn tukemiseksi. Varhaisen tuen mallin sisältämien konkreettisten toimenpiteiden avulla parannetaan henkilöstön hyvinvointia ja mahdollistetaan työn tekeminen yksilölliseen eläkeikään saakka. Korvaavan työn toimintamalli ohjaa työntekijää ja hänen esihenkilöään keskustelemaan työhön ja työkykyyn liittyvistä asioista ja löytämään tilanteeseen sopivia ratkaisuja. Toimintamallin avulla voidaan myös hakea vaihtoehtoja, joilla työkykyä menettänyt henkilö voi jatkaa muissa tehtävissä joko omassa työyksikössään tai muussa työyksikössä. Lisäksi Raision kaupunki tarjoaa hyvinvointipalvelua jossa tavoitteena on aikaansaada myönteinen ja pysyvä muutos henkilön elintavoissa ja käyttäytymisessä. Henkilöstön hyvinvointia tukevia hankkeita on myös toteutettu viime vuosien (2023 – 2025) aikana ja tarkoituksena on jatkaa hankkeiden avulla työhyvinvoinnin tukea ja kehittämistä, joissa yhtenä konkreettisena tavoitteena on sairauspoissaolojen lasku ja työkyvyttömyysriskien ennaltaehkäisy.

Raision kaupunki tarjoaa erikoislasit näyttöpäätetyötä tekeville työntekijöille, sekä vahvuuksilla varustetut suojalasit niitä tarvitseville työntekijöille. Henkilöstölle tarjotaan lakisääteisiä laajemmat työterveyshuollon palvelut sekä mahdollistetaan terveystarkastukset työpaikkaselvitysten yhteydessä. Lisäksi Raision kaupunki mahdollistaa henkilöstölle erilaisia liikunta- ja hyvinvointiohjelmia, hyvinvointia tukevia työsuhte-etuja ja virkistystoimikunnan järjestämiä monipuolisia aktiviteetteja. Raision kaupungin yhtenä strategisena tavoitteena on henkilöstön hyvinvointiin ja osaamiseen panostaminen.

5.2. Työsuhteiden luonne

Raision kaupungin palveluksessa olevasta kokonaishenkilöstömäärästä vakituksessa työ-/virkasuhteessa 31.12.2025 tilanteen mukaan työskenteli 83,8 % ja määräaikaisten työntekijöiden osuus koko henkilöstöstä oli 16,2 %. Pääasiallinen määräaikaaisuuden peruste on ollut vakinaisen henkilöstön poissaolon sijaisuus ja hankehenkilöstön hankkeen keston sidottu määräaikainen palvelussuhde. Määräaikaisesti työskentelevistä 85,6 % oli naisia ja 14,4 % oli miehiä. 31.12.2025 tilanteen mukaan naisista 90,1 % ja miehistä 89,9 % työskenteli kokoaikaisena. Tilastokeskuksen tietojen mukaan naiset työskentelevät sekä osa-aikaisissa että määräaikaisissa työsuhteissa useammin kuin miehet.

5.3. Palkkaus ja palkkarakenteet

Kaupunki edistää läpinäkyvää ja oikeudenmukaista palkka- ja palkitsemispolitiikkaa sekä palkitsemisjärjestelmän tunnettuutta kaupungin työntekijöille. Kaupunki edistää kulttuuria, jossa palkka- ja palkitsemiskeskusteluja käydään avoimesti ja jatkaa pitkäjänteistä esihenkilöiden palkitsemisosaamisen ja palkitsemisviestinnän vahvistamista. Palkitsemisjärjestelmän tunnettuuden edistäminen lisää työntekijöiden palkka- ja palkitsemistietämystä palkitsemisen kokonaisuuden ja eri keinojen määräytymisperusteista, ja sitä kautta palkkatyytyväisyyttä. Palkkauksen perusteena käytettävät arviointimenetelmät edistävät oikeudenmukaista palkkapolitiikkaa. Palkkausjärjestelmien tehtävänä on varmistaa, että työstä maksettava palkka määräytyy tehtävien vaativuuden perusteella. Mahdollinen henkilökohtainen palkanosa perustuu pidempiaikaiseen onnistumiseen työssä ja hyviin työtuloksiin.

Tasa-arvolakiin sisältyvä samapalkkaisuusperiaate tarkoittaa, että työnantajan tulee maksaa palveluksessaan oleville saman tasoista tehtäväkohtaista palkkaa samasta tai samanarvoisesta työstä. Samanarvoinen työ tarkoittaa, että työn vaativuustekijät ovat keskeisiltä osiltaan samanarvoisia. Työntekijän ominaisuudet, kuten sukupuoli, ikä, vammaisuus tai perhesuhteet eivät saa vaikuttaa perusteetta arviointiin ja tulokseen.

KVTESin ja OVTES osio G:n sopimusaloilla otettiin vuonna 2025 käyttöön uusi tasopalkka-järjestelmä, joka korvaa aiemman tehtävän vaativuuden arviointiin (TVA) perustuneen mallin. Järjestelmä tuo selkeyttä ja yhdenmukaisuutta palkkaukseen ja varmistaa, että osaamisen ja vastuun vaatimukselta samanarvoisesta työstä maksetaan kaikille sama palkka. Tasopalkkajärjestelmä tekee palkkauserojen ymmärtämisestä helpompaa ja varmistaa, että palkka heijastaa tehtävän vaativuutta, osaamista ja vastuuta. Järjestelmää ylläpidetään aktiivisesti ja palkkausryhmät kokoontuvat aina tarvittaessa, jotta paikallisesti täydennetty kriteeristö ja paikalliset tasolisät seuraavat aikaansa.

Taulukossa on esitetty keskipalkkaesimerkkejä henkilöstömäärältään suurimmista ammattinimikkeistä.

Samalla tehtävänimikkeellä olevat sukupuolten väliset palkkaerot johtuvat eri sukupuolten sijoittumisesta kyseisen nimikkeen eri vaativuustason tehtävään.

Sukupuolten väliset palkkaerot

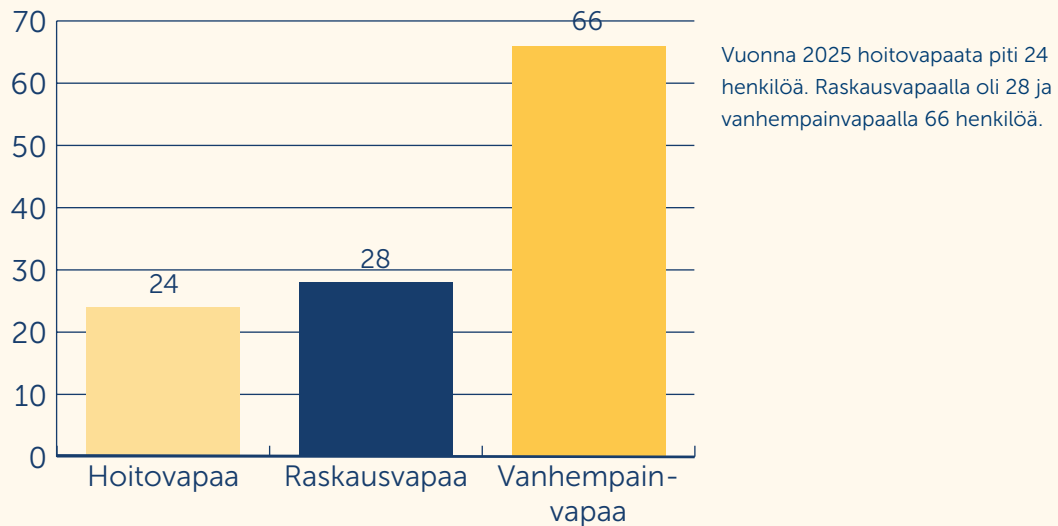
Nimike	Miesten keskipalkka	Naisten keskipalkka
perusopetuksen erityisopettaja	3243,27 €	3243,27 €
perusopetuksen lehtori	3246,51 €	3320,80 €
perusopetuksen luokanopettaja	3074,89 €	3092,78 €
varhaiskasvatuksen opettaja	3052,87 €	3026,99 €
siivooja	2196,95 €	2209,25 €
työllisyysohjaaja	3177,50 €	3173,70 €
koulunkäynninohjaaja	2371,40 €	2380,67 €

5.4. Perhevapaiden hyödyntäminen ja työn ja vapaa-ajan/ perheen yhteensovittaminen

Perheystävällisyys työpaikalla tarkoittaa työpaikan asenteita, rakenteita, käytäntöjä ja toimintatapoja, jotka tukevat ja mahdollistavat työn ja perheen sujuvan yhteensovittamisen eri elämäntilanteissa. Perheystävällisyys ei rajoitu vain lapsiperheisiin, vaan huomioi erilaiset perhe- muodot ja perhetilanteet. Perheystävällisyys näkyy työpaikan arjessa konkreettisina joustoina, ymmärtävänä johtamisena ja toimintatapoina, jotka tukevat työntekijöiden työhyvinvointia ja sitoutumista. Perheystävällisellä työpaikalla ei myöskään esiinny syrjintää muun muassa raskauden tai perhevapaiden vuoksi.

Työn ja muun elämän yhteensovittamista tuetaan Raision kaupungilla työtehtävät huomioiden. Käytettyjä keinoja ovat työaikaan liittyvät joustot, kuten työaikalukumat, osa-aikatyö, lyhennetty työaika, talkoovapaat, palkattomat vapaat sekä mahdollisuus vaihtaa lomarahat vapaaksi, säästää lomapäiviä myöhemmin käytettäväksi ja etä-/hybridityö.

Perhevapaita vuoden 2025 aikana pitäneiden määrä



Työterveyslaitoksen kyselytyökalulla selvitettiin käytäntöjä liittyen joustaviin työaikoihin, perhevapaisiin, eri perhemuotojen ja -tilanteiden huomioimiseen sekä raskaus- ja perhevapaa-syrjinnän ennaltaehkäisemiseen. Keskeisiä kyselyssä esiin nousseita vahvuuksia on esitelty alla olevassa taulukossa.

Työterveyslaitoksen kyselyn tuloksia

Aihealue	Vahvuudet
Työaikajoustot ja työn järjestelyt	- Mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin ja lomiin - Joustot perhe- ja hoivasyihin - Tilapäiset työjärjestelyt mahdollisia - Joustoa äkillisiin poissaoloihin - Perheystävällisistä käytännöistä kerrotaan jo työpaikkailmoituksessa ja -haastattelussa
Työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvän kuormittumisen hallinta	- Tukea raskaissa elämäntilanteissa - Kannustetaan keskustelemaan kuormituksesta ja olemaan tarvittaessa yhteydessä työterveyshuoltoon - Avoin ilmapiiri kuormittumisen esille tuomiseen

Työterveyslaitoksen kyselyn tuloksia

Aihealue	Vahvuudet
Perhevapaakäytännöt	- Selkeät ohjeet perhevapaiden hakemiseen - Työt järjestetään perhevapaan ajaksi - Tukea paluuseen (perehdytys, mentorointi)
Eri perhemuodot ja -tilanteet huomioivat käytännöt	- Isien ja muiden ei-synnyttävien vanhempien tukeminen - Sairastuneen lapsen hoidon järjestäminen
Raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ennaltaehkäisy	- Kannustava ilmapiiri lapsista, perhevapaista ja perheellistymistoiveista puhumiselle

5.5. Eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kokeminen

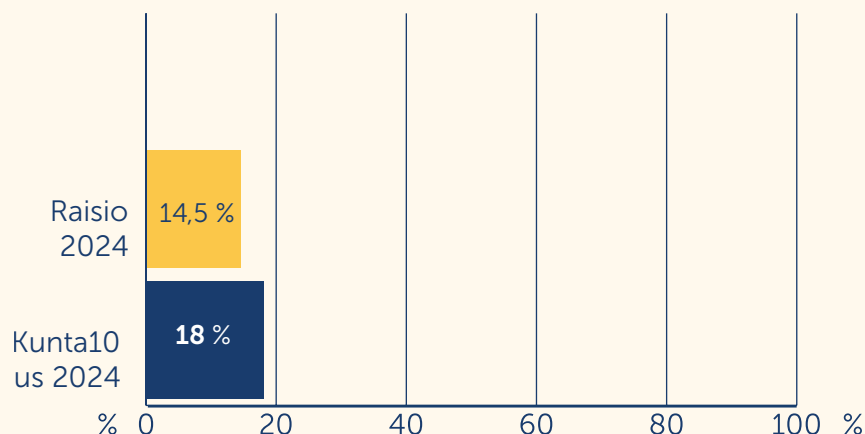
Syrjintä tarkoittaa tilannetta, jossa henkilöä tai ryhmää kohdellaan epäoikeudenmukaisesti tai eriarvoisesti jonkin henkilöön liittyvän syyn perusteella. Suomessa syrjinnän määritelmä perustuu muun muassa yhdenvertaisuuslakiin ja työsopimuslakiin.

Raision kaupunki on ollut jo useiden vuosien ajan mukana Työterveyslaitoksen valtakunnallisessa Kunta10-tutkimuksessa, joka järjestetään joka toinen vuosi. Kunta 10-tutkimukseen osallistuu 6 suurta ja 5 keskikokoista kaupunkia Uudeltamaalta, Varsinais-Suomesta, Pirkanmaalta ja Pohjois-Pohjanmaalta. Tutkimuksessa keskitytään henkilöstön hyvinvointiin sekä työelämän muutoksiin ja siihen kutsutaan kaikki otoshetkellä vähintään 50-prosenttisessa työsuhteessa olevat vakinaiset työntekijät sekä pitkäaikaiset sijaiset. Viimeisin Kunta10-kyseily toteutettiin Raision kaupungin henkilöstölle syksyllä 2024, jolloin siihen vastasi 630 (71%) työntekijää.

Vuoden 2024 Kunta10-tutkimuksen mukaan Raision kaupungin henkilöstö on kokenut vähemmän syrjintää esimerkiksi iän, sukupuolen, koulutuksen, mielipiteen, aseman, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai sukupuoli-identiteetin perusteella verrattuna Kunta10-tutkimuksen keskiarvoon. Kyselyyn vastanneista Raision kaupungin työntekijöistä 14,5 % ilmoitti kokeneensa syrjintää edellä mainituista syistä vuonna 2024, kun vastaava valtakunnallinen määrä oli 18 %.

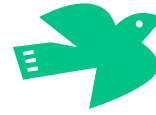
On itse kokenut syrjintää.

(Kysymystä on muutettu 2024 vastaamaan yhdenvertaisuuslakiin tehtyjä muutoksia, joten suoraa vertailua aiempien vuosien tuloksiin ei voi tehdä.)



Vuonna 2024 Raision kaupungin henkilöstö koki syrjintää hieman vähemmän kuin vuonna 2022 (vuonna 2024 14,5 %, kun vastaava luku vuonna 2022 oli 15,3 %). Koetusta syrjinnästä tehtiin kuitenkin aiempaa useammin ilmoitus työnantajan edustajalle kuin edellisellä mittauskerralla.

Olemme ottaneet käyttöön anonyymin rekrytointin huhtikuussa 2024 ja esihenkilöt voivat oman harkintansa mukaan toteuttaa haun anonyymisti. Anonyymi rekrytointi on hiljalleen yleistymässä. Siinä hakemuksia käsitellään ilman työnhakijoiden tunnistetietoja kuten nimeä, kuvaa, syntymäaikaa, sukupuolta, yhteystietoja tai äidinkieltä. Näin ollen anonyymi rekrytointi edistää hakemusten tasapuolista, osaamiseen ja pätevyyteen perustuvaa käsittelyä rekrytointiprosessin aikana ja se voi olla positiivinen kilpailutekijä työmarkkinoilla. Haun anonyymisyys päättyy yleensä siihen, kun päätös haastatteluun kutsuttavista on tehty ja tarvitaan hakijoiden yhteystietoja yhteydenottoa varten.



6. Tavoitteet 2026–2029

Tavoitteet 2026–2029

Tavoite	Mittari	Aikataulu	Vastuu
Johto sitoutuu henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma edistämiseen ja sisällyttää teemat osaksi viestintäänsä.	Toteutettu/ei toteutettu	2026–2029	Johto ja esihenkilöt
Koetun syrjinnän vähentäminen.	Kunta10-tutkimus	2026–2029	Koko henkilöstö
Esihenkilöiden osaamisen vahvistaminen raskaus- ja perhevapaisiin liittyen.	Toteutettu/ei toteutettu	2026–2029	Henkilöstöpalvelut
Henkilöstön tietoisuuden lisääminen tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta.	Kunta10-tutkimus	2026–2029	Johto, esihenkilöt ja henkilöstöpalvelut
Esteettömyyden ja saavutettavuuden edistäminen.	Toteutettu/ei toteutettu	2026–2029	Tilapalvelut, viestintäpalvelut ja henkilöstöpalvelut



7. Lähteet

Eurooppalainen peruskirja naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta

Kaikkien kasvojen kunta. Opas yhdenvertaisuuden edistämiseen kunnan toiminnassa.
Suomen Kuntaliitto.

Helsinki 2019

Kunta10-tutkimustulokset

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986

Perustuslaki 731/1999

Raision kaupungin strategia

SETA

Tasa-arvoaltuutettu

Tilastokeskus

Työsopimuslaki 55/2001

Työterveyslaitos

Työturvallisuuslaki 738/2002

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014



Luit loppuun. Se on jo yhdenvertaisuusteko.