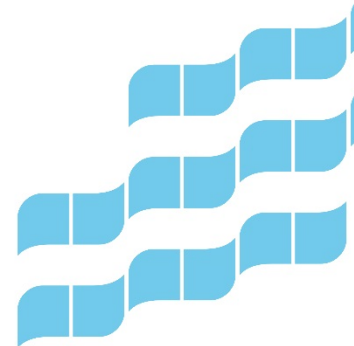


Konsernihallinto, henkilöstöyksikkö 18.1.2021 Dnro TRE:7663/01.05.02/2020

**Tampereen kaupungin henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2021–2022**

1	Johdanto.....	2
2	Käsitteet ja määritelmät.....	3
2.1	Syrjintä.....	3
2.1.1	Välitön ja välillinen syrjintä .....	3
2.1.2	Läheissyrjintä ja oletamaan perustuva syrjintä .....	3
2.1.3	Häirintä.....	3
2.1.4	Ohje ja käsky syrjiä .....	3
2.1.5	Vastatoimien kieltö .....	3
2.1.6	Syrjivän työpaikkailmoittelun kieltö.....	4
2.2	Tasa-arvo .....	4
2.2.1	Muodollinen ja tosiasiallinen tasa-arvo .....	4
2.2.2	Sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu.....	4
2.3	Yhdenvertaisuus .....	4
2.3.1	Muodollinen ja tosiasiallinen yhdenvertaisuus.....	5
2.3.2	Positiivinen erityiskohtelu .....	5
2.3.3	Kohtuulliset mukautukset .....	5
3	2019–2020 Suunnitelman tavoitteiden toteutuminen .....	5
3.1	Tasa-arvosuunnitelman tavoitteiden toteutuminen.....	5
3.2	Yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden toteutuminen.....	6
4	Selvitys tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilasta .....	7
5	Erilaisen kohtelun käytännöt.....	8
6	Tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.....	9
7	Tiedottaminen ja toteutuksen seuranta .....	10



## 1 Johdanto

Tampereen kaupungin henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on tuoda tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen osaksi työyhteisöjen säännöllistä kehittämistoimintaa ja näin mm. lisätä työhyvinvointia ja työssä viihtymistä.

Tarkoituksena on tunnistaa mahdollinen syrjintä ja puuttua siihen, arvioida työpaikan toiminnan ja käytäntöjen vaikutuksia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen sekä toteuttaa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviä toimenpiteitä.

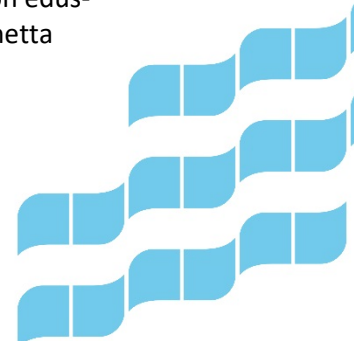
Tasa-arvolain (1329/2014) mukaan työnantajan tulee ehkäistä sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää sekä edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa. Tasa-arvosuunnittelulla tarkoitetaan työnantajan velvollisuutta tehdä selvityksiä työpaikan tasa-arvotilanteesta, selvittää miesten ja naisten sijoittumista erilaisiin tehtäviin ja kartoittaa naisten ja miesten palkkoja ja mahdollisia palkkaeroja.

Tampereen kaupunginhallitus on vuonna 2010 hyväksynyt eurooppalaisen peruskirjan naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta paikallishallinnossa. Peruskirjaan sisältyvät demokraattisen, tasapainoisen edustuksen ja osallistumisen, palvelujen tarjonnan, väkivallan ehkäisyn, taloudellisen toiminnan ja kestäväen yhdyskuntakehityksen pääperiaatteet. Tampereen kaupungin kaupunkitasoinen henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma vastaa eurooppalaisen peruskirjan osa 3, Työnantajarooli, artiklaa 11.

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) mukaan 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. Lain soveltamisala kattaa koko palvelussuhteen elinkaaren, ja työnantajan on huolehdittava, että kaikki toiminnot palvelussuhteen elinkaaren aikana ovat syrjimättömiä.

Syrjinnän kieltö koskee syrjintää iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintää on sekä välitön että välillinen syrjintä, häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen ja ohje tai käsky syrjiä. Lisäksi syrjinnäksi katsotaan läheissyrjintä ja olettamaan perustuva syrjintä. Näiden lisäksi laeissa on syrjivän työpaikkailmoittelun kieltö, vastatoimien kieltö ja määriteltynä positiivisen erityiskohtelun perusteet.

Tampereen kaupungin henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilannetta on selvitetty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyllä.



Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma uudistetaan kahden vuoden välein. Lisäksi Henkilöstöyksikkö kokoaa vuosittain Tilastokeskuksen selvityksistä seuranneet toimintayksiköiden johtopäätökset koskien samapalkkaisuutta.

Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma koskee Tampereen kaupungin henkilöstöä ja on kaupungin sisäinen asiakirja.

## 2 Käsitteet ja määritelmät

### 2.1 Syrjintä

Syrjintä tarkoittaa sitä, että yksilöä tai kokonaista ryhmää kohdellaan eriarvoisesti jonkin heidän piirteensä vuoksi. Syrjintä on kiellettyä työhönotossa sekä tehtävään ja koulutukseen valinnassa, palkkauksessa ja muissa työsuhteen ehtoissa, työtä johdettaessa, työtehtäviä jaettaessa ja työoloissa muutoin sekä työsuhdetta päätettäessä ja siirrettäessä tai lomautettaessa työntekijä.

#### 2.1.1 Välitön ja välillinen syrjintä

Välitön syrjintä tarkoittaa sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.

Välillisessä syrjinnässä näennäisesti yhdenvertainen säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan.

#### 2.1.2 Läheissyrjintä ja oletamaan perustuva syrjintä

Läheissyrjintä tarkoittaa johonkuhun toiseen kohdistuvaa syrjintää, jolloin henkilö esimerkiksi asetetaan epäedulliseen asemaan sen vuoksi, että hänen läheisensä on vammainen tai kuuluu etniseen vähemmistöön.

Olettamaan perustuvassa syrjinnässä tekijä erehtyy esimerkiksi henkilön alkupeiristä, iästä tai sukupuolesta ja tämän perusteella henkilö esimerkiksi asetetaan epäedulliseen asemaan.

#### 2.1.3 Häirintä

Häirinnällä tarkoitetaan henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä, hyökkäävä tai ahdistava ilmapiiri.

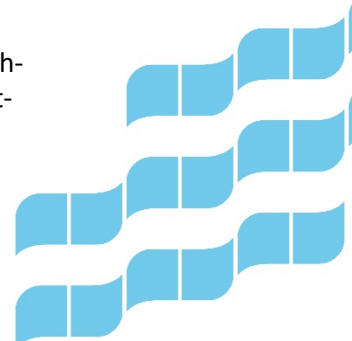
Syrjinnäksi katsotaan myös työnantajan menettely silloin, jos työnantaja laiminlyö ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi saatuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut työssään häirinnän kohteeksi.

#### 2.1.4 Ohje ja käsky syrjiä

Syrjinnäksi katsotaan myös ohje tai käsky syrjiä. Kukaan ei saa määrätä toista toimimaan syrjivästi.

#### 2.1.5 Vastatoimien kieltö

Vastatoimien kiellolla tarkoitetaan, että henkilöä ei saa kohdella epäsuotuisasti tai hänelle kielteisiä seurauksia aiheuttavalla tavalla sen vuoksi, että hän on vedonnut tasa-



arvolakiin tai yhdenvertaisuuslakiin, osallistunut syrjintää koskevan asian selvittämiseen tai ryhtynyt toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.

#### 2.1.6 Syrjivän työpaikkailmoittelun kieltö

Työnantaja ei saa avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä ilmoittaessaan edellyttää hakijoilta oikeudettomasti yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja, esimerkiksi tiettyä ikää tai kansallisuutta. Työpaikkaa ei saa oikeudettomasti ilmoittaa myöskään vain naisten tai miesten haettavaksi.

### 2.2 Tasa-arvo

Tasa-arvossa on kyse naisten ja miesten samanarvoisuuden hyväksymisestä sekä tasavertaisista mahdollisuuksista toimia työelämässä elämäkokonaisuus huomioiden. Tässä tasa-arvosuunnitelmassa tasa-arvolla tarkoitetaan eri sukupuolta edustavien yhtäläisiä mahdollisuuksia tehdä valintoja, kehittyä työssään ja tulla palkituksi ilman sukupuolesta johtuvia tiukkoja rajoituksia. Tasa-arvoon kuuluu myös se, että miesten ja naisten toimintatavat, pyrkimykset ja tarpeet ovat yhtä arvostettuja, vaikka ne olisivatkin erilaisia.

#### 2.2.1 Muodollinen ja tosiasiallinen tasa-arvo

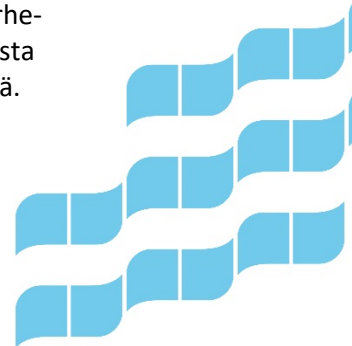
Muodollisella tasa-arvolla tarkoitetaan naisten ja miesten yhtäläisiä mahdollisuuksia ja niiden takaamista. Muodollinen tasa-arvo sukupuolten välillä toteutuu, kun säädökset ja ohjeet koskevat samalla tavalla miehiä ja naisia. Muodollisia oikeuksia ovat esim. äänioikeus, oikeus opiskeluun ja oikeus samaan palkkaan. Muodollinen tasa-arvo ei riitä, vaan käytännön toteutumisessa esim. työolosuhteissa, koulutuksessa jne. eriarvoisuus tunnustetaan ja heikommassa asemassa olevia tuetaan erilaisilla toimilla. Tosiasiallisesta tasa-arvosta on kyse silloin, kun eriarvoisuus on todettu ja sitä tuottavat rakenteet ja käytännöt on muutettu.

#### 2.2.2 Sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu

Sukupuoleen perustuvan syrjinnän ehkäisemisen ja naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämisen lisäksi työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan. Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Syrjintää koskevia säädöksiä sovelletaan vastaavasti myös syrjintään, joka perustuu siihen, että henkilön fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen.

### 2.3 Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan, vakaumuksestaan, mielipiteestään, poliittisesta toiminnastaan, ammattiyhdistystoiminnastaan, perhesuhteistaan, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.



### 2.3.1 Muodollinen ja tosiasiallinen yhdenvertaisuus

Muodollisen yhdenvertaisuuden toteutuminen tarkoittaa sitä, että samanlaisessa tapauksessa ihmisiä kohdellaan samalla tavoin. Tosiasiallinen yhdenvertaisuus edellyttää, että syrjintään perustuvaa eriarvoisuutta poistetaan aktiivisesti. Yhdenvertaisuuden aktiivinen edistäminen voi merkitä poikkeamista samanlaisen kohtelun periaatteesta, jotta heikommassa asemassa olevien ryhmien tosiasiallinen yhdenvertaisuus toteutuisi.

### 2.3.2 Positiivinen erityiskohtelu

Positiivinen erityiskohtelu tarkoittaa tietyn syrjinnälle alttiin ryhmän (esimerkiksi vanhukset, lapset, etniset vähemmistöt) asemaa ja olosuhteita parantavia erityistoimenpiteitä, jotka tähtäävät tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseen eivätkä asteeltaan muodostu toisia syrjiviksi. Yhdenvertaisuuslain mukaan sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen tai syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää.

### 2.3.3 Kohtuulliset mukautukset

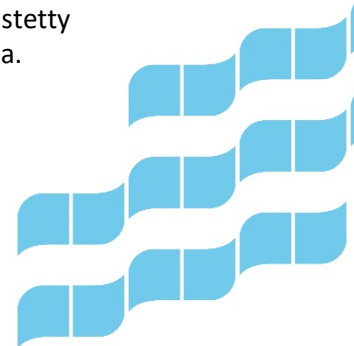
Kohtuullisilla mukautuksilla tarkoitetaan yksittäistapauksessa toteutettavia tarpeellisia ja asianmukaisia muutoksia ja järjestelyjä, joita työnantajan on yhdenvertaisuuslain mukaan tehtävä, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa saada työtä ja koulutusta, suoritua työtehtävistä ja edetä työuralla. Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa huomioidaan vammaisen ihmisen tarpeet, työpaikan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki.

## 3 2019–2020 Suunnitelman tavoitteiden toteutuminen

### 3.1 Tasa-arvosuunnitelman tavoitteiden toteutuminen

Tasa-arvon edistämisen yhdeksi tavoitteeksi asetettiin vuosille 2019–2020, että itseän kohdistunut sukupuolinen syrjintä vähenee Kunta10-tutkimuksessa. Suunnitellut toimenpiteet olivat, että tarjotaan Pois kiusanhenki -koulutuksia ja käydään läpi Kunta10-tulokset yksiköissä ja tehdään toimenpiteitä tulosten pohjalta.

Syksyllä 2020 tehdyn Kunta10-tutkimuksen tulosten perusteella itseän kohdistuneen sukupuolisen syrjinnän kokemukset ovat vähentyneet vuodesta 2018. Vuonna 2018 1,7 % ilmoitti kohdanneensa sukupuolista syrjintää, kun vuonna 2020 1,3 % raportoi sukupuolisesta syrjinnästä. Työyhteisöt nostavat tuloksiansa pohjalta kehittämiskohteita, vahvuusalueita sekä toimenpiteitä oman työympäristön kehittämiseksi. Tavoitteet ohjaavat palvelualueiden ja liikelaitosten oman toiminnan kehittämistä. Vuoden 2018 tulokset on käsitelty yksiköissä ja niiden pohjalta on tehty kehittämistoimenpiteitä, sekä tunnistettu työyhteisöjen vahvuuksia. Pois Kiusanhenki-koulutuksia on järjestetty yhteistyössä työterveyshuollon ja henkilöstöyksikön kanssa.



Toisena tasa-arvon edistämisen tavoitteena oli, että henkilöstön osaaminen tasa-arvoasioissa kehittyy. Toimenpiteinä tavoitteen toteutumiseksi sovittiin, että tasa-arvoasioita nostetaan esille kaupungin esimiespäivässä ja muissa esimieskoulutuksissa. Marraskuussa 2019 pidetyn esimiespäivän teemana oli työntekijäkokemus, jota käsiteltiin erilaisista näkökulmista. Puheenvuorojen sisällöissä huomioitiin tasa-arvonäkökulma. Myös johtamisen valmennusohjelman kurssisisällöissä on huomioitu tasa-arvoasiat.

Kolmantena tasa-arvon edistämisen tavoitteena oli samapalkkaisuuden edistäminen. Henkilöstöyksikkö tilaa vuosittain Tilastokeskukselta palkkavertailun, jonka perusteella toimintayksiköt tekevät selvityksen mahdollisista esitetyistä palkkaeroista. Toimintayksiköiden tulee selvittää hinnoittelujen osalta, mihin tilastokeskuksen selvityksessä esitetyt palkkaerot perustuvat. Palkkakartoitus on tehty vuosittain. Palkkaeroja on vuosittain löytynyt miesten ja naisten välillä, ja palkkaerot on selvitetty. Perusteettomia palkkaeroja ei ole havaittu.

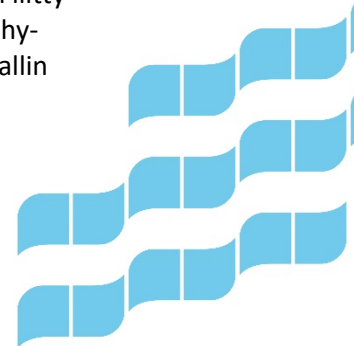
### 3.2 Yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden toteutuminen

Yhdenvertaisuuden edistämiseksi asetettiin vuosille 2019-2020 kolme tavoitetta.

Tavoitteena on ollut, että henkilöstön osaaminen yhdenvertaisuus- ja syrjintäky-symyksissä ja -tapauksissa paranee. Toimenpiteinä tavoitteen toteutumiseksi sovittiin, että yhdenvertaisuutta koskevaa verkkomateriaalia pidetään ajantasalla ja hyödynnetään jatkossakin, yhdenvertaisuusasioita nostetaan esille esimiespäivässä ja esimieskoulutuksissa. Verkkokoulutusmateriaalin suorittamista suositellaan erityisesti esimiehille, mutta se on hyödynnettävissä koko henkilöstölle. Sisältö on pidetty ajantasalla. Marraskuussa 2019 pidetyn esimiespäivän puheenvuoroissa on huomioitu yhdenvertaisuusnäkökulma.

Toinen yhdenvertaisuuden edistämisen tavoite on ollut rekrytoinnin kehittäminen. Tavoitteen toteuttamiseksi sovittiin, että selvitetään mahdollisuutta nimetömään työnhakuun kokeiluna. Muiden kaupunkien kokemuksia ja järjestelmän suomia mahdollisuuksia anonymististä rekrytoinnista kartoitettiin. Tampereella otettiin marraskuussa 2019 käyttöön Kuntarekry –järjestelmä, mikä mahdollistaa kokeilun, kun käyttö on vakiintunut. Anonyymiä rekrytointia kokeillaan syksyllä 2020 erikseen valituissa rekrytoinneissa.

Kolmas yhdenvertaisuuden edistämisen tavoite on ollut, että tehtäväjärjestelyt ovat läpinäkyvämpiä henkilöstölle. Tavoitteen toteuttamiseksi sovittiin, että pyritään hyödyntämään tehokkaasti toimintayksikkötasolla kaupungin tehtäväkierron toimintamallia. Tehtäväkierron malli yhtenä osaamisen kehittämisen keinona on sisällytetty osaksi johtamisen valmennusohjelman kurssisisältöä. Esimiehille on ko. kurssiosiossa määritelty ns. varjostus -tehtävä. Toimintayksikkötasolla tehtäväkierron toteuttamista vahvistetaan mm. tarjoamalla tukea esimiehille ja työntekijöille tehtäväkierron käytännöissä ja asiaan liittyvässä viestinnässä. Tavoitteena tehtäväkierrosta saatujen hyvien kokemusten jakaminen ja osaamisen kehittämisen mallin mukaisten keinojen laajempi hyödyntäminen.



Lisäksi Tampereen kaupungilla on käytetty yhdenvertaisuuslain mukaista erilaista kohtelua yhdenvertaisuussuunnitelmaan kirjatun mukaisesti seuraavasti:

Nuorten syrjäytymisen ehkäisemiseksi ja Tampereen työllisyysprosentin nostamiseksi kahden viikon mittaisille kesäharjoittelujaksoille on palkattu 15–17-vuotiaita tamperelaisia nuoria, joilla ei ole aikaisempaa työkokemusta. Kesäharjoittelujaksoille on palkattu 195 nuorta kesällä 2019. Työtehtävät ovat sijoittuneet erilaisiin avustaviin tehtäviin kaupunkiorganisaatioissa. Lisäksi nuorisopalvelut palkkasivat 82 nuorta omiin toimintoihinsa 1-2 viikon jaksoihin. Kesällä 2020 kesäharjoittelujaksot eivät toteutuneet Covid-19 tilanteen vuoksi.

Maahanmuuttajataustaisten henkilöiden aseman parantamiseksi työmarkkinoilla Tampereen kaupunki on pyrkinyt palkkaamaan kesätöihin maahanmuuttajataustaisia nuoria vähintään 2 % kesätyöntekijöistä.

Lisäksi toimintayksiköitä on suositeltu huomioimaan kesärekrytoinneissa pyrkimys edistää vammaisten nuorten työllistymistä. Suositus on huomioitu rekrytoinnin ohjeistuksissa ja asiaa on tuotu esille useammassa yhteydessä.

#### 4 Selvitys tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilasta

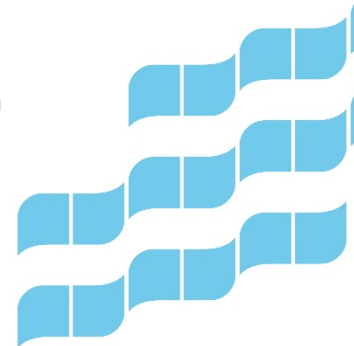
Tampereen kaupungin palveluksessa työskenteli vuoden 2019 viimeisenä päivänä 14 067 työntekijää. Vuoteen 2018 verrattuna henkilöstömäärä laski 402 henkilöllä. Naisia oli kaupungin henkilöstöstä 74 prosenttia (2018: 75 %) ja miehiä 26 prosenttia. Vakinaisista työntekijöistä naisia oli 74,5 % ja osa-aikaista työntekijöistä 81,6 % oli naisia. Vuonna 2019 johtavassa asemassa työskenneistä naisia oli 39 % (2018: 46 % ja 2017: 44 %). Johtavien tehtävien määrä on vähentynyt vuodesta 2015 54 tehtävällä organisaation uudelleen järjestelyjen vuoksi, vuonna 2019 johtavia tehtäviä oli 44.

Vuonna 2019 sairauspoissaolopäiviä henkilötyövuotta kohden oli 17,1 kalenteripäivää ja vuonna 2018 vastaava luku oli 17,2. Kaikkiaan sairauspoissaoloja oli 593 henkilötyövuotta, ja vuonna 2018 sairauspoissaoloja oli 620 henkilötyövuotta (2017: 649 htv, 2016: 612 htv).

Samapalkkaisuuden toteutumista seurataan vuosittain Tilastokeskuksen selvityksen perusteella. Henkilöstöyksikkö lähettää vuosittain selvityspyynnön niille yksiköille, joissa on Tilastokeskuksen selvityksen mukaan sukupuoleen perustuvia palkkaeroja.

Oikeudenmukainen rekrytointi varmistetaan valitsemalla pätevin hakija avoimeen tehtävään. Tehtävänimikkeissä ja työnhakuilmoitusten tehtäväkuvauksissa ei ohjata hakemaan erityisesti esimerkiksi naisia tai miehiä tai tietyn ikäisiä henkilöitä.

Tampereen kaupunki edellyttää työnantajana työpaikoilla normaalia, hyvää työyhteisökäytöstä eikä hyväksy huonoa



kohtelua, kiusaamista, sukupuolista häirintää, ahdistelua tai työsyrrjintää. Kaupungin Pois kiusanhenki -toimintaohje, nollatoleranssi henkiselle väkivallalle, kiusaamiselle sekä syrjinnälle Tampereen kaupungin työpaikoilla edesauttaa osaltaan tasa-arvon edistämiseksi sekä antaa käytännön työkaluja ongelmatilanteiden käsittelyyn.

Tampereen kaupunki on mukana Työterveyslaitoksen laajassa Kunta10-seuranta-tutkimuksessa. Tutkimuksessa paneudutaan työelämässä tapahtuviin muutoksiin ja henkilöstön hyvinvointiin. Kunta10-kysely tehdään joka toinen vuosi, ja Tampereen kaupungin osalta tutkimustuloksia on käytettävissä jo vuodesta 2000. Kunta 10 -tutkimuksen tuloksia käytetään kaupunkistrategiassa mittarina arvioidessa johtamista ja henkilöstön työhyvinvointia. Niitä hyödynnetään myös yksiköiden omissa kehittämistoimenpiteissä.

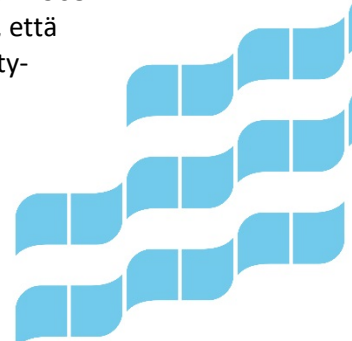
Työterveyslaitoksen toteuttaman Kunta10-tutkimuksen vastauksista saadaan tietoa itseän kohdistuneen syrjinnän kokemuksista. Vuonna 2020 Kunta10-tutkimuksen vastaajista on kokenut syrjintää sukupuolen perusteella 1,3 % (2018: 1,7 % 2016: 1 % 2014: 1,3 %), iän perusteella 3,3 % (2018: 3,6 % 2016: 2,6 % 2014: 3,4 %), koulutuksen perusteella 3,7 % (2018: 4,3 % 2016: 2,2 %, 2014: 3,5 %), mielipiteen perusteella 6,4 % (2018: 7,2 % 2016: 4,5 %, 2014: 5,8 %) ja aseman perusteella 4,6 % (2018: 5,3 % 2016: 2,9 % 2014: 3,5 %). Kaikkien edellä mainittujen syrjintäperusteiden kohdalla syrjinnän kokemukset ovat vähentyneet vuodesta 2018. Mistä tahansa yhdenvertaisuuslaissa kielletyn syyn perusteella syrjintää on kokenut 9,9 % vastaajista (2018: 11,4 % 2016: 8,1 %). Kunta10-tutkimuksen tuloksissa mielipiteen perusteella tapahtuvaa syrjintää on koettu eniten verrattuna muihin tutkimuksessa kysytyihin syrjintäperusteisiin.

## 5 Erilaisen kohtelun käytännöt

Yhdenvertaisuuslain mukaista erilaista kohtelua käytetään Tampereen kaupungilla seuraavasti:

- Kahden viikon mittaisille kesäharjoittelujaksoille palkataan 15–17-vuotiaita tamperelaisia nuoria, joilla ei ole aikaisempaa työkokemusta. Työtehtävät sijoittuvat erilaisiin avustaviin tehtäviin kaupunkiorganisaatioissa. Tarkoituksena on ehkäistä nuorten syrjäytymistä työmarkkinoilta sekä nostaa Tampereen työllisyysprosenttia.
- Maahanmuuttajataustaisten henkilöiden aseman parantamiseksi työmarkkinoilla Tampereen kaupunki pyrkii palkkaamaan kesätoihin maahanmuuttajataustaisia nuoria vähintään 2 % kesätyöntekijöistä.
- Yksiköitä suositellaan huomioimaan kesärekrutoinneissa pyrkimys edistää vammaisten nuorten työllistymistä.

Toimistotyöajassa oleva henkilöstö on kaupunginvaltuuston 1968 tekemään päätökseen perustuen ruokailut työajalla siten, että tauon pituus on ollut 25 minuuttia. Työpäivään ei ole sisällynyt muita lepotaukoja.





Kaikkien uusien työsopimusten osalta on siirrytty KVTES:n mukaiseen taukokäytäntöön 1.2.2017 alkaen ja uusien virkasuhteiden osalta 1.8.2017 alkaen. Toimistotyöajan taukokäytäntömuutos on toteutunut vaihtoehdon A eli KVTES:n mukaisen taukokäytännön valinneen vakinaisen henkilöstön osalta 1.1.2018 alkaen.

Toimistotyöajan erityislaatuisen järjestelyn lakkaamisesta vakinaisen henkilöstön osalta on sovittu paikallisilla työ- ja virkaehtosopimuksilla. Sopimukseen sisältyy vaihtoehto B, jossa on mahdollista jäädä siirtymäajaksi 1.1.2026 asti erityislaatuiseen taukokäytäntöön. Erityislaatuinen järjestelmä lakkaa 1.1.2026, jolloin kaikki sopimusten piirissä olevat siirtyvät viimeistään kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen mukaiseen taukokäytäntöön.

Siirtymäajalla osa toimistotyöaikaa tekevistä työntekijöistä ja viranhaltijoista ruokailee joutuisasti työajalla ja osa ruokailee KVTES:n mukaisen työaikaan kuulumattoman ruokailutaukokäytännön mukaisesti.

## 6 Tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Vuosille 2021–2022 on laadittu seuraavat tavoitteet ja toimenpiteet:

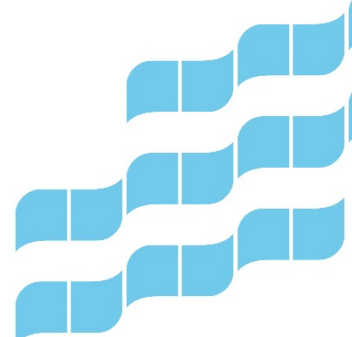
### Tasa-arvo

#### Tavoite: Sukupuolinen syrjintä vähenee

- Toimenpiteet
  - Lisätään rekrytointi- ja valintaprosessi -valmennusta kohdenneusti esimiehille
  - Kunta10- tutkimuksen ja työntekijäkokemuskyselyn tulokset käydään läpi yksiköissä ja tulosten pohjalta tehdään tarvittavat toimenpiteet
- Vastuu
  - Toimintayksiköt, henkilöstöyksikkö
- Aikataulu
  - Kunta10 -tutkimus joka toinen vuosi, suunnitelmakauden aikana

#### Tavoite: Henkilöstön osaaminen tasa-arvo-asioissa kehittyy

- Toimenpiteet
  - Tasa-arvoasioita sisällytetään esimieskoulutuksiin
- Vastuu
  - Henkilöstöyksikkö, toimintayksiköt
- Aikataulu
  - Suunnitelmakauden aikana



## Yhdenvertaisuus

### Tavoite: Rekrytoinnin kehittäminen

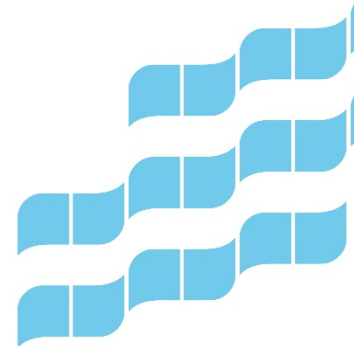
- Toimenpiteet
  - Anonyymin rekrytoinnin hyödyntäminen ja tietoisuuden lisääminen
- Vastuu
  - Henkilöstöyksikkö, toimintayksiköt
- Aikataulu
  - Suunnitelmakauden aikana

### Tavoite: Nopea puuttuminen syrjäntilanteisiin

- Toimenpiteet
  - Työnohjaajien ja työyhteisösovittelijoiden saatavuuden varmistaminen ja hyödyntäminen
  - Pois kiusanhenki -koulutusten järjestäminen myös etäkoulutuksena
  - Esimiehille ja työsuojeluhenkilöstölle kohdennetut koulutukset ongelmatilanteisiin puuttumiseen
- Vastuu
  - Henkilöstöyksikkö, toimintayksiköt
- Aikataulu
  - Suunnitelmakauden aikana

## 7 Tiedottaminen ja toteutuksen seuranta

Kaupungin kaikissa toiminnoissa on otettava huomioon henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoitus ja tavoitteet. Toimintayksiköiden johto vastaa yksiköissä oman toimintansa puitteissa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta ja ajan tasalla pitämisestä sekä seurannasta päätettyjen mittareiden avulla. Toimintayksiköiden yhteistoimintaryhmien tulee puolestaan valvoa toimenpiteiden toteutumista sekä tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain noudattamista sekä tiedotettava tarvittaessa laiminlyönneistä henkilöstöyksikköä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön pitää olla jatkuvaa ja sidoksissa normaaliin esimiestyöhön. Henkilöstöyksikkö tiedottaa toimintayksiköille mahdollisista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista koskevista uusista säännöksistä ja määräyksistä. Kaupungin intranetissä on oma sivu koskien henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita.



Yhteistoimintaa koskevan lainsäädännön mukaan yhteistoiminnan tehtäväpiiriin kuuluu käsitellä esityksiä henkilöstöpolitiikkaan liittyen mm. sukupuolten tasa-arvoa edistävästä suunnitelmista. Kaupungin yhteistoimintaryhmä seuraa ja valvoo osaltaan kaupungin henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden ja toimenpiteiden toteuttamista. Se toimii tarvittaessa yhteistoimintaelimenä, jossa tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät erimielisyydet pyritään ratkaisemaan.

