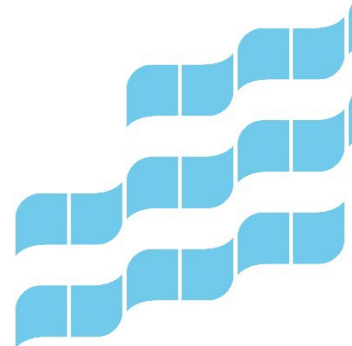


Konsernihallinto, henkilöstöyksikkö 10.3.2025, Dnro TRE TRE:1249/01.05.02/2025

## **Tampereen kaupungin henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2025–2026**

1	Johdanto.....	2
2	Käsitteet ja määritelmät.....	3
2.1	Syrjintä .....	3
2.1.1	Välitön ja välillinen syrjintä.....	3
2.1.2	Läheissyryntä ja olettaamaan perustuva syrjintä.....	3
2.1.3	Häirintä .....	3
2.1.4	Ohje ja käsky syrjiä .....	3
2.1.5	Vastatoimien kieltö.....	4
2.1.6	Syrjivän työpaikkailmoittelun kieltö .....	4
2.2	Tasa-arvo.....	4
2.2.1	Sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu.....	4
2.2.2	Muodollinen ja tosiasiallinen tasa-arvo.....	4
2.3	Yhdenvertaisuuslaki ja syrjintä .....	4
2.3.1	Muodollinen ja tosiasiallinen yhdenvertaisuus.....	5
2.3.2	Positiivinen erityiskohtelu .....	5
2.3.3	Kohtuulliset mukautukset.....	5
3	Suunnitelman 2023–2024 tavoitteiden toteutumisen arviointi .....	5
3.1	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden toteutuminen.....	5
4	Selvitys tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilasta .....	7
5	Johtopäätökset .....	8
6	Erilaisen kohtelun käytännöt.....	8
7	Tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.....	9
8	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 estää 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.

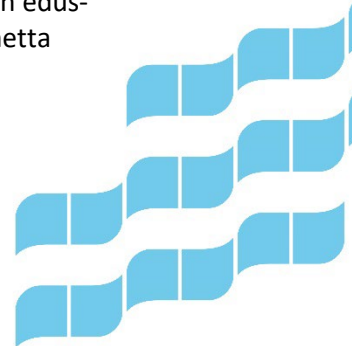
Tampereen kaupunginhallitus on vuonna 2010 hyväksynyt eurooppalaisen peruskirjan naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta paikallishallinnossa. Peruskirjaan sisältyvät demokraattisen, tasapainoisen edustuksen ja osallistumisen, palvelujen tarjonnan, väkivallan ehkäisyn, taloudellisen toiminnan ja kestävän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

Tampereen kaupunki on mukana myös valtioneuvoston julistamassa valtakunnallisessa rasminvastaisessa kampanjassa.

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) mukaan työnantajan on eri syrjintäperusteet huomioon ottaen arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työhönotossa ja työpaikalla sekä 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 olettaamaan 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 ehdoissa, 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 olettaaman 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 alkuperästä, iästä tai sukupuolesta ja tämän perusteella henkilö esimerkiksi asetetaan epäedulliseen asemaan.

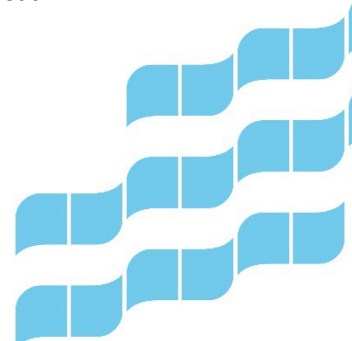
#### 2.1.3 Häirintä

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

Ihmisarvoa loukkaavan käyttäytymisen ei siten tarvitse kohdistua suoranaisesti tiettyyn ihmiseen ollakseen häneen kohdistuvaa häirintää, vaan se voi kohdistua myös johonkin ihmisryhmään.

#### 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

Lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta tarkoitus on estää kaikenlainen syrjintä, joka johtuu sukupuolesta. Lain tarkoitus on myös edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa ja parantaa erityisesti naisten asemaa työelämässä. Laki kieltää syrjinnän seuraavilla perusteilla: sukupuoli, sukupuoli-identiteetti, sukupuolen ilmaisu, raskaus, synnytys, vanhemmuus ja perheen huoltaminen.

### 2.2.1 Sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu

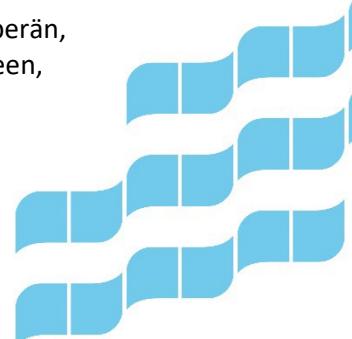
Sukupuoleen perustuvan syrjinnän ehkäisemisen ja naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämisen lisäksi työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan. Sukupuolen 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.

### 2.2.2 Muodollinen ja tosiasiallinen tasa-arvo

Muodollisella tasa-arvolla tarkoitetaan naisten ja miesten yhtäläisiä mahdollisuuksia ja niiden takaamista sekä yhdenvertaisia oikeuksia ja kohtelua. 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. Tosiasiallinen tasa-arvo on tasa-arvoa lopputulosten suhteen.

## 2.3 Yhdenvertaisuuslaki ja syrjintä

Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansallisuuden, 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.

### 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. Tosiasiallisen tasa-arvon mukaan yhdenvertaisuuden tulee toteutua lopputulosten suhteen kaikille erilaisista lähtökohdista ja mahdollisuuksista riippumatta. 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

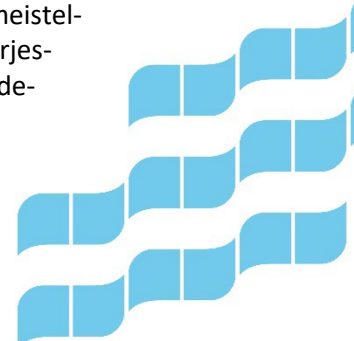
Kohtuullisilla mukautuksilla tarkoitetaan, että työnantajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa saada työtä ja koulutusta, suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla. Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa huomioidaan vammaisen ihmisen tarpeet, työpaikan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki.

## 3 Suunnitelman 2023–2024 tavoitteiden toteutumisen arviointi

### 3.1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden toteutuminen

Tasa-arvon edistämisen tavoitteeksi vuosille 2023–2024 asetettiin, että syrjintää kokeneiden osuus vähenee ja työnantajan puuttuminen koettuun syrjintään vahvistuu. Toimenpiteiksi määriteltiin henkiseen väkivaltaan puuttumisen toimintamallin uudistaminen ja siihen liittyvän käytännön osaamisen vahvistaminen, esihenkilöille kohdennetut koulutukset nopean syrjintätilanteisiin puuttumisen tueksi sekä laaja-alaisen tietoisuuden ja toimintavalmiuksien lisääminen osaamisen kehittämisen keinoin.

Henkiseen väkivaltaan puuttumisen toimintamallin uudistaminen käynnistettiin toimintakauden aikana ja uudistaminen viimeistellään seuraavalla suunnitelmakaudella. Teemaan liittyen järjestettiin henkilöstökoulutusta, minkä lisäksi esihenkilöille pidettiin koulutus syrjintätilanteisiin puuttumisen tueksi.



Laaja-alaista tietoisuutta syrjinnästä sekä toimintavalmiuksia sen tunnistamiseen ja puuttumiseen lisättiin osaamisen kehittämisen keinoin sekä kaupunkitasolla ja yksiköissä.

Tampereen kaupunki on mukana Työterveyslaitoksen laajassa Kunta10 -tutkimuksessa. Tutkimuksessa paneudutaan työelämässä tapahtuviin muutoksiin ja henkilöstön hyvinvointiin. Kunta 10 -tutkimuksen tuloksia käytetään kaupunki-strategiassa mittarina arvioitaessa johtamista ja henkilöstön työhyvinvointia. Niitä hyödynnetään myös yksiköiden omissa kehittämistoimenpiteissä.

Vuoden 2024 aikana Kunta 10-tutkimuksen syrjintäkysymysten osiota päivitettiin, jotta saataisiin tarkempaa tietoa syrjinnän kokemuksista työpaikoilla. Keväällä 2024 toteutettiin ensimmäistä kertaa myös koko henkilöstölle suunnattu Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely. Kyselyuudistusten pohjalta mahdollistetaan aikaisempaa kattavampi tilannekuva, jonka pohjalta työnantajan toimenpiteitä suunnitellaan.

Tietoisuutta syrjinnästä ja toimintavalmiuksia sen tunnistamiseen vahvistetaan esimerkiksi Tredun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusfoorumien kautta. Tampereen Kaupunkiliikenne liikennelaitos on kouluttanut ja ohjeistanut henkilöstöään ja esihenkilöitä aiheesta suunnitelmakauden aikana. Sivistyspalveluissa teemaa on kytketty perehdytykseen ja työsuojelu on järjestänyt koulutuksia häirinnästä ja epäasiallisesta käyttäytymisestä.

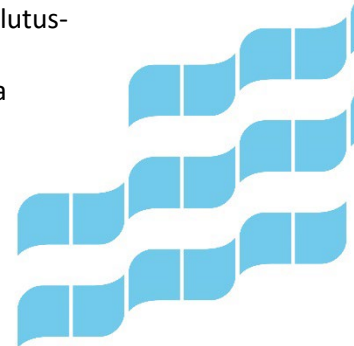
Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen tavoitteena oli, että henkilöstön osaamisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa vahvistuu. Toimenpiteeksi määriteltiin uudistetun yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä -verkkokoulutuksen kohdentaminen henkilöstölle säännöllisesti.

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä -verkkokoulutuksesta on laadittu omat koulutuskokonaisuudet esihenkilöille sekä henkilöstölle. Ko. verkkokoulutusten markkinointia tehostettiin ja erillisiä uutisia julkaistiin Tasku-sivustoilla aktiivisesti vuosina 2023–2024 ja verkkokoulutukset tallennettiin Taskun koulutuskalenteriin.

Yhdenvertaisuuden edistämiseksi tavoitteeksi asetettiin anonymin rekrytoinnin toimintatavan suosiminen toimintayksiköissä. Kuntarekryn anonymin rekrytoinnin lisäominaisuutta pilotoitiin ensimmäiseksi syksyllä 2023 ja se otettiin vakituiseen käyttöön 1.12.2023 alkaen. Anonymien rekrytointien käyttö on lisääntynyt selvästi ko. lisäominaisuuden käyttöönoton jälkeen. Anonymimejä rekrytointeja tehtiin vuonna 2024 yhteensä 118 kappaletta.

Yhdenvertaisuuden edistämisen tavoitteeksi asetettiin myös kansainvälisyyttä ja monimuotoisuutta tukevan toimintakulttuurin vahvistuminen. Toimenpiteenä oli tukea työyhteisöjen kansainvälisyysvalmiuksia monikulttuurisuusperhdytyksen tukimateriaaleilla ja koulutuksella.

Henkilöstölle tarjottiin ”Työyhteisön kansainvälistyminen – mitä se käytännössä tarkoittaa?”-koulutus joulukuussa 2023. Koulutusmateriaalit ja tallenne ovat käytettävissä kaupungin intranetissä. Kaupunkiorganisaation kansainvälistymistä tukeva



kansainvälisten opiskelijoiden KV-trainee –ohjelma käynnistyi ensimmäistä kertaa elokuussa 2024 ja kaupungilla aloitti neljä kansainvälistä trainee -työntekijää. KV-trainee –ohjelma sisältää yhteisiä tapahtumia myös suomenkielisen trainee-ohjelman kanssa sekä esimerkiksi ohjattuja suomen kielen keskusteluklubeja työelämäteemoista.

Hakijakokemuskysely sekä työntekijäkokemuskysely on julkaistu englannin kielellä. Kaupungin verkkosivuilla on tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta kertova sivukokonaisuus, jonka sisältöjä on laajennettu merkittävästi kuluvan vuoden aikana (tamper.fi/yhdenvertaisuus). Osa ko. sivuista on myös käännetty englannin kielelle.

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

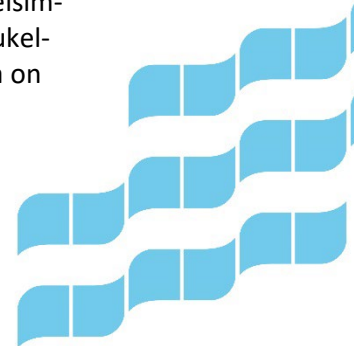
Tampereen kaupungin palveluksessa työskenteli vuoden 2024 viimeisenä päivänä 8 809 työntekijää. Vuoteen 2023 verrattuna henkilöstömäärä väheni 70 henkilöllä. Naisia oli kaupungin henkilöstöstä 74 % (2023: 74 %) ja miehiä 26 %. Naisia oli vakinaisista työntekijöistä 75 % ja osa-aikaista työaikaan noudattaneista 74 %. Vuonna 2024 johtavassa asemassa työskentelevistä naisia oli 49 % (2023: 41 %). Vuonna 2024 johtavia tehtäviä oli 43 ja vuonna 2023 46.

Samapalkkaisuuden toteutumista seurataan vuosittain Tilastokeskuksen selvityksen perusteella. Henkilöstöyksikkö lähettää vuosittain selvityspyynnön niille yksiköille, joissa on Tilastokeskuksen selvityksen mukaan sukupuolten välisiä palkkaeroja. Tehtyjen selvitysten perusteella Tampereen kaupungilla ei ole sukupuoleen liittyviä perusteettomia 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 työsyrrintää. Kaupungin toimintaohje epäasiallisen käytöksen ennaltaehkäisyyn ja puuttumiseen edesauttaa osaltaan tasa-arvon edistämässä sekä antaa käytännön työkaluja ongelmatilanteiden käsittelyyn.

Työterveyslaitoksen toteuttaman Kunta10 -tutkimuksen vastauksista saadaan tietoa työntekijään itseensä kohdistuneen syrjinnän kokemuksista. Vuonna 2024 Kunta 10-tutkimuksen vastaajista on kokenut syrjintää sukupuolen perusteella 2,6 % (2022: 2,5 %), iän perusteella 4,8 % (2022: 5,5 %), koulutuksen perusteella 5,4 % (2022: 5,5 %), mielipiteen perusteella 9 % (2022: 9,8 %) ja aseman perusteella 7,7 % (2022: 7,1 %). Työnantajan koetaan puuttuvan syrjintään pääosin hyvin. Kehittämisen varaa ongelmatilanteisiin puuttumisessa on kuitenkin edelleen, sillä noin viidennes syrjinnästä työnantajan edustajalle ilmoittaneista kokee, että tilanteeseen ei puututtu. Tulokset viimeisimpien kolmen tutkimuskerran välillä eivät ole täysin vertailukelpoisia, sillä syrjinnän kokonaisuuden kysymyksenasettelua on muutettu.





Vuoden 2024 Kunta10 -tulokset käsitellään yksiköissä kevään 2025 aikana. Työyhteisöt nostavat tulostensa pohjalta kehittämiskohteita, vahvuusalueita sekä toimenpiteitä oman työympäristön kehittämiseksi. Tavoitteet ohjaavat yksiköiden ja palvelualueiden oman toiminnan kehittämistä.

Keväällä 2024 toteutetun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tulokset olivat samansuuntaisia Kunta10 -tutkimuksen kanssa. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittäminen ja edistäminen nähtiin tarpeellisena. Kyselystä saatiin tarkempaa tietoa myös keinoista, joissa koettiin kehittämisen tarvetta. Eniten kehitettävää koettiin olevan johtajien- ja esihenkilöiden rekrytoinneissa sekä uralla etenemisessä, joskin niissäkin yli puolet näkivät sukupuolten tasa-arvon toteutuvan hyvin. Kouluttamisen ohella tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tulisi kyselyn vastausten perusteella edistää myös muilla keinoilla, esimerkiksi keskustelemalla asioista omassa työyhteisössä, hyödyntämällä anonyymia rekrytointia, vahvistamalla työyhteisön yhteisiä pelisääntöjä ja edistämällä työyhteisöjen monimuotoisuutta.

Vuonna 2024 sairauspoissaolopäiviä henkilötyövuotta kohden oli 16,6 kalenteripäivää (2023: 17,0 kalenteripäivää).

## 5 Johtopäätökset

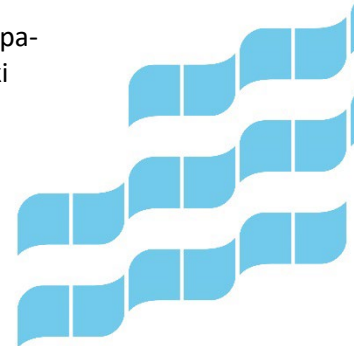
Tuoreimpien Kunta10 -tulosten ja keväällä 2024 koko henkilöstölle suoritetun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tulosten perusteella voidaan todeta, että vuosien 2023–2024 tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet ja toimenpiteet ovat edelleen merkityksellisiä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Myös yhteistoiminnassa järjestetty työpaja vahvisti käsitystä edellisen kauden toimenpiteiden jatkamisen tärkeydestä edelleen suunnitelmakaudella 2025–2026.

Anonyymien rekrytointien hyödyntäminen yksiköiden rekrytointikäytännöissä pidetään tärkeää. Henkilöstön osaamisen vahvistaminen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa on myös perusteltua ja teeman jalkauttaminen kytkeytyy luontevasti uudistuvan ohjeistuksen päivittämisen yhteyteen. Koettua syrjintää ja siitä ilmoittamista sekä työnantajan puuttumista syrjintään tulee edelleen vahvistaa.

## 6 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 kesätöihin maahanmuuttajataustaisia nuoria.





- Yksiköitä suositellaan huomioimaan kesärekrytoinneissa myös Tampereen kaupungin pyrkimys edistää vammaisten nuorten työllistymistä.

Toimistotyöajassa oleva henkilöstö on kaupunginvaltuuston 1968 tekemään päätökseen perustuen ruokaillut työajalla siten, että tauon pituus on ollut 25 minuuttia. Työpäivään ei ole sisältynyt 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 valinnan 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.

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

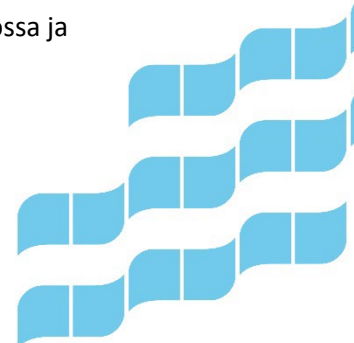
Vuosille 2025–2026 on laadittu seuraavat tavoitteet ja toimenpiteet:

### **Tavoite: Toimintayksiköt lisäävät anonyymiä rekrytointia**

- Toimenpiteet
  - Toimintayksiköt suosivat anonyymien rekrytoinnin toimintatapaa
- Vastuutaho
  - Konsernihallinto ja palvelualueet
- Seuranta
  - Palvelualueiden ja -ryhmien yhteistoimintaryhmissä vuosittain syyskuun loppuun mennessä. Kaupungin yhteistoimintaryhmässä vuosittain vuoden lopulla.

### **Tavoite: Henkilöstön osaamista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa vahvistetaan**

- Toimenpiteet
  - Toimiva työyhteisö –ohjeen mukaiset toimintatavat on käytöön otettu ja niihin on järjestetty tukea
- Vastuutaho
  - HR- ja työsuojelutoimijat konsernihallinnossa ja palvelualueilla
- Seuranta



- Palvelualueiden ja -ryhmien yhteistoimintaryhmissä vuosittain syyskuun loppuun mennessä. Kaupungin yhteistoimintaryhmissä vuosittain vuoden lopulla.

**Tavoite: Syrjintää kokoneiden osuus vähenee ja siihen puuttuminen tehostuu**

- Toimenpiteet
  - Otetaan käyttöön ilmoittamisen kanava epäasialliselle käytökselle
- Vastuutaho
  - Konsernihallinto ja palvelualueet
- Seuranta
  - Palvelualueiden ja -ryhmien yhteistoimintaryhmissä vuosittain syyskuun loppuun mennessä. Kaupungin yhteistoimintaryhmissä vuosittain vuoden lopulla.

## 8 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 tiedottaa tarvittaessa laiminlyönneistä henkilöstöyksikköä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön pitää olla jatkuvaa ja sidoksissa normaaliin esihenkilötyöhön. Henkilöstöyksikkö tiedottaa toimintayksiköille mahdollisista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita koskevista uusista säännöksistä ja määräyksistä. Kaupungin intranetissä on oma sivu koskien henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita.

Kaupungin yhteistoimintaryhmä seuraa ja valvoo osaltaan kaupungin henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumista.

