



## Tampereen kaupungin henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2017–2018

### Sisällys

1	Johdanto .....	1
2	Syrjinnän käsitteet ja määritelmät .....	3
2.1	Välitön ja välillinen syrjintä .....	3
2.2	Läheissyrintä ja oletamaan perustuva syrjintä .....	3
2.3	Häirintä .....	3
2.4	Ohje ja käsky syrjiä .....	3
2.5	Vastatoimien kieltö .....	4
2.6	Syrjivän työpaikkailmoittelun kieltö .....	4
3	Tasa-arvosuunnitelma .....	4
3.1	Tasa-arvon käsitteet ja määritelmät .....	4
3.1.1	Muodollinen ja tosiasiallinen tasa-arvo .....	4
3.1.2	Sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu .....	4
3.2	Arvio aikaisemmasta tasa-arvosuunnitelmasta .....	5
3.3	Selvitys nykytilanteesta .....	5
3.4	Tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi .....	6
4	Yhdenvertaisuussuunnitelma .....	7
4.1	Yhdenvertaisuuden käsitteet ja määritelmät .....	7
4.1.1	Muodollinen ja tosiasiallinen yhdenvertaisuus .....	7
4.1.2	Positiivinen erityiskohtelu .....	7
4.1.3	Kohtuulliset mukautukset .....	7
4.2	Arvio aikaisemmasta yhdenvertaisuussuunnitelmasta .....	7
4.3	Selvitys nykytilanteesta .....	8
4.4	Erilaisen kohtelun käytännöt .....	9
4.5	Tavoitteet ja toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi .....	10
5	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.



Konsernihallinto  
Henkilöstöyksikkö

22.11.2016

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-arvolakia uudistettiin 1.1.2015 alkaen, jolloin lakiin lisättiin sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän kielto. Tasa-arvolaki velvoittaa, että työnantajan, jonka palveluksessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, on laadittava erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma. 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. Uusi yhdenvertaisuuslaki tuli voimaan 1.1.2015. Uusi yhdenvertaisuuslaki edellyttää, että työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimista yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Lain soveltamisala kattaa koko palvelussuhteen elinkaaren, ja työnantajan on huolehdittava, että kaikki toiminnot palvelussuhteen elinkaaren aikana ovat syrjimättömiä. Ensimmäinen uuden lain mukainen yhdenvertaisuussuunnitelma tulee laatia 1.1.2017 mennessä.

Syrjinnän kielto 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 syrjintää, häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen ja ohje tai käsky syrjiä. Lisäksi syrjinnäksi katsotaan läheissyryntä ja olettaaman perustuva syrjintä. Näiden lisäksi laeissa on syrjivän työpaikkailmoittelun kielto, vastatoimien kielto ja määritellyn positiivisen erityiskohtelun perusteet.

Tampereen kaupungin henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa. Yhdenvertaisuuden nykytilannetta on selvitetty yhdenvertaisuuskyselyllä. Edellinen henkilöstöpoliittinen tasa-



arvosuunnitelma on ollut voimassa vasta helmikuusta 2015, joten sen tavoitteita ei muutettu, mutta kokonaisuutena suunnitelma on päivitetty vastaamaan lain muutoksia.

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 kaupunkikonsernin sisäinen asiakirja.

## 2 Syrjinnän käsitteet ja määritelmät

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 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.

### 2.2 Läheissyryntä ja olettamaan perustuva syrjintä

Läheissyryntä 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.

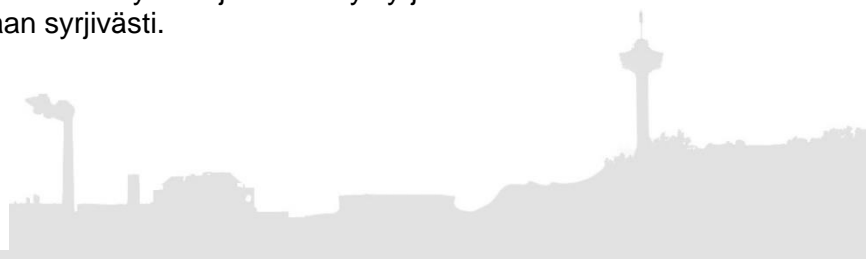
### 2.3 Häirintä

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.

### 2.4 Ohje ja käsky syrjiä

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





## 2.5 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.

## 2.6 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 kansalaisuutta. Työpaikkaa ei saa oikeudettomasti ilmoittaa myöskään vain naisten tai miesten haettavaksi.

## 3 Tasa-arvosuunnitelma

### 3.1 Tasa-arvon käsitteet ja määritelmät

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.

#### 3.1.1 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 tunnistetaan 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.

#### 3.1.2 Sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu

Sukupuoleen perustuvan syrjinnän ehkäisemisen ja naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämisen lisäksi työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiä 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 sukupuoli määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen.





## 3.2 Arvio aikaisemmasta tasa-arvosuunnitelmasta

Tampereen kaupungin henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnitelman 2012–2014 toteutuminen arvioitiin vuonna 2015 hyväksytyssä suunnitelmassa.

## 3.3 Selvitys nykytilanteesta

Tampereen kaupungin palveluksessa työskenteli vuoden 2015 viimeisenä päivänä 15 255 työntekijää. Vuoteen 2014 verrattuna henkilöstömäärä nousi 27 henkilöllä. Naisia oli kaupungin henkilöstöstä 74 prosenttia (2014: 75 %) ja miehiä 26 prosenttia. Vakinaisista työntekijöistä naisia oli 74,1 % ja osa-aikaista työaikaa noudattaneista 78,05 % oli naisia. Vuonna 2015 johtavassa asemassa työskentelevistä naisia oli 48 % (2014: 53 %, 2013: 48 %, 2012: 51 %).

Sairauspoissaolojen kokonaismäärä henkilötyövuotta kohti on laskenut vuodesta 2008 lähtien. Vuonna 2015 sairauspoissaolopäiviä henkilötyövuotta kohden oli 15,42 kalenteripäivää, kun vuonna 2014 vastaava luku oli 15,54. Kaikkiaan sairauspoissaoloja oli noin 590 henkilötyövuotta, kun vuonna 2014 sairauspoissaoloja oli noin 594 henkilötyövuotta (2013: 600 htv, 2012: 623 htv).

Samapalkkaisuuden edistämisen toimenpiteet määritellään 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 naisia tai miehiä. Päätöksen perustelemisella turvataan tasa-arvoinen ja yhdenvertainen valintamenettely.

Tampereen kaupunki edellyttää työnantajana työpaikoilla normaalia, hyvää työyhteisökäytöstä eikä hyväksy huonoa kohtelua, kiusaamista, sukupuolista häirintää, ahdistelua tai työsyjintää. Vuonna 2002 hyväksytty ja viimeksi vuonna 2014 päivitetty toimintaohje Pois kiusanhenki, nollatoleranssi henkisellemme väkivallalle, kiusaamiselle sekä syrjinnälle Tampereen kaupungin työpaikoilla edesauttaa osaltaan tasa-arvon edistämistä sekä antaa käytännön työkaluja ongelmatilanteiden käsittelyyn.

Tampereen kaupunki on mukana Työterveyslaitoksen laajassa Kunta10 -seurantatutkimuksessa. Tutkimuksessa paneudutaan työelämässä tapahtuviin muutoksiin ja henkilöstön hyvinvointiin. Kunta 10 -kysely tehdään joka toinen vuosi ja Tampereen kaupungin osalta tutkimustuloksia on käytettävissä jo vuodesta 2000. Kaupunkistrategiassa asetetaan tavoitteet Kunta10 -tutkimuksessa seurattavien psykososiaalisten kuormitustekijöiden vähentämiseksi.

Tasa-arvoon liittyen Kunta 10 -tutkimuksessa kysytään itseen kohdistuvan syrjinnän kokemuksia. Itseen kohdistunut sukupuolinen syrjintä on vähentynyt aiempiin kyselyvuosiin verrattuna. Vuonna 2014 1,3 % vastaajista koki, että heihin oli kohdistunut sukupuoleen liittyvää syrjintää. Vuonna 2012 vastaava luku oli 1,5 % ja vuonna 2010 1,6 %.





Edellä mainittujen ohjeiden, suunnitelmien ja tutkimusten lisäksi Tampereen kaupungilla on laadittu vuonna 2014 työhyvinvoinnin ohjelma, joka sisältää työsuojelun toimintaohjeen. Työsuojelun toimintaohje kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. Ohjelmalla varmistetaan asianmukainen, terveellinen ja turvallinen työympäristö kaikille työntekijöille.

### 3.4 Tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi

Tasa-arvoa edistetään tällä suunnitelmakaudella samoilla tavoitteilla ja toimenpiteillä, jotka suunniteltiin vuosille 2015–2017.

Tavoite	Toimenpiteet	Vastuu	Aikataulu
Itseen kohdistunut sukupuolinen syrjintä on vähentynyt Kunta 10 -tutkimuksessa	Pois kiusanhenki -koulutukset ja Kunta 10 -tulosten läpikäyminen yksiköissä ja toimenpiteiden tekeminen tulosten pohjalta.  Mittari: Kunta 10 -tutkimus	Toimintayksiköt, henkilöstöyksikkö	Kunta 10 -tutkimus joka toinen vuosi
Esimiestyön laatu on parantunut ja esimiesten koulutuksissa käynti on lisääntynyt	Tarjotaan kohdennutusti esimiehille koulutuksia ja esimieskoulutusten vaikuttavuuden seuranta on kehitetty.  Mittari: Kunta 10 -tutkimus, esimieskoulutuksissa kävijöiden määrä, vaikuttavuuden seuranta	Esimiehet, henkilöstöyksikkö	Kunta 10 -tutkimus joka toinen vuosi
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. Selvitettävä on, onko olemassa perusteettomia palkkaeroja, vai perustuvatko erot muihin selittäviin tekijöihin (työn vaativuus, työajat, päivystys, vuorotyö yms.).	Henkilöstöyksikkö, toimintayksiköt	Vuosittain







## 4 Yhdenvertaisuussuunnitelma

### 4.1 Yhdenvertaisuuden käsitteet ja määritelmät

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 suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

#### 4.1.1 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.

#### 4.1.2 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.

#### 4.1.3 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.

### 4.2 Arvio aikaisemmasta yhdenvertaisuussuunnitelmasta

Tampereen kaupungin kaupunkitasoinen yhdenvertaisuussuunnitelma on hyväksytty vuonna 2010. Siinä yhtenä osana käsiteltiin henkilöstön yhdenvertaisuutta. Yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista henkilöstön osalta on seurattu vuosittain henkilöstötilinpäätöksessä. Henkilöstötilinpäätöksessä seurataan sukupuolta, ikää sekä johtavan ja itsenäisen aseman jakaantumista sukupuolen perusteella. Kaupunkitasoinen yhdenvertaisuussuunnitelma uusitaan tulemaan voimaan vuoden 2017 alusta.





## 4.3 Selvitys nykytilanteesta

Yhdenvertaisuuden nykytilaa selvitettiin vuonna 2016 kyselyllä, joka lähetettiin vastattavaksi kaikille Tampereen kaupungin yksiköiden hr-vastaaville, pääluottamusmiehille, työsuojeluvaltuutetuille sekä työsuojelupäälliköille. Kyselyssä pyydettiin arvioimaan vastaajan edustaman työyhteisön ilmapiiriä ja yhdenvertaisuuden toteutumista eri-ikäisten ja vähemmistöihin kuuluvien työntekijöiden osalta sekä kysyttiin mahdollisesta tietoon tulleesta syrjinnästä työyhteisössä ja sen luonteesta. Lisäksi kysyttiin yhdenvertaisuuden kehittämistarpeista ja pyydettiin toimenpide-ehdotuksia yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Noin puolet yhdenvertaisuuskyselyn vastaajista on havainnut työyhteisössä syrjintää. Vastauksissa nousee syrjintäperusteena selkeimmin esiin mielipide (34,3 % vastaajista), jonka lisäksi vastaajien tietoon on tullut syrjintää korkean iän (14,3 %), terveydentilan (11,4 %), ammattiyhdistystoiminnan (11,4 %) sekä perhesuhteiden (8,6 %) perusteella. Yksittäisillä vastaajilla tietoon on tullut syrjintää myös nuoren iän, kansalaisuuden, uskonnon, vakaumuksen ja poliittisen toiminnan perusteella. Alkuperän, kielen, vammaisuuden tai seksuaalisen suuntautumisen perusteella ei vastausten perusteella ole ilmennyt lainkaan syrjintää.

Yhdenvertaisuuskyselyssä tarkennettiin vastaajilta, esiintyykö mielipiteen perusteella syrjintää, joka näkyy palkkauksessa, uralla etenemisessä, työtehtävien jakamisessa tai sosiaalisessa kanssakäymisessä. Eniten mielipiteen perusteella esiintyy syrjintää työtehtävien jakamisessa (40,6 % vastaajista). Mielipiteen perusteella syrjintää esiintyy myös uralla etenemisessä (31,3 %), sosiaalisessa kanssakäymisessä (25 %) ja palkkauksessa (21,9 %).

Syrjintää tapahtuu selkeästi eniten lähiesimiehen (62,5 %) ja muun esimiesasemassa olevan (43,8 %) taholta, mutta myös työtoverin taholta (37,5 %). Osalle vastaajista on tullut tietoon syrjintää myös alaisen, yhteistyökumppanin tai jonkun muun taholta. Kyselyssä kysyttiin myös, onko mahdolliseen syrjintään puututtu. Pääasiassa tietoon tulleeseen syrjintään on puututtu (47,1 %). Noin kolmasosa vastaajista on vastannut, että syrjintään ei ole puututtu ja muutama ei osannut sanoa, onko syrjintään puututtu.

Eri-ikäisten ja vähemmistöihin kuuluvien työntekijöiden yhdenvertaisuuden toteutumista selvitettiin pyytämällä vastaajia arvioimaan miten hyvin yhdenvertaisuus toteutuu henkilöstön rekrytoinnissa, johdon ja esimiesten rekrytoinnissa, palkkauksessa, työtehtävien jakamisessa, uralla etenemisessä, koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa sekä sosiaalisessa kanssakäymisessä. Vastausten perusteella eri-ikäisten yhdenvertaisuus toteutuu parhaiten henkilöstön rekrytoinnissa ja sosiaalisessa kanssakäymisessä ja huonoiten uralla etenemisessä, työtehtävien jakamisessa ja koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa. Vähemmistöjen yhdenvertaisuus toteutuu parhaiten palkkauksessa ja koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa ja huonoiten johdon ja esimiesten rekrytoinnissa sekä henkilöstön rekrytoinnissa.

Kyselyssä kartoitettiin yhdenvertaisuuden kehittämistarpeita ja toimenpide-ehdotuksia yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Eri-ikäisten ja





vähemmistöihin kuuluvien työntekijöiden yhdenvertaisuuden kehittäminen koetaan kokonaisuudessaan hyvin tarpeelliseksi. Säännöllistä koulutusta yhdenvertaisuudesta tarvitaan työyhteisöissä koko henkilöstölle, mutta erityisesti esimiehille ja johdolle. Koulutusta toivotaan esimiehille mm. syrjintään puuttumisesta, yhdenvertaisuuden asenteen ja keskustelun säännöllisestä ylläpitämisestä sekä velvollisuudesta ohjata ja puuttua virheisiin, käytökseen ja asenteisiin sekä oikeisiin ja turvallisiin työtapoihin. Koko henkilöstölle toivotaan mm. yleistä kertausta siitä, mitä yhdenvertaisuus on ja mitä se ei ole.

Myös Työterveyslaitoksen toteuttaman Kunta10-tutkimuksen vastauksista saadaan tietoa syrjintään liittyvistä kokemuksista. Vuonna 2014 Kunta10-tutkimuksen vastaajista on kokenut syrjintää iän perusteella 3,4 % (2012: 3,2 %), koulutuksen perusteella 3,5 % (2012: 3,7 %), mielipiteen perusteella 5,8 % (2012: 6,0 %) ja aseman perusteella 3,5 % (2012: 3,8 %). Kunta10-tutkimuksen tuloksissa mielipiteen perusteella tapahtuvaa syrjintää on koettu eniten verrattuna muihin tutkimuksessa kysytyihin syrjintäperusteisiin, mutta on kuitenkin ollut vähemmän päin verrattuna aiempiin vuosiin.

#### 4.4 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 kaupunkiorganisaatiossa. Tarkoituksena on ehkäistä nuorten syrjäytymistä työmarkkinoilta sekä nostaa Tampereen työllisyysprosenttia.
- Maahanmuuttajataustaisten henkilöiden aseman parantamiseksi työmarkkinoilla Tampereen kaupunki pyrkii palkkaamaan kesätöihin maahanmuuttajataustaisia nuoria vähintään 2 % kesätyöntekijöistä.
- Yksiköitä suositellaan huomioimaan kesärekrytoinneissa pyrkimys edistää vammaisten nuorten työllistymistä.

Toimistotyöajan taukokäytäntö:

KVTES:n mukaisissa toimistotyöajan taukokäytännöissä ollaan muutosvaiheessa, jonka johdosta ruokailutauon osalta on tilapäisesti käytössä kahta erilaista käytäntöä.

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.

Koska työaikaan kuulumattoman ruokatauon antaminen on nykyisin mahdollista, otetaan työsuhteissa, joissa työsopimus solmitaan 1.2.2017 tai sen jälkeen, käyttöön työaikalain ja työehtosopimuksen mukainen taukokäytäntö 1.2.2017 alkaen. Muun virka- ja työsuhteisen henkilöstön



osalta haetaan suostumuksia työehtosopimuksen mukaiseen taukokäytäntöön siirtymiseksi. Suostumukseen perustuvia muutoksia pyritään toteuttamaan 1.5.2017 alkaen. Työnantaja tulee tarjoamaan kompensatioita niille, jotka antavat suostumuksensa muutokseen.

Muutosvaiheessa osa toimistotyöaikaan tekevästä työntekijöistä ruokailee joutuisasti työajalla ja osa ruokailee KVTES:n mukaisen työaikaan kuulumattoman ruokailutaukokäytännön mukaisesti.

Viranhaltijoiden osalta muutos edellyttää lisäksi, että asiasta sovitaan viranhaltijoita edustavien järjestöjen kanssa.

Työnantaja edistää muutoksen toteuttamista kaikin käytettävissä olevin keinoin. Tavoitteena on, että jokaisella toimistotyöaikaan tekevällä on jatkossa virka- ja työehtosopimuksen mukainen ruokailutauko.

#### 4.5 Tavoitteet ja toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Vuosille 2017–2018 on laadittu seuraavat toimenpiteet:

Tavoite	Toimenpiteet	Vastuu	Aikataulu
Henkilöstön osaaminen yhdenvertaisuus- ja syrjintäkysymyksissä ja -tapauksissa paranee	Laaditaan yhdenvertaisuutta koskeva verkkomateriaali, joka käydään yksiköissä läpi keskustellen aiheesta oman työyhteisön sekä asiakkaiden yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Materiaaliin sisällytetään pelisääntöasiat ja työyhteisökohtaiset kysymykset.	Henkilöstö-yksikkö, konserni-palvelu-yksikkö, toiminta-yksiköt	Materiaali laadittu vuoden 2017 aikana ja käyty läpi yksiköissä vuoden 2018 loppuun mennessä
Yhdenvertainen toiminta esimiestyössä paranee	Yhdenvertaisuusasiat sisällytetään osaksi eri aihealueiden esimieskoulutuksia. Koulutustilaisuuksia järjestettäessä kouluttajia pyydetään tuomaan esiin yhdenvertaisuuden näkökulma.	Henkilöstö-yksikkö, konserni-palvelu-yksikkö	Vakiintunut käytännöksi vuosien 2017–2018 aikana

Toimenpiteiden suunnittelussa on otettu huomioon henkilöstön yhdenvertaisuuden lisäksi myös asiakkaiden yhdenvertaisuuden näkökulma. Mielipiteeseen perustuvaa syrjintää pyritään ehkäisemään osaltaan korostamalla avoimuutta ja sisällyttämällä verkkomateriaaliin työyhteisöjen pelisääntöjen käsittely.





## 5 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 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 edistävistä 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.

Tämä suunnitelma kumoaa henkilöstöjaoston 17.2.2015 § 29 hyväksymän Tampereen kaupungin henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma 2015–2017 Dnro TRE: 558/01.05.02/2015.

