



TAMPEREEN KAUPUNGIN YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA

Sisältö

1. Johdanto	1
2. Yhdenvertaisuuteen ja syrjintään kuuluvat käsitteet.....	2
3. Kaupungin toiminnan peruseriaatteita.....	4
4. Yhdenvertaisuuden seurannan nykytila	5
4.1 Syrjinnän vastaista neuvontaa Tampereella.....	7
4.2 Syrjintään puuttuminen.....	9
5. Toimenpide-ehdotukset.....	9
Liite: Työryhmän jäsenet.....	13

1. Johdanto

Tampereen kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena on kuntalaisten moninaisuuden hyväksyminen ja huomioiminen kaikessa kaupungin toiminnassa.

Yhdenvertaisuuslain tavoitteena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa. Lain avulla pyritään turvaamaan ihmisten samanlainen kohtelu ja estämään erilaista kohtelua. Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan sekä julkisessa että yksityisessä toiminnassa.

Yhdenvertaisuuslaki (2004/21) velvoittaa viranomaisia laatimaan yhdenvertaisuussuunnitelman. Säännös velvoittaa erityisesti muuttamaan niitä olosuhteita, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumista. Viranomaisten tulee omassa toiminnassaan ottaa lain tarkoitus huomioon suunnittelussa, tiedottamisessa, voimavarojen kohdentamisessa, valvonnassa, työkäytäntöjä kehitettäessä sekä soveltamisohjeita laadittaessa ja uudistettaessa. Yhdenvertaisuuden edistämiseksi tehtävän työn tulee olla johdonmukaista ja pitkäjänteistä.

Yhdenvertaisuuslain (2004/21) mukaan ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.



Tampereen kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelma koskee kaikkia näitä syrjintäperusteita. Tampereen kaupunki pyrkii edistämään yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan, estämään syrjintää kaikissa muodoissaan ja puuttumaan havaittuun tai ilmoitettuun syrjintään. Tämä koskee sekä henkilöstöä että palvelujen käyttäjiä.

Yhdenvertaisuus strategisessa johtamisjärjestelmässä

Tampereen kaupungin strateginen johtamisjärjestelmä koostuu kaupunkistrategiasta, henkilöstöohjelmasta, talousarviosta ja suunnitelmasta, palvelustrategioista ja tilaajan vuosisuunnitelmista, tuotantostrategioista ja tuottajan vuosisuunnitelmista sekä tilaajan ja tuottajan välisistä palvelusopimuksista. Erillisohjelmista annetun konsernihallinnon ohjeen mukaisesti yhdenvertaisuussuunnitelmaa toteutetaan strategisen johtamisjärjestelmän asiakirjojen kautta. Suunnitelmaa toteuttavat toiminnalliset tavoitteet määritellään palveluiden osalta lautakuntien palvelustrategioissa ja palvelusopimuksissa ja muilta osin osana yksiköiden toiminnan ja talouden suunnittelua.

Yhdenvertaisuuden näkökohdat huomioidaan kaikessa kaupungin toiminnassa läpikäyväenä peruseriaatteena. Tämä koskee niin kaupungin omaa palvelusopimusjärjestelmää kuin ulkopuolisilta ostettuja palveluitakin. Yhdenvertaisuutta arvioidaan palvelujen käyttäjän näkökulmasta.

Yhdenvertaisuussuunnitelman laadinta ja toteutustilanne on nostettu kaupunkistrategiassa seurattavaksi mittariksi. Yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään jatkossa valtuustokausittain ja sen hyväksyy kaupunginhallitus. Yhdenvertaisuustilanteesta raportoidaan kahden vuoden välein kaupunginhallitukselle. Ensimmäinen raportti laaditaan vuoden 2012 aikana.

Pormestarin päätöksellä (29.4.2010 § 155) asetettu yhdenvertaisuussuunnitelma-työryhmä on kokoontunut kaikkiaan seitsemän kertaa.

2. Yhdenvertaisuuteen ja syrjintään kuuluvat käsitteet

Syrjintä

Syrjintä tarkoittaa sitä, että yksilöä tai kokonaista ryhmää kohdellaan eriarvoisesti jonkin heidän piirteensä vuoksi.

Syrjinnän käsite kattaa välittömän ja välillisen syrjinnän ja häirinnän. Laissa kielletään myös ohje tai käsky syrjiä. Kukaan ei saa määrätä toista toimimaan syrjivästi.

Välitön syrjintä



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

Välillinen syrjintä

Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan sitä, että näennäisesti puolueeton, säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden, paitsi jos säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on puolueettomasti perusteltavissa oleva oikeutettu tavoite tai tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

Etninen syrjintä

Etninen syrjintä on ihmisten eriarvoista kohtelua sillä perusteella, että he kuuluvat tiettyyn etniseen tai kansalliseen ryhmään. Etnistä syrjintää voi olla myös erilaiseen asemaan asettaminen henkilön uskonnon tai ihonvärin tai kansalaisuuden perusteella.

Häirintä

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

Muodollinen yhdenvertaisuus

Muodollisen yhdenvertaisuuden toteutuminen tarkoittaa sitä, että samanlaisessa tapauksessa ihmisiä tulee kohdella samalla tavoin. Tasapuolinen kohtelu on tärkeä hallinnon oikeusperiaate. Hallintolain (6 §) mukaan viranomaisen toimien on oltava puolueettomia ja oikeassa suhteessa tavoiteltuun päämäärään nähden. Myös työsopimuslaki (2 luvun 2 §) velvoittaa työnantaja kohtelemaan kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti.

Tosiasiallinen yhdenvertaisuus

Tosiasiallinen yhdenvertaisuuden toteuttaminen edellyttää yhteiskunnassa esiintyvän syrjintään perustuvan eriarvoisuuden aktiivista poistamista. Viranomaisilla on perustuslakiin ja yhdenvertaisuuslakiin perustuva velvollisuus edistää ihmisten yhdenvertaisuutta.

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 4 § mukaan viranomaisten tulee erityisesti muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumista. Yhdenvertaisuuden aktiivinen edistäminen voi merkitä poikkeamista samanlaisen kohtelun periaatteesta, jotta heikommassa asemassa olevien ryhmien tosiasiallinen yhdenvertaisuus toteutuisi syrjintään puuttumista. Välillinen syrjintä on usein tahatonta ja perustuu esimerkiksi siihen, ettei näennäisesti puolueettoman säännöksen tai käytännön vaikutuksia erilaisiin ihmisiin tunnisteta.

Kohtuullinen mukauttaminen

Kohtuullinen mukauttaminen tarkoittaa yksittäistapauksessa toteutettavia tarpeellisia ja asianmukaisia muutoksia ja järjestelyjä, joilla ei aiheuteta suhteetonta rasitetta esimerkiksi työnantajalle tai koulutuksen järjestäjälle, ja joilla varmistetaan vammaisten henkilöiden mahdollisuus nauttia tai käyttää kaikkia ihmisoikeuksia ja perusvapauksia yhdenvertaisesti muiden kanssa. Kohtuullisilla mukautuksilla edistetään vammaisten henkilöiden työllistymistä, työssä selviytymistä ja työn säilyttämistä, koulutusta ja elinikäistä oppimista.

Yhdenvertaisuuslain 5 § mukaan työn teettäjän tai koulutuksen järjestäjän on tarvittaessa tehtävä kohtuullisia mukautuksia vammaisten henkilöiden työhön tai koulutukseen pääsyn, työssä selviämisen ja työuralla etenemisen turvaamiseksi. Vammaisten henkilöiden työntekoa helpottavat apuvälineet, kuten induktiosilmukka ja ruudunlukuohjelmat, ovat esimerkkejä kohtuullisista mukautuksista.

3. Kaupungin toiminnan peruseriaatteita

Monimuotoisuus on voimavara ja sen hyödyntämistä lisätään kaikessa kaupungin toiminnassa.

Tampere virtaa -kaupunkistrategian mukaisesti Tampere toimii siten, että asiakaslähtöiset palvelut toimivat laadukkaasti ja ovat tasapuolisesti kuntalaisten saatavilla. Muodollisesta yhdenvertaisuudesta pyritään tosiasialliseen yhdenvertaisuuteen. Aktiiviseen yhdenvertaisuustyöhön kuuluvat omien toimintamallien kriittinen tarkastelu, henkilöstön koulutus, sosiaalisten kriteerien huomioiminen julkisissa hankinnoissa sekä kaikkiin syrjintäperusteisiin liittyvän neuvonnan järjestäminen ja vastuuttaminen Tampereella.

Kaupunki ottaa toiminnassaan huomioon yhdenvertaisuuslain tarkoituksen suunnittelussa, tiedottamisessa, voimavarojen kohdentamisessa, valvonnassa ja työkäytännöissä. Kaupunki työnantajana toi-



mii niin, ettei työhönotossa tai henkilöstöpolitiikassa esiinny syrjintää millään lain tarkoittamalla perusteella. Syrjinnän kitkemiseksi ja torjumiseksi henkilöstölle järjestetään myös säännöllistä koulutusta.

Kaupungin palvelujen tulee olla kaikkien kuntalaisten saavutettavissa. Esimerkiksi sähköisen asiointin lisääntyessä on huolehdittava siitä, että myös niille, jotka eivät käytä sähköisiä palveluja, taataan palvelut yhdenvertaisesti.

Kaupunki ottaa huomioon maahanmuuttajien erityisaseman niin, että heillä on mahdollisuus muita perusteellisempaan opastukseen ja opetukseen koskien kaupungin tarjoamia palveluja. Käytännössä tämä tarkoittaa tehostettua opastusta palveluista eri kielillä mahdollisuuksien mukaan.

Vammaisten erityisasema huomioidaan tehostetuilla toimilla palvelujen saavuttamiseksi (esim. esteetön liikkuvuus ja tiedonsaanti) ja entistä paremmilla osallistumismahdollisuuksilla. Vammaisten työllistymistä ja kouluttautumista on tuettava siten, että he voivat suoriutua työtehtävistä tai opinnoista kohtuullisten järjestelyjen avulla.

4. Yhdenvertaisuuden seurannan nykytila

Tampereen kaupungin eri yksiköt antavat syrjinnän vastaista neuvontaa ja lisäksi kaupungilla on käytössä järjestelmiä palautteen saamiseksi. Tampereen kaupungilla ei kuitenkaan ole yhtenäistä seurantajärjestelmää kaikkien yhdenvertaisuuteen liittyvien asioiden toteutumisesta. Syrjinnän tunnistaminen on myös haasteellista monissa tilanteissa. Sen tunnistaminen yksittäisen päätöksen tai teon motiivina ei aina ole helppoa.

Yhdenvertaisuuden seurantaan ei ole olemassa selkeitä määriteltyjä mittareita. Yhdenvertaisuussuunnitelman laadinnan apuna on käytetty poliisin tilastotietoja rasistisista rikoksista sekä henkilöstön osalta Kunta10-tutkimuksen ja henkilöstötilinpäätöksen tietoja.

Poliisi kirjaa ja tilastoi rasistisia rikoksia. Muiden syrjintäperusteiden kirjaaminen esimerkiksi teon motiivina vaihtelee. Tilastointi on tehty, jos on epäilty rasistista motiivia. Yksittäisen työntekijän vastuulla on tunnistaa rasistinen motiivi ja osata se merkitä tilastojärjestelmään. Viimeisimmän, vuoden 2009, tilaston mukaan poliisilla on ollut Tampereella 37 epäiltyä rasistista rikosta. Tapausten määrä on pysynyt samana edelliseen vuoteen verrattuna.

Henkilöstön hyvinvoinnin tilasta saadaan puolueetonta tutkimustietoa Työterveyslaitoksen toteuttaman Kunta 10 – työhyvinvointitutkimuksen kautta. Kysely toteutetaan joka toinen vuosi. Tutkimuk-



sen tarkoituksena on selvittää työn ja terveyden välisiä yhteyksiä. Yksi kyselyn keskeisistä teemoista on työyhteisön tilaa kuvaavat mitarit, joiden avulla selvitetään muun muassa syrjinnän kokemusta työyhteisöissä.

Vuoden 2008 tulosten perusteella syrjintää kokeneita oli 13 % vastanneista. Tampereen Kunta10-tutkimuksen alla olevassa taulukossa näkyy tarkemmin syrjinnän jakautuminen eri tekijöiden perusteella.

Taulukko 1: Esiintyykö työpaikallasi syrjintää?

Kunta 10 -tutkimus, 2008 Tampereen kaupunki	Esiintyykö työpaikallasi syrjintää seuraavista syistä (%)	Onko syrjintä kohdistunut sinuun (%)
län perusteella	11	4
Sukupuolen perusteella	7	2
Koulutuksen perusteella	15	4
Mielipiteen perusteella	26	7
Etnisen aseman perusteella	4	0,4
Aseman perusteella	18	4

Vuoden 2010 kyselyssä kysytään ensimmäistä kertaa maahanmuuttajataustaisten henkilöiden määrää työyhteisöissä.

Vuonna 2006 hyväksytty yhdenvertaisuussuunnitelma edellytti yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumisen seurantaan henkilöstötilinpäätöksen yhteydessä. Siinä raportoidaan vuosittain sukupuolten ja ikäryhmien tasa-arvosta. Henkilöstötilinpäätökseen kootaan tiedot sukupuoli- ja ikäjakaumasta sekä itsenäisen aseman jakaantuminen sukupuolen perusteella.

Nykytilan arvioimiseksi työryhmä keräsi tietoa yhdenvertaisuustilanteesta eri kaupungin työpaikoilla kysymällä asiaa yksiköistä suoraan sekä Looran kautta tehdyllä kyselyllä. Vastauksia avoimiin kysymyksiin saatiin kaikkiaan 65. Osa vastaajista oli sitä mieltä, että syrjintää ei kaupungin palveluista tai työpaikoilta löydy, tuli osassa vastauksista selkeää syrjintää esiin. Syrjintäperusteena mainittiin muun muassa ikä, sukupuolinen suuntautuneisuus ja etninen tausta. Vastaajat mainitsivat myös monia johtamiseen liittyviä ongelmia, jotka eivät varsinaisesti liity yhdenvertaisuuslain tarkoittamiin syrjintäperusteisiin. Vastauksista raportoitii henkilöstöyksikölle.

Lokakuussa 2010 tehtiin tamperelaisten syrjintäkokemuksista kysely kaupungin valmistelufoorumi Valmassa. Kysely tuotti 15 vastausta, jotka otettiin huomioon suunnitelmaa laadittaessa. Syrjintäperusteina mainittiin sukupuolten epätasa-arvo työpaikoilla, sukupuolivähem-



mistöjen oikeuksien rikkominen, koulujen seksuaalikasvatuksen yksipuolisuus, vammaisten ihmisten heikko pääsy työmarkkinoille, vammaisten henkilöiden taloudellinen syrjintä heidän joutuessaan maksamaan avustajien pääsyn tilaisuuksiin ja tapahtumiin, muistisairaiden ihmisten syrjintä vammaispalvelupäätöksissä, uskonnottomien syrjintä vakaumuksensa perusteella sekä ruokavalioon liittyvä syrjintä (oikeus vegaaniruokavalioon kaupungin ateriapalveluissa).

Vammais- ja esteettömyysasiamiehen vuonna 2010 saaman palautteen perusteella vammaiset ihmiset kohtaavat välillistä syrjintää. Vammaisten henkilöiden rakenteellista yhteiskunnallista syrjintää ovat esteelliset ja saavuttamattomat rakennukset ja palvelut, tieto- ja viestintäteknologian yhdenvertaisten käyttömahdollisuuksien esteet sekä joukkoliikenteen esteellisyys. Palvelun yhdenvertainen käyttö edellyttää sekä palvelun että sen käytön mahdollistavien kulku- ja liikennenympäristöjen esteettömyyttä ja saavutettavuutta. Viestinnässä syrjimättömyys merkitsee kaikkien käyttäjäryhmien huomioimista viestin vastaanottajina.

Kaupungin välillistä syrjintää korjataan ja ennaltaehkäistään laajalaisella esteettömyystyöllä ja noudattamalla kaikille sopivan suunnittelun -periaatteita. Nämä periaatteet on kirjattu Tampereen kaupungin esteettömyysohjelmaan.

4.1 Syrjinnän vastaista neuvontaa Tampereella

Tampereen kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelman lähtökohtana on, että kuntalaisen kokiessa tullessa syrjityksi, hän löytää syrjintäperusteesta riippumatta yhden kontaktitahon, jonka kanssa asiasta voi keskustella ja joka ohjaa tarvittaessa eteenpäin normaaleihin viranomaisiin. Tällaista mallia kehitetään yhteistyössä kolmannen sektorin toimijoiden kanssa.

Kuntalaisen neuvominen häntä koskevassa asiassa on jokaisen kaupungin työntekijän tehtävä. Pääsääntöisesti saatu asiakaspalaute pyritään käsittelemään mahdollisimman lähellä palvelun tarjoamista.

Alla olevassa taulukossa on kuvattu koetuissa syrjintätapauksissa neuvovia tahoja.

Syrjintäperuste	Neuvova taho
Etninen alkuperä, kieli	Maahanmuuttajien omakielinen neuvonta, sosiaaliasemat, sosiaaliasiamiehet, kulttuuripalvelut, 3. sektorin toimijat
Uskonto ja vakaumus	Eri uskonyhteisöt, 3. sektorin toimijat



Vammaisuus	Vammais- ja esteettömyysasiamies, vammaispalvelutoimisto, sosiaaliasiamies, 3. sektorin toimijat;
Ikä	Kotitori, työhön liittyvissä asioissa työsuojeluvaltuutetut, ammattijärjestöt ja luottamusmiehet, 3. sektorin toimijat
Seksuaalinen suuntautuminen, sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu	SETA ja muut 3. sektorin toimijat, sosiaaliasemat ja sosiaaliasiamiehet
Moniperusteinen syrjintä	3. sektorin ostopalvelutoiminta (RIKU), työhön liittyvissä kysymyksissä työsuojeluvaltuutetut, luottamusmiehet

Kaupunkilaisia neuvovia kaupungin omia tahoja ovat muun muassa:

Omakielinen neuvonta

Maahanmuuttajien omakielisestä neuvonnasta saa opastusta esimerkiksi asumiseen, työhön, koulutukseen ja terveyteen liittyvissä kysymyksissä. Neuvojat opastavat myös etnisen syrjinnän uhreiksi joutuneita kuntalaisia. Kaikki neuvojat palvelevat asiakkaita myös suomeksi.

Vammaispalvelut

Vammaispalvelutoimistosta saa apua ja ohjausta vammaisuuteen liittyvissä kysymyksissä. Toimisto huolehtii vammaispalvelulain mukaisista palveluista ja taloudellisen tuen myöntämisestä vammaisille. Vammaispalvelulain mukaiset päätökset tekee sosiaalityöntekijä.

Vammais- ja esteettömyysasiamieheltä saa apua, ohjausta ja neuvontaa vammaisuuteen ja esteettömyyteen liittyvissä kysymyksissä. Hän vastaanottaa palautetta vammaisuuteen liittyvistä kysymyksistä sekä esteellisistä tiloista ja ympäristöistä. Sosiaaliasiamiehet neuvovat asiakkaan asemaan ja oikeuksiin liittyvissä kysymyksissä.

Kotitori Kotitori tarjoaa keskitetysti neuvontaa ikäihmisten arkipäivää tukevista palveluista sekä muista ikäihmisille tärkeistä asioista.

Ammattijärjestöt

Ammattijärjestöt tarjoavat henkilöstölle neuvontaa ja opastusta yhdenvertaisuuden toteuttamisessa. Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut tiedottavat epäkohdista ja muutostarpeista henkilöstöhallinnolle.

Neuvostot ja muut pysyvät yhteistyöelimet



Omien viiteryhmiensä kuulemiseen ja palvelujen kehittämiseen valitaan useita yhteistyöelimiä. Näistä lasten parlamentti ja nuorisofoorumi rakentuu kouluissa nimetyistä jäsenistä. Kaupunginhallitus nimeää jäsenet vammaisneuvostoon, vanhusneuvostoon ja maahanmuuttajaneuvostoon.

Kaikkien edellä mainittujen yhteistyöelimien tehtävänä on muun muassa tehdä ehdotuksia kaupungin palvelujen kehittämiseksi taustayhteisöille tärkeistä kysymyksistä.

Sähköiset palvelujärjestelmät

Kaupunki kehittää myös uusia sähköisiä palautejärjestelmiä. Sitä mukaa kuin sähköisesti saadut palautteet tilastoidaan, voidaan aineistosta saada myös tietoa kuntalaisten kokemasta syrjinnästä.

4.2 Syrjintään puuttuminen

Yhdenvertaisuusasioita tulee käsitellä kaupungin työyhteisöissä läpäisyperiaatteella. Esimiehen tulee myös korjata syrjiviksi koettuja työkäytäntöjä, tulipa niitä ilmi työyhteisön sisältä tai asiakaspalautteena.

Kaupungin eri palvelun tuottajilla tulee olla selkeä ohje syrjintään puuttumisesta. Kunkin palveluyksikön tulee myös huolehtia siitä, että syrjintään työpaikoilla ja saatuu asiakaspalautteeseen reagoidaan välittömästi ja että toimintatapa on henkilöstöllä tiedossa.

Yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista seurataan vuosittain henkilöstön suhteen henkilöstötilinpäätöksessä. Nykyisin seurataan Tampereen kaupungin henkilöstötilinpäätöksessä sukupuolta, ikää sekä johtavan ja itsenäisen aseman jakaantumista sukupuolen perusteella. Jatkossa raportoidaan myös muiden kuin suomen tai ruotsinkielisten työntekijöiden suhteellinen osuus.

5. Toimenpide-ehdotukset

Kaupunkistrategiassa edellytetään, että asiakaslähtöiset palvelut toimivat laadukkaasti ja ovat tasapuolisesti kuntalaisten saatavilla. Strategian yhtenä tavoitteena on, että palvelut vastaavat kuntalaisten kulttuuritaustojen monimuotoisuuteen. Tavoitteiden mittarina on mm. yhdenvertaisuussuunnitelman laadinta ja toteutustilanne.

Yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja sen seurannan kehittämiseksi esitetään seuraavia toimenpiteitä:



Yhdenvertaisuuden edistäminen sopimusohjauksella

Ehdotus Yhdenvertaisuutta edistetään kaupungin palveluissa sopimusohjauksen kautta. Tarjouspyyntöihin ja sopimukseen sisällytetään yhdenvertaisuuden näkökulma. Palvelusopimukseen tulee kirjata yhdenvertaisuuteen liittyvät tavoitteet, joita seurataan sopimuseurannan yhteydessä.

Aikataulu Vuoden 2011 aikana

Vastuu Lautakunnat

Yhdenvertaisuuden seuranta ja raportointi

Ehdotus Yhdenvertaisuustietoa tulee jatkossa seurata keskitetysti käyttämällä myös kaupunkiorganisaatiossa kerättäviä tunnuslukuja. Raportoivia tahoja voivat olla muun muassa:

- sosiaaliasiamiehet
- kotitori
- potilasasiamies
- vammais- ja esteettömyysasiamies,
- maahanmuuttajien omakielinen neuvonta

Aikataulu keräysjärjestelmä valmis vuoden 2012 alkuun mennessä

Vastuu tilaajaryhmä

Palautejärjestelmien kehittäminen

Ehdotus Sähköisten palautejärjestelmien rinnalla tulee huolehtia siitä, että palautetta voi antaa muuten kuin sähköisesti

Aikataulu Vuoden 2011 aikana

Vastuu Lautakunnat

Ehdotus Kaikille yhteinen tapa seurata yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista asiakasnäkökulmasta on asiakaspalautteet. Kaupungin toimintayksiköissä kerättävässä asiakaspalautelomakkeissa on oltava osio, missä tiedustellaan kokemuksia asiakaspalvelutilanteista.

Aikataulu Vuoden 2011 loppuun mennessä

Vastuu Kuntademokratiayksikkö, asiakaspalvelun sähköisiä palvelukyselyjä kehittävät tahot



Koulutus syrjinnän tunnistamiseksi

Syrjinnän tunnistaminen on lähtökohta ja edellytys yhdenvertaisuuden toteutumiseksi viranomaisen toiminnassa. Syrjinnän tunnistaminen päätöksenteon ja/tai palvelujen laadun varmistamisessa on suuri haaste. Se edellyttää henkilöstön tietoisuuden lisäämistä niin tehokkaalla tiedotuksella kuin koulutuksellakin.

- Ehdotus Tampereen henkilöstökoulutukseen lisätään ”matalan kynnyksen” koulutustietoiskuja syrjinnästä ja yhdenvertaisuuslain vaatimuksista ja sen toteuttamisesta käytännössä
- Aikataulu Vuoden 2011 alusta
- Vastuu Henkilöstöyksikkö ja tilaajaryhmä

Asenneilmapiiriin vaikuttaminen

- Ehdotus Kaupungin eri yhteistyöryhmille varataan vuosittain riittävät resurssit yhdenvertaisuutta edistävien kampanjoiden järjestämiseen
- Aikataulu Vuoden 2012 budjettiin
- Vastuu Lautakunnat ja henkilöstöyksikkö
- Ehdotus Kaupunki kiinnittää erityistä huomiota ja varaa resursseja lasten ja nuorten yhdenvertaisuutta edistävään asennetyöhön päiväkodeissa ja eri kouluasteilla.
- Aikataulu Vuoden 2012 budjettiin
- Vastuu Lautakunnat

Syrjinnän yleisneuvonta

- Ehdotus: Luodaan ”yhden luukun” –periaatteen toimintamalli yhdessä kolmannen sektorin toimijoiden kanssa. Neuvonnassa hyödynnetään vähemmistövaltuutetun toimistosta koordinoitua syrjinnän vastaisen neuvonnan hanketta.
- Vastuu Tilaajaryhmä
- Aikataulu Vuoden 2011 alusta

Yhdenvertaisuusasioiden vastuutus



- Ehdotus Yhdenvertaisuustavoitteiden saavuttaminen edellyttää yhden henkilön kokopäivästä työpanosta. Yhdenvertaisuusasiamies toimii poik-kihallinnollisesti yhteistyössä kaikkien kaupungin toimialojen ja työyksiköiden kanssa
- Aikataulu Vuoden 2011 aikana
- Vastuu Tilaajaryhmä

Konsernihallinnon johtoryhmä teki täsmennyksen yhdenvertaisuusasioiden vastuutus –kohtaan, että resursseja ei ole syytä lisätä, vaan tehtäväjärjestelyillä vahvistaa yhdenvertaisuusasioiden huomioonotamista.”



LIITE

Yhdenvertaisuussuunnitelman laadinnan työryhmän jäsenet:

Hashi Abdulkadir	maahanmuuttajaneuvoston pj, verkostokoordinaattori, työllisyydenhoidon palveluyksikkö
Järvelä Kristiina	apulaispormestari, lasten ja nuorten palvelut, puheenjohtaja
Kallonen Lotta	strategiasuunnittelija, talous- ja strategiaryhmä
Kaukola Jukka	vammais- ja esteettömyysasiamies, tilaajaryhmä
Koski Satu	henkilöstösuunnittelija, henkilöstöyksikkö
Koskinen Kaija	yhteistoimintapäällikkö, avopalvelut
Lehtinen Jarmo	asuntopoliittinen sihteeri, kaupunkikehitysryhmä, asuntotoimi
Naulo Katri	johdon sihteeri, tilaajaryhmä, sihteeri
Nurmikolu Kirsileena	pääluottamusmies, ammattijärjestöjen nimeämä edustaja
Nyrhinen Marja	maahanmuuttajatyön pääkoordinaattori, tilaajaryhmä, maahanmuuttajapalvelut, sihteeri
Palmgren Maria	sosiaalipalvelupäällikkö, lapsiperheiden sosiaalipalvelut
Reinson Maris	johtava koordinaattori, kulttuuripalvelut
Sinkkonen Päivi	projektisuunnittelija, tilaajaryhmä, alueellinen maahanmuuttajatyön kehittämishanke
Uusitalo Sami	suunnittelija, tilaajaryhmä, ikäihmisten hyvinvoinnin ylläpitäminen
Viinikka Riitta	sosiaalityöntekijä, työllisyydenhoidon palveluyksikkö, kuntouttava työtoiminta