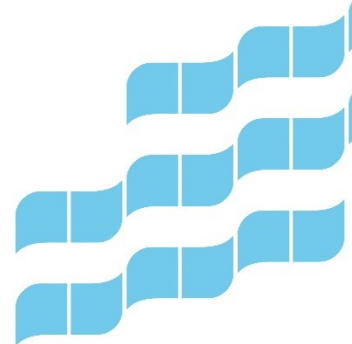


Konsernihallinto, henkilöstöyksikkö 30.1.2023 Dnro TRE:174/01.05.02/2023

Tampereen kaupungin henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2023–2024

1	Johdanto.....	2
2	Käsitteet ja määritelmät.....	3
2.1	Syrjintä.....	3
2.1.1	Välitön ja välillinen syrjintä	3
2.1.2	Läheissyrintä 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	Suunnitelman 2021–2022 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	11



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.

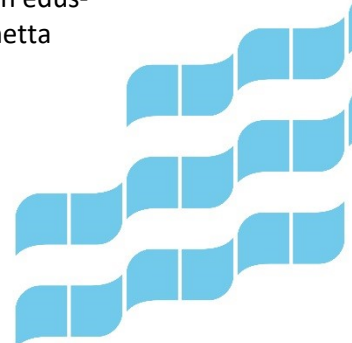
Tasa-arvolain (1329/2014) mukaan työnantajan tulee ehkäistä sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää sekä edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa. Tasa-arvosuunnittelulla tarkoitetaan työnantajan velvollisuutta tehdä selvityksiä työpaikan tasa-arvotilanteesta, 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 kestävän 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 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 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 alkuperästä, iästä tai sukupuolesta ja tämän perusteella henkilö esimerkiksi asetetaan epäedulliseen asemaan.

2.1.3 Häirintä

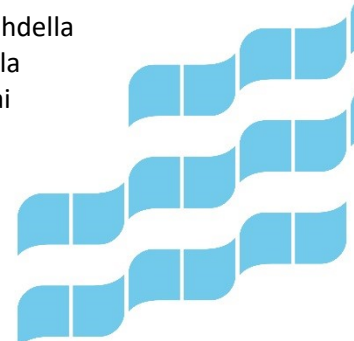
Häirinnällä tarkoitetaan henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä, hyökkäävä tai ahdistava ilmapiiri. Syrjinnäksi katsotaan myös työnantajan menettely silloin, jos työnantaja 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

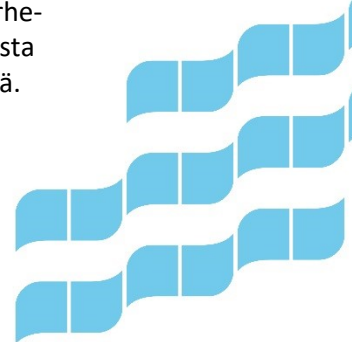
Muodollisella tasa-arvolla tarkoitetaan naisten ja miesten yhtäläisiä mahdollisuuksia ja niiden takaamista. Muodollinen tasa-arvo sukupuolten välillä toteutuu, kun säädökset ja ohjeet koskevat samalla tavalla miehiä ja naisia. Muodollisia oikeuksia ovat esim. äänioikeus, oikeus opiskeluun ja oikeus samaan 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

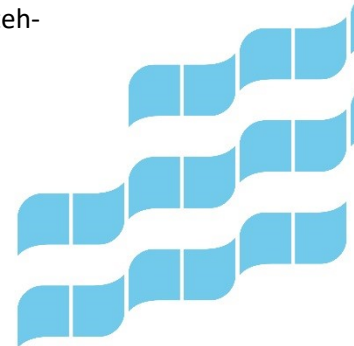
Kohtuullisilla mukautuksilla tarkoitetaan yksittäistapauksessa toteutettavia tarpeellisia ja asianmukaisia muutoksia ja järjestelyjä, joita työnantajan on yhdenvertaisuuslain mukaan tehtävä, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa saada työtä ja koulutusta, suoritua työtehtävistä ja 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 Suunnitelman 2021–2022 tavoitteiden toteutuminen

3.1 Tasa-arvosuunnitelman tavoitteiden toteutuminen

Tasa-arvon edistämisen yhdeksi tavoitteeksi asetettiin vuosille 2021–2022, että sukupuolinen syrjintä työyhteisössä vähenee. Suunnitellut toimenpiteet olivat, että lisätään rekrytointi- ja valintaprosessivalmennusta kohdennetusti esihenkilöille sekä käydään läpi Kunta10-tulokset yksiköissä ja tehdään toimenpiteitä tulosten pohjalta.

Syksyllä 2022 tehdyn Kunta10-tutkimuksen tulosten mukaan 2,5 % (2022) vastanneista ilmoitti kohdanneensa sukupuolista syrjintää. Vuoden 2022 tulos ei ole verrannollinen aikaisempien vuosien tuloksiin, sillä tutkimuksen kysymyksenasettelu muuttui. Työyhteisöt nostavat tuloksiensa pohjalta kehittämiskohteita, vahvuusalueita sekä toimenpiteitä oman työympäristön kehittämiseksi. Tavoitteet ohjaavat palvelualueiden ja liikelaitosten oman toiminnan kehittämistä. Vuoden 2022 tulokset käsitellään yksiköissä kevään 2023 aikana, ja niiden pohjalta tunnistetaan työyhteisöjen vahvuuksia ja tehdään kehittämistoimenpiteitä.



Esihenkilöille kohdennettu Virkavalinnat rekrytointiprosessissa -verkkokoulutus otettiin käyttöön vuonna 2021. Myös Monetran rekrytointiasiantuntijoita on koulutettu rekrytointi- ja valintaprosessiin liittyvissä asioissa. Vuonna 2022 järjestettiin esihenkilöille ja rekrytointiasiantuntijoille Onnistu rekrytoinnissa -luento sekä käynnistettiin palvelualueiden esihenkilöklinikat rekrytoinnin ja työnantajakuvan teemoista.

Toisena tasa-arvon edistämisen tavoitteena oli, että henkilöstön osaaminen tasa-arvoasioissa kehittyy. Toimenpiteenä tavoitteen toteutumiseksi sovittiin, että tasa-arvoasioita sisällytetään muun muassa esihenkilökoulutuksiin. Vastuullinen työnantaja ja Vastuullinen kesäduuni -kampanjat yhdistyivät vuonna 2022 Vastuullinen työpaikka -yhteisöksi. Kaupunki on sitoutunut noudattamaan Vastuullinen työpaikka -yhteisön periaatteita. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita käsiteltiin kesätyöntekijöiden kaupunkitasoisessa perehdytystilaisuudessa sekä Trainee-ohjelman perehdytyksessä vuonna 2022. Vastuullinen työpaikka -periaatteet sisällytetään perehdytyksen tukimateriaaleihin ja niitä tullaan käsittelemään vuonna 2023 järjestettävissä esihenkilöklinikoissa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta tiedotetaan myös kaupungin perehdytysoppaissa. Koko henkilöstölle suunnattu verkkokurssi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioista julkaistiin vuonna 2022 uudistettuna nimellä ”Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus työyhteisössä”.

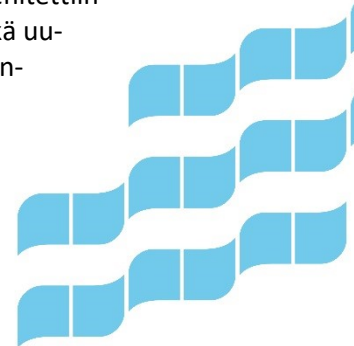
3.2 Yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden toteutuminen

Yhdenvertaisuuden edistämiseksi asetettiin vuosille 2021–2022 kaksi tavoitetta.

Ensimmäisenä yhdenvertaisuuden edistämisen tavoitteena oli rekrytoinnin kehittäminen. Tavoitteen toimenpiteeksi sovittiin anonyymien rekrytoinnin hyödyntäminen ja tietoisuuden lisääminen siitä. Anonyymi rekrytointi on mahdollista toteuttaa käytössä olevassa Kuntarekry-järjestelmässä. Rekrytointien yhteydessä tarjotaan anonyymien rekrytoinnin mahdollisuutta. Anonyymien rekrytoinnin mahdollisuutta käsiteltiin vuonna 2022 pidetyissä palvelualueiden esihenkilöklinikoissa. Intranetin rekrytointi-sivuille lisättiin anonyymien rekrytoinnin -alisivusto tietoisuuden lisäämiseksi. Esihenkilöitä on kannustettu kokeilemaan anonyymiä rekrytointia kokemusten saamiseksi. Kuntarekryn anonyymien rekrytoinnin työkalusta saatiin Monetralta syksyllä 2022 selvitys jatkokehittämisen pohjaksi.

Yhdenvertaisuuden edistämisen tavoitteena oli myös nopea puuttuminen syrjintätilanteisiin. Tämän tavoitteen edistämiseksi sovittiin kolme toimenpidettä.

Ensimmäisenä toimenpiteenä oli työnohjaajien ja työyhteisösovittelijoiden saatavuuden varmistaminen ja hyödyntäminen. Työnohjaajien ja työyhteisösovittelijoiden tilannetta, palvelujen käyttöä ja prosessien toimivuutta kartoitettiin vuonna 2021. Työyhteisösovitteluun liittyviä käytäntöjä kehitettiin yhdessä sovittelijaverkoston kanssa. Työyhteisösovittelua markkinoitiin myös intranetissä ja suoraan HR-verkostolle. Työnohjausprosessia kehitettiin ja selkeytettiin, viestintä- ja tukimateriaalit päivitettiin sekä uudistettiin intranet-sivusto. Palveluihin ohjautumisen käytän-



töjä yhdenmukaistettiin, mikä helpottaa jatkossa tiedonsaantia palvelujen käytöstä sekä vapaana olevista työnohjaajista ja työyhteisösovittelijoista.

Toisena toimenpiteenä oli Pois Kiusanhenki -koulutusten järjestäminen myös etäkoulutuksena. Pois Kiusanhenki -koulutus järjestettiin Teams-koulutuksena kahdesti vuonna 2021 ja kerran vuonna 2022.

Kolmantena toimenpiteenä oli esihenkilöille ja työsuojeluhenkilöstölle kohdenetut koulutukset ongelmatilanteisiin puuttumiseen. Koulutuksia ongelmatilanteisiin puuttumiseksi on järjestetty palveluryhmissä erilaisille kohderyhmille erilaisin painotuksin. Kaupunki on ollut suunnitelmakauden aikana mukana Asiallinen työpaikka -hankkeessa, jossa tavoitteena on löytää keinoja epäasiallisen kohtelun ja asiakasväkivallan vähentämiseen. Koulutuskokonaisuuden työstäminen teeman parissa jatkuu myös tulevina vuosina.

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 212 nuorta kesällä 2021. Työtehtävät ovat sijoittuneet erilaisiin avustaviin tehtäviin kaupunkiorganisaatioissa. Suurin osa kesäharjoittelujakson paikoista annettiin sovitusti niille nuorille, joiden kesäksi 2020 saatu kesäharjoittelupaikka peruuntui koronapandemian vuoksi. Lisäksi nuorisopalvelut palkkasi 71 nuorta omiin toimintoihinsa 1–2 viikon jaksoihin.

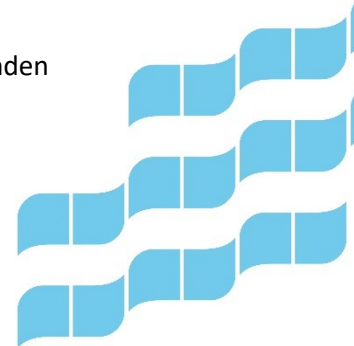
Maahanmuuttajataustaisten henkilöiden aseman parantamiseksi työmarkkinoilla Tampereen kaupunki on pyrkinyt palkkaamaan kesätöihin maahanmuuttajataustaisia nuoria.

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

4 Selvitys tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilasta

Tampereen kaupungin palveluksessa työskenteli vuoden 2021 viimeisenä päivänä 14 434 työntekijää. Vuoteen 2020 verrattuna henkilöstömäärä kasvoi 476 henkilöllä. Naisia oli kaupungin henkilöstöstä 76 prosenttia (2020: 76 %) ja miehiä 24 prosenttia. Naisia oli vakinaisista työntekijöistä 75,0 % ja osa-aikaista työtäikää noudattaneista 84,0 %. Vuonna 2021 johtavassa asemassa työskentelevistä naisista oli 44 % (2020: 43 % ja 2019: 39 %). Vuonna 2021 johtavia tehtäviä oli 48 ja vuonna 2020 49.

Vuonna 2021 sairauspoissaolopäiviä henkilötyövuotta kohden oli 17,9 kalenteripäivää ja vuonna 2020 vastaava luku oli



17,5. Kaikkiaan sairauspoissaoloja oli 629 henkilötyövuotta, ja vuonna 2020 sairauspoissaoloja oli 599 henkilötyövuotta (2019: 593 htv, 2018: 620 htv).

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 työsyrajintää. Kaupungin Pois kiusanhenki -toimintaohje, nollatoleranssi henkiselle väkivallalle, kiusaamiselle sekä syrjinnälle Tampereen kaupungin työpaikoilla edesauttaa osaltaan tasa-arvon edistämässä 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 arvioitaessa johtamista ja henkilöstön työhyvinvointia. Niitä hyödynnetään myös yksiköiden omassa kehittämistoimenpiteissä.

Työterveyslaitoksen toteuttaman Kunta10-tutkimuksen vastauksista saadaan tietoa yksittäiseen henkilöön kohdistuneen syrjinnän kokemuksista. Vuoden 2022 Kunta10-tutkimuksen tuloksissa mielipiteen perusteella tapahtuvaa syrjintää (9,8 % vastaajista) on koettu eniten verrattuna muihin tutkimuksessa kysytyihin syrjintäperusteisiin. Muista syistä johtuen tutkimuksen vastaajista on kokenut syrjintää sukupuolen perusteella 2,5 %, iän perusteella 5,4 %, koulutuksen perusteella 5,5 % ja aseman perusteella 7,1 %. Vuoden 2022 tulos ei ole verrannollinen aikaisempien vuosien tuloksiin, sillä tutkimuksen kysymyksenasettelu muuttui.

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 kesätöihin maahanmuuttajataustaisia nuoria.
- Yksiköitä suositellaan huomioimaan kesärekrytoinneissa 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 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. Sopimuksiin sisältyy vaihtoehto B, jossa on mahdollista jäädä siirtymäajaksi 1.1.2026 asti erityislaatuisen 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.

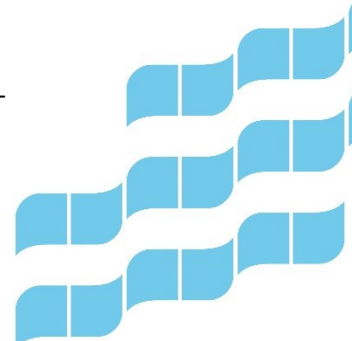
6 Tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Vuosille 2023–2024 on laadittu seuraavat tavoitteet ja toimenpiteet:

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteet

Tavoite: Syrjintää kokeneiden osuus vähenee ja työnantajan puuttuminen koettuun syrjintään vahvistuu

- Toimenpiteet
 - Henkiseen väkivaltaan puuttumisen toimintamallin uudistaminen ja siihen liittyvän käytännön osaamisen vahvistaminen
 - Esihenkilöille kohdennetut koulutukset nopean syrjintätilanteisiin puuttumisen tueksi
 - Laaja-alainen tietoisuuden ja toimintavalmiuksien lisääminen osaamisen kehittämisen keinoin



- Vastuu
 - Henkilöstöyksikkö, toimintayksiköt
- Aikataulu
 - Suunnitelmakauden aikana

Tavoite: Henkilöstön osaaminen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa vahvistuu

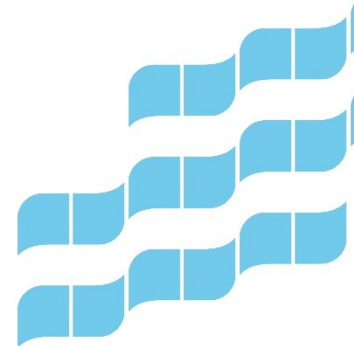
- Toimenpiteet
 - Uudistettua Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus työyhteisöissä -verkko-koulutusta kohdennetaan henkilöstölle säännöllisesti
 - Koulutuksessa perehdytään yhdenvertaisuuteen, tasa-arvoon ja syrjintään liittyviin käsitteisiin sekä yhdenvertaisuustyöhön Tampereen kaupungilla.
- Vastuu
 - Henkilöstöyksikkö
- Aikataulu
 - Suunnitelmakauden aikana

Tavoite: Toimintayksiköt suosivat anonyymien rekrytoinnin toimintatapaa

- Toimenpiteet
 - Pilotoidaan Kuntarekry-järjestelmään sisältyvä anonyymien rekrytoinnin lisäominaisuus
- Vastuu
 - Henkilöstöyksikkö, toimintayksiköt
- Aikataulu
 - Suunnitelmakauden aikana

Tavoite: Kansainvälisyyttä ja monimuotoisuutta edistävä toimintakulttuuri vahvistuu

- Toimenpiteet
 - Kansainvälisyysvalmiuksia tuetaan työyhteisöjen monikulttuurisuusperehdytyksen tukimateriaalilla ja koulutuksella
- 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 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.

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.

