


# Reilu raksa – Ohje monimuotoisuuden, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden huomioimiseksi työpaikoilla

2026

Tämä ohje on laadittu rakennusalalle tukemaan monimuotoisuuden, yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämistä työyhteisöissä. Ohjeen tavoitteena on tarjota käytännönläheisiä esimerkkejä, jotka auttavat työnantajia täyttämään lakisääteiset velvoitteet sekä rakentamaan yhdessä henkilöstön kanssa turvallista, avointa ja tuottavaa työympäristöä.

Monimuotoisuuden, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on jatkuva prosessi. Tämä tarkoittaa käytännön tekoja, joilla vahvistetaan työyhteisön luottamusta, turvallisuutta ja hyvinvointia. Työnantaja näyttää suunnan omalla esimerkillään.



1

## Monimuotoisuus

Monimuotoisuus tarkoittaa ihmisten keskinäistä erilaisuutta muun muassa iältään, sukupuoleltaan, etniseltä tai kansalliselta taustaltaan, kansalaisuudeltaan, kieleltään, vakaumukseltaan, perhetilanteeltaan, terveydentilaltaan, työkyvyltään, neurodiversiteetiltään (neuromoninaisuus), koulutustaustaltaan ja arvoiltaan. Keskinäisen erilaisuuden ohella monimuotoisuudella tarkoitetaan myös erilaisuuden luomaa kokonaisuutta.

Työyhteisön monimuotoisuudella on useita hyötyjä. Hyvin johdettuna monimuotoisuus vaikuttaa myönteisesti muun muassa työturvallisuuteen, työhyvinvointiin, kannattavuuteen ja palvelukykyyn, luovuuteen ja innovatiivisuuteen, verkostojen syntymiseen, henkilöstötyytyväisyyteen, työnantajakuvaan sekä työpaikan veto- ja pitovoimaan.

Monimuotoisuuden tai erilaisuuden johtaminen on keskeinen osa hyvää henkilöstöjohtamista ja jokaisen esihenkilön toimintaa. Monimuotoisuuden, yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen tulee näkyä työpaikan tavoitteissa ja strategiassa. Sen tulee myös olla osa henkilöstöä koskevia ratkaisuja ja kehittämistoimintaa.




2

# Tasa-arvo ja sen edistäminen

Tasa-arvolaki velvoittaa jokaisen työnantajan, työntekijöiden lukumäärästä riippumatta, edistämään sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Työnantajan tulee myös edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista eri tehtäviin, luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen ja edistää tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa.

Sukupuoleen perustuvan syrjinnän ehkäiseminen on osa työnantajan edistämisvelvollisuutta. Tasa-arvolain kieltämät syrjintäperusteet ovat seuraavat:

- sukupuoli, mukaan lukien raskaus ja synnytys
- vanhemmuus ja perheenhuoltovelvollisuus
- sukupuoli-identiteetti eli kunkin oma kokemus sukupuolestaan
- sukupuolen ilmaisu eli sukupuolen tuominen esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla.

Moninaisuutta arvostava ilmapiiri ja yhteisöllisyys ovat tärkeitä tekijöitä tuottavuuden ja tasa-arvon kannalta. Sukupuolten tasa-arvon edistäminen on osa henkilöstöpolitiikkaa, johtamista ja henkilöstön hyvinvoinnin kehittämistä. Henkilöstöpolitiikassa tasa-arvo liittyy muun muassa

- palkkaukseen
- johtamiskäytäntöihin ja vaikuttamismahdollisuuksiin
- rekrytointiin
- urakehitykseen
- työtehtävien monipuolisuuteen ja tasapuoliseen jakautumiseen
- työsuhteiden pituuteen
- työskentelyolosuhteisiin
- perhevapaakäytäntöihin.

## Tasa-arvosuunnitelma

Tasa-arvolaki edellyttää tasa-arvosuunnitelman laatimista, jos työnantajalla on säännöllisessä palveluksessaan vähintään 30 työntekijää. Tasa-arvosuunnitelma koskee naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Myös sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy tulee ottaa huomioon suunnitelmassa.

Tasa-arvosuunnitelma tulee laatia vähintään joka toinen vuosi, ja suunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle. Suunnitelma laaditaan yhteistyössä henkilöstön edustajien, esimerkiksi luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun, kanssa. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan, työyhteisön kehittämissuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan, ja se voidaan laatia yhdessä yhdenvertaisuussuunnitelman kanssa. Käytännössä tasa-arvosuunnitelman on oltava kirjallinen, vaikka muotovaatimuksesta ei ole säädetty.

## Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää:

- 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.
- Käynnistettäviksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi.
- Arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Laadittavan palkkakartoituksen tarkoituksena on selvittää, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Suunnitelmaan kuuluva palkkakartoitus voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain.






## Esimerkki tasa-arvosuunnitelmasta

### Selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta

Yrityksessä on työssä xx miestä ja xx naista. Miehet ja naiset jakaantuvat tehtäviin seuraavasti:
xx
xx
xx
Samasta tai samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka työntekijän sukupuolesta riippumatta. Palkkaus perustuu XX-alan [esimerkiksi talotekniikka-alan] toimihenkilöiden työehtosopimuksen mukaan työn vaativuuteen sekä henkilön pätevyyteen ja työsuoritukseen sekä XX [esimerkiksi asentajien] työehtosopimuksen mukaan työntekijän ammattitaitoon ja osaamiseen sekä yrityskohtaisesti määritettyyn henkilökohtaiseen palkanosaan.

Rekrytointitilanteissa pätevyysvaatimukset ja valintakriteerit asetetaan niin, että ne ovat tasapuolisia sekä miehille että naisille.

Miehillä ja naisilla on yhtäläiset mahdollisuudet työssä kehittymiseen. Työoloja kehitetään sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille.

Työnantaja huolehtii siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen ahdistelun tai muunkaan häirinnän kohteeksi. [Tarkemmat ohjeet häirinnän ehkäisemiseksi voidaan kirjata tähän tai laatia erillinen ohje].

Työntekijät voivat tutustua tasa-arvoasioihin tarkemmin esimerkiksi osoitteessa www.tasa-arvo.fi.

### Tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi

Yrityksessä seurataan tasa-arvon ja palkkatasa-arvon toteutumista sekä voidaan tarvittaessa järjestää tasa-arvokartoitus.

Mikäli tarpeellisia toimenpiteitä ei tehdä tai työnantajan tietoon tulee tasa-arvoa koskevia ongelmia, niihin puututaan ja tasa-arvosuunnitelmaa päivitetään tarvittavin osin.

# 3

# Yhdenvertaisuus ja sen edistäminen

Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

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

Työnantaja huolehtii, että työpaikalla arvioidaan yhdenvertaisuuden toteutumista siten, että otetaan huomioon eri syrjintäperusteet sekä kehitetään työoloja ja niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Työnantajan tehtävänä on edistää yhdenvertaisuutta sellaisilla toimilla, joihin havaitut kehittämiskohteet ja mahdolliset ongelmat antavat aihetta. Toimien laatuun ja laajuuteen vaikuttavat työpaikan tarpeet ja käytettävissä olevat voimavarat. Tavoitteena on, että yhdenvertaisuuden edistäminen muodostuu osaksi työpaikan säännöllistä kehittämistoimintaa.

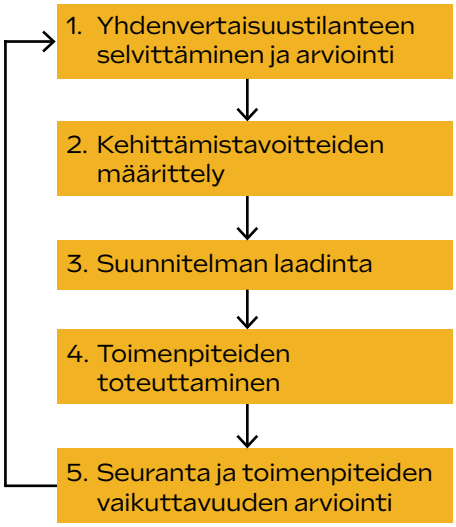
## Yhdenvertaisuuden selvittäminen ja arviointi

Yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen käynnistyy arvioinnilla, jossa organisaation toimintaa ja toimintaympäristöä tarkastellaan yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Tällöin yhdenvertaisuussuunnittelu vastaa organisaation tärkeimpiin yhdenvertaisuuskysymyksiin.

Yhdenvertaisuuden selvittämisen ja arvioinnin tarkoituksena on tunnistaa syrjintää ja löytää keinoja, joiden avulla yhdenvertaisuutta voidaan edistää. Myös työhönottotilanteet tulee arvioida esimerkiksi käymällä läpi työpaikan rekrytointikäytäntöjä ja tunnistamalla yhdenvertaisuuden toteutumista rajoittavia tekijöitä, kuten tarpeettomia kielitaitovaatimuksia.

Arvioinnin pohjalta työnantajan on mahdollista toteuttaa toimenpiteitä syrjinnän ehkäisemiseksi, siihen puuttumiseksi ja ryhmien yhdenvertaisuuden parantamiseksi. Yhdenvertaisuuteen liittyviä kysymyksiä voidaan ottaa mukaan myös henkilöstökyselyihin ja asiakaspalautejärjestelmiin.

### Toimet yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla




## Yhdenvertaisuussuunnitelma

Jos työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työpaikalla on oltava yhdenvertaisuussuunnitelma eli suunnitelma niistä konkreettisista toimenpiteistä, joilla yhdenvertaisuutta edistetään. Suunnitelmalle ei ole määrämuotoa, mutta sen tulee olla todennettavissa ja tarkastettavissa.

Yhdenvertaisuussuunnitelman sisältönä voi olla muun muassa:

- yhdenvertaisuuslain sisältö ja yhdenvertaisuuden määritelmät
- kuvaus yrityksestä ja toimintaympäristöstä yhdenvertaisuuden kannalta
- kuvaus aikaisemmista toimenpiteistä ja niiden vaikutuksista
- arvioinnin tulokset ja arvioinnissa havaitut kehittämiskohteet
- tavoitteet ja niiden toteuttamiseksi vaadittavat konkreettiset toimenpiteet
- koulutus
- viestintä
- toimenpiteiden toteutuksen organisointi ja resursointi

Yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan tehdä erillisenä tai osana jotain muuta suunnitelmaa, kuten yhteistoimintalain mukaista henkilöstösuunnitelmaa, tasa-arvonlain mukaista tasa-arvosuunnitelmaa tai työturvallisuuslain tarkoittamaa työsuojelun toimintaohjelmaa. Suunnitelmaan voidaan kirjata myös yhdenvertaisuuslaissa tarkoitetun positiivisen erityiskohtelun perusteet. Suunnitelman tulee sisältää myös työpaikan yhdenvertaisuusarvioinnin johtopäätökset.

Yhdenvertaisuussuunnitelman edistämistoimet ja niiden vaikuttavuus on käsiteltävä yhdessä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa. Työntekijöiden edustajalla on oikeus pyynnöstä saada tietää, mihin toimiin työnantaja on ryhtynyt yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla.

## Esimerkki yhdenvertaisuussuunnitelmasta

### Yhdenvertaisuuslaki ja velvoitteet

Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Syrjinnän kielto: 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 syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

### Yhdenvertaisuuden edistäminen

Yrityksessä kiinnitetään huomioita seuraaviin asioihin yhdenvertaisuuden edistämiseksi:

**Johtaminen**

- Johtamisessa otetaan huomioon työpaikan henkilöstön moninaisuus.
- Yhdenvertaisuuden edistäminen sisällytetään strategisiin tavoitteisiin ja organisaation rakenteisiin.
- Yhdenvertaisuusasioita käsitellään koordinoidusti.

**Rekrytointi**

- Kaikilla päteville hakijoille on yhdenvertaiset mahdollisuudet tulla valituksi.
- Henkilöstön osaamiseen ja osaamisen monipuolisuuteen kiinnitetään erityistä huomiota.

**Perehdyttäminen**

- Perehdytyksessä otetaan huomioon erilaisten työntekijöiden tarpeet.



- Perehdytys on tasapuolista, tehokasta ja monipuolista.

**Työehdot ja työtehtävät**

- Palkkaus ja työehdot ovat oikeudenmukaisia.
- Henkilöstön uralla etenemisen ja esimerkiksi koulutuksiin pääsyn mahdollisuudet ovat tasapuolisia kaikille.
- Tehtäväjärjestelyt vastaavat henkilöstön osaamista.
- Yrityksessä järjestetään kehityskeskusteluja.

**Työhyvinvointi ja työolojen kehittäminen**

- Työssä jaksaminen ja avoimuus lisääntyvät.
- Sairauspoissaolot vähenevät.
- Henkilöstön toimintaedellytyksiä parannetaan tarvittaessa apuvälineillä.
- Yrityksessä järjestetään työhyvinvointia edistävää toimintaa.

**Työsuojelu**

- Syrjintätapaukset osataan tunnistaa.
- Syrjintä- ja kiusaamistapauksiin puututaan tehokkaasti.
- Työntekijöiden välinen yhteistyö paranee.

**Tiedottaminen ja viestintä**

- Organisaation sisäinen viestintä on avointa, toimivaa ja tavoittaa kaikki työntekijät

**Edistämistoimet**

Yrityksessä on otettu käyttöön seuraavat toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi:

- Suomen kieltä taitamattomien ulkomaisten työntekijöiden erityisen tuen tarve
- Sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen työtehtävissä ja palkkauksessa
- Ikääntyvien työntekijöiden työolojen tarkastelu

Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta käsitellään henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa osana työyhteisössä käytävää vuoropuhelua. Lisäksi työnantaja arvioi erikseen yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehittää työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä.

**Koko rakennusalan yhteisessä**
**Reilu raksa -hankkeessa**
**ovat mukana seuraavat järjestöt:**

**Rakennusteollisuus RT**
**Rakennusliitto**
**Ammattiliitto Pro**
**RIL**
**Rakennusmestarit ja -insnöörit AMK RKL**
**Rakennusinsinöörit ja -arkkitehdit RIA**
**Suomen Arkkitehtiliitto SAFA**
**Sähkö- ja teleurakoitsijat STUL**
**Sähkötekniset työnantajat STTA**
**Sähköliitto**