

# Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2025-2026

Henkilöstöjohtaja Niina Pietikäinen



# Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

- Tavoitteena, että tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on osa työyhteisön arkea ja säännöllistä kehittämistoimintaa ja näin lisätä työhyvinvointia ja työssä viihtymistä
- Tarkoituksena 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-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu Tampereen kaupungilla

- **Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma**
  - valmistellaan yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa
  - tavoitteet käsitellään hr-verkostossa
  - hyväksytään kaupunginhallituksessa
  - hyväksytystä suunnitelmasta viestitään Taskussa ja Hr-verkostossa
- Henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista seuraa kaupungin yhteistoimintaryhmä
- Lisäksi on laadittu kaupungin palveluita koskeva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma ajalle 2023-2025

- Tasa-arvolain (1329/2014) mukaan työnantajan tulee ehkäistä sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää sekä edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa.
- Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää
  - selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja palkkakartoitus
  - arvio aikaisempien toimenpiteiden toteutumisesta ja tuloksista
  - toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi
- Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista eri syrjintäperusteet huomioiden työpaikalla ja työhönotossa. Työnantajan on kehitettävä työpaikan tarpeet huomioon ottaen työoloja ja niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhteisia huomioon ottaen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet.
- Yhdenvertaisuuslaissa kielletään syrjintä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.
- Yhdenvertaisuussuunnitelman keskeiset elementit: 1) toiminnan nykytilan arviointi 2) konkreettiset tavoitteet ja toimenpiteet 3) seuranta 4) arvioinnin johtopäätökset.

# Suunnitelman uudistaminen TAMPERE. FINLAND vuosille 2025-2026

- Suunnitelma uudistetaan kahden vuoden välein.
- Aiemman suunnitelman tavoitteiden toteutumisen arviointi; seuranta tehty puolivuositain
- Kartoitetaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytila ja tehdään johtopäätökset
  - Nykytila kartoitettu toukokuussa 2024 henkilöstökyselyllä
    - Tulokset käsitelty hr-verkostossa ja julkaistaan Taskussa
  - Nykytilan kartoituksessa hyödynnetään myös Kunta10 - tutkimuksen tulokset syrjinnän kokemuksista
- Lisäksi henkilöstöyksikkö laatii vuosittain koosteen ja johtopäätökset samapalkkaisuudesta, joka pohjautuu Tilastokeskuksen palkkaselvitykseen ja toimintayksiköiden selontekoon.
- Marraskuussa 2024 valmisteltu tavoitteet, toimenpiteet, aikataulut ja vastuutus yhdessä henkilöstön edustajien kanssa

Kuva: Visit Tampere / Laura Vanzo



# Suunnitelman 2023-2024 arviointi

# Toimenpiteiden toteutuminen

| Tavoitteet 2023-2024  | Toimenpiteet  | Vastuu                            | Aikataulu                | Tilanne 2023 - 2024   |
|---|---|-----------------------------------|--------------------------|---|
| Syrjintää kokeneiden osuus vähenee ja työnantajan puuttuminen koettuun syrjintään vahvistuu | Henkiseen väkivaltaan puuttumisen toimintamallin uudistaminen ja siihen liittyvän käytännön osaamisen vahvistaminen | Henkilöstöyksikkö toimintayksiköt | Suunnitelmakauden aikana | Toimintamallin uudistaminen alkoi 2024. Tavoitteena saada uusi toimintamalli voimaan keväällä 2025 ja kouluttaa henkilöstöä yleisesti ja esihenkilöitä.   |
|   | Esihenkilöille kohdenneet koulutukset nopean syrjintätilanteisiin puuttumisen tueksi                                | Henkilöstöyksikkö toimintayksiköt | Suunnitelmakauden aikana | Tietoisku esihenkilöille järjestettiin turvallisuusviikolla (viikko 41).  |
|   | Laaja-alainen tietoisuuden ja toimintavalmiuksien lisääminen osaamisen kehittämisen keinoin                         | Henkilöstöyksikkö toimintayksiköt | Suunnitelmakauden aikana | <p>Kunta10-tutkimuksen syrjintäkysymysten osio päivitetty vuodelle 2024 tarkemman tilannetietoisuuden saamiseksi. Keväällä 2024 toteutettiin myös kaupungin henkilöstölle suunnattu Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely. Kyselyiden pohjalta muodostuu aikaisempaa kattavampi tilannekuva, jonka pohjalta työnantajan toimenpiteitä suunnitellaan ja toteutetaan.</p> <p>Henkilöstön käyttöön tulevan tukimateriaalin kerääminen Taskuun valmisteltu ja julkaistaan uudessa Taskussa.</p> <p>Tredussa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusfoorumi, jossa syrjinnän estämisen tema keskeinen. Tietoisuutta on lisätty esimerkiksi hankkeiden, koulutustarjonnan ja kampanjoinnin kautta.</p> <p>TKL:ssä henkilöstölle on järjestetty aiheesta tiedotusta ja annettu toimintaohjeet häirintään, syrjintään, tasa-arvoiseen/yhdenvertaiseen kohteluun puuttumiseksi. Joulukuussa 2023 TKL:n esihenkilöille järjestettiin esihenkilövalmennustilaisuus, jossa käsiteltiin mm. häirintään, syrjintään, tasa-arvoiseen ja yhdenvertaiseen kohteluun liittyviä teemoja.</p> <p>Sipassa uusien työntekijöiden perehdytyskoulutukseen lisättiin tiedottamista työpaikan toimintatavoista ja -ohjeista em. asioihin liittyen. Työsuojelu on järjestänyt koulutuksia häirinnästä ja epäasiallisesta käyttäytymisestä. Työntekijäkokemuksen tärkeyttä ja vastausten analyysiin liittyvää keskustelua on ollut runsaasti.</p> |

# Toimenpiteiden toteutuminen

| Tavoitteet 2023-2024  | Toimenpiteet   | Vastuu            | Aikataulu                | Tilanne 2023 - 2024  |
|---|--|-------------------|--------------------------|--|
| Henkilöstön osaaminen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa vahvistuu | Uudistettua "Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus työyhteisöissä" - verkkokoulutusta kohdennetaan henkilöstölle säännöllisesti | Henkilöstöyksikkö | Suunnitelmakauden aikana | <p>Po. verkkokurssin markkinointia Taskun -sivustoilla on lisätty. Verkkokurssi on suoritettavissa Taskun koulutuskalenterissa, 11/2023 ko. verkkokurssi nostettiin ensimmäiseksi verkkokoulutusten listassa, lisäksi erillisiä etusivun uutisia on julkaistu Taskussa 25.4.2023, 13.9.2023, 2.11.2023, 17.4.2024 ja 4.9.2024.</p> <p>Turvallisemman tilan periaatteita on esitelty eri puolilla organisaatiota. Henkilöstön ymmärrys on lisääntynyt ja yksiköissä on laadittu omia turvallisemman tilan periaatteita yhdessä asiakkaiden/asukkaiden kanssa.</p> <p>On toteutettu laaja "Kaikkien Tampere" -viestintäkampanja, joka on näkynyt mm. kaupungin ratikkapysäkeillä. Kampanjaan liittyvää materiaalia (tarrat) on jaettu asukkaille ja henkilöstölle eri tilaisuuksissa. Tarroista toisessa luetellaan ihmisten ominaisuuksia, joiden perusteella ei saa syrjiä ketään. Toisessa tarrassa luetellaan ilmiöitä/teemoja, joita kaupunki edistää toiminnallaan (mm. yhdenvertaisuus, osallisuus, esteettömyys, yhteisöllisyys, hyvinvointi). Henkilöstöstölle suunnattu "Kaikkien Tampere" -tietoisku esteettömyydestä on videoitu.</p> <p>Julaisuudessaakin huomiota saanut vessaseminaari toteutettu, jossa käytiin keskustelua sensitiivisistä yhdenvertaisuusasioista. Seminaari lisäsi osallistujien (mm. kaupungin henkilöstön) tietoisuutta ihmisten moninaisuudesta ja intersektionaalisuudesta.</p> |



# Toimenpiteiden toteutuminen

| Tavoitteet 2023-2024   | Toimenpiteet  | Vastuu                            | Aikataulu                | Tilanne 2023 - 2024   |
|--|---|-----------------------------------|--------------------------|---|
| Toimintayksiköt suosivat anonyymin rekrytoinnin toimintatapaa              | Pilotoidaan Kuntarekry -järjestelmään sisältyvä anonyymin rekrytoinnin lisäominaisuus                             | Henkilöstöyksikkö toimintayksiköt | Suunnitelmakauden aikana | Anonyymin rekrytoinnin lisäominaisuus on otettu laajasti käyttöön. Ajalla 1-12/2024 on toteutettu 118 anonyymia rekrytointia, joka on 20 % kaikista kyseisen ajankohdan rekrytointitoimeksiannoista.  |
| Kansainvälisyyttä ja monimuotoisuutta edistävä toimintakulttuuri vahvistuu | Kansainvälisyysvalmiuksia tuetaan työyhteisöjen monikulttuurisuusperehdytyksen tukimateriaalilla ja koulutuksella | Henkilöstöyksikkö toimintayksiköt | Suunnitelmakauden aikana | <p>Tampereen kaupunkiorganisaation kansainvälistymistä tukeva KV- trainee -ohjelma käynnistyi elokuussa 2024 ja kaupungilla aloitti 4 kansainvälistä traineeta. KV-trainee -ohjelma sisältää yhteisiä tapahtumia suomenkielisen trainee -ohjelman kanssa sekä suomen kielen keskusteluklubi työelämäteemoista. KV-trainee -jakson onnistumisista tiedotetaan organisaatiossa laajasti ja kannustetaan tarjoamaan lisää kv-trainee -tehtäviä vuodelle 2025.</p> <p>Hakijakokemuskysely sekä hakijaviestinnän kirjeitä on julkaistu englanniksi ja työntekijäkokemuskyselyn englanninkielinen toteutus on valmistelussa. Kaupungin verkkosivuilla on tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta kertova sivukokonaisuus, jonka sisältöjä on laajennettu merkittävästä kuluvan vuoden aikana (<a href="http://tampere.fi/yhdenvertaisuus">tampere.fi/yhdenvertaisuus</a>). Osa sivuista on myös englanniksi.</p> <p>Kaupungin asukkaiden monimuotoisuutta on tuotu esille julkaisemalla uutinen Tampereen kaupungin omasta pride-lipusta.</p> |

TAMPERE.  
FINLAND

# Tavoitteet vuosille 2025-2026

# Ehdotus vuoden 2025-2026 tavoitteista ja seurannasta

| Tavoite 2025-2026  | Konkreetitset toimenpiteet   | Vastuutaho   | Seuranta  |
|--|--|--|---|
| Toimintayksiköt lisäävät anonyymiä rekrytointia                          | Toimintayksiköt suosivat anonyymien rekrytoinnin toimintatapaa                                     | Konsernihallinto ja palvelualueet                                | Yhteistoimintaryhmissä vuosittain syyskuun loppuun mennessä ja kaupunkitason YTR:ssä vuoden lopulla |
| Henkilöstön osaamista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa vahvistetaan | Toimiva työyhteisö –ohjeen mukaiset toimintatavat on käytöön otettu ja niihin on järjestetty tukea | HR- ja työsuojelutoimijat konsernihallinnossa ja palvelualueilla | Yhteistoimintaryhmissä vuosittain syyskuun loppuun mennessä ja kaupunkitason YTR:ssä vuoden lopulla |
| Syrjintää kokeneiden osuus vähenee ja siihen puuttuminen tehostuu        | Otetaan käyttöön ilmoittamisen kanava epäasialliselle käytökselle                                  | Konsernihallinto ja palvelualueet                                | Yhteistoimintaryhmissä vuosittain syyskuun loppuun mennessä ja kaupunkitason YTR:ssä vuoden lopulla |



# Suunnitelmaan kirjatut TAMPERE. erilaisen kohtelun käytännöt FINLAND

- 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 kaupunkiorganisaatiossa. Tarkoituksena on ehkäistä nuorten syrjäytymistä työmarkkinoilta ja lisätä työelämävalmiuksia.
  - Maahanmuuttajataustaisten henkilöiden aseman parantamiseksi työmarkkinoilla kesätyörekrytoinnissa huomioidaan maahanmuuttajataustaiset nuoret.
  - Yksiköitä suositellaan huomioimaan kesärekrytoinneissa pyrkimys edistää vammaisten nuorten työllistymistä.
- Lisäksi Tampereella on siirtymäaika 1.1.2026 asti liittyen toimistotyöajan taukokäytännön muuttamiseen työehtosopimuksen mukaiseksi
  - Siirtymäajalla osa toimistotyöaikaan tekevästä työntekijöistä ja viranhaltijoista ruokailee joutuisasti työajalla ja osa ruokailee KVTES:n mukaisen työaikaan kuulumattoman ruokailutaukokäytännön mukaisesti

- Toimintayksiköiden johto vastaa yksiköissä oman toimintansa puitteissa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta
  - Toimintayksiköiden yhteistoimintaryhmien tulee valvoa toimenpiteiden toteutumista ja sekä tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain noudattamista säännöllisesti
- Kaupungin yhteistoimintaryhmä seuraa ja valvoo osaltaan kaupungin henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden ja toimenpiteiden toteuttamista
  - Henkilöstöyksikkö laatii kaupungin yhteistoimintaryhmälle vuosittain seurantaraportin tavoitteiden toteutumisesta ja toimenpiteistä

Lisätiedot:  
henkilöstöjohtaja Niina Pietikäinen  
[niina.pietikainen@tamper.fi](mailto:niina.pietikainen@tamper.fi)