

Taulukko Ylen artikkelista: "Pätevin valitaan tehtävään" – maahanmuuttajia ei suosita kaupunkien rekrytoinnissa. Lähde: <https://yle.fi/uutiset/3-8265439>

Kaupunki	Ohjeistus positiivisesta syrjinnästä?	Poimintoja vastauksista
Espoo	Ei ole.	"Halutaan kasvattaa vieraskielisten (työntekijöiden) määrää. Olisi hyvä, että palveluiden tarjoajat edustaisivat väestöä. On pohdittu, onko palvelukoneisto viritetty vain kantasuomalaisille.
Helsinki	On.	"Monimuotoisuus tulisi nähdä voimavarana, jolla edistetään osaamista ja palvelujen kehittymistä kuntalaisille. Rekrytoinnissa ja henkilöstöjohtamisessa henkilöstöä tulee kuitenkin kohdella kaikissa tilanteissa yhdenvertaisesti".
Hämeenlinna	Ohje on tulossa: "Tulemme lähiaikoina päivittämään kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelman ja positiivinen syrjintä liitetään osaksi sitä".	"Vieraskielisiä työntekijöitä rekrytoidaan tarpeen mukaan".
Iisalmi	Ei ole.	"Meillä on lähtökohtana palkata se pätevin ja soveltuvin. Totta kai tervetullutta on, jos vieraskielisistä löytyy meille sopivaa rekrytoitavaa".
Joensuu	Ei ole.	"Rekrytointien laillisuuden varmistaminen on ensisijaista ja positiivisessa syrjinnässäkin rajanveto/tulkinta voi olla haastavaa".
Kokkola	Ei ole.	"Työnantajan etu on valita haettuun tehtävään mahdollisimman pätevä ja soveltuva henkilö, riippumatta etnisestä tai muusta taustasta".
Kotka	Ei ole.	"Kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on, että kaupungin kaikenlaisessa johtamisessa otetaan huomioon työpaikan henkilöstön moninaisuus".
Kouvola	Ei ole, mutta "asiaa tarkastellaan, kun suunnitelmaa seuraavan kerran päivitetään".	"Tavoitteita asian osalta ei ole määritelty".
Kuopio	Ei ole.	"Kaikkia kohdellaan tasavertaisina. Enemmän haetaan parasta osaajaa Kuopion kaupungin palvelukseen riippumatta hänen sukupuolestaan tai kielestään".

Lahti	Ei ole.	"Maahanmuuttajia kohdellaan samalla tavalla kuin ketä tahansa muuta hakijaa".
Lappeenranta	Ei ole.	"Meillähän alkaa olla aika paljon maahanmuuttajataustaisia lapsia. Jos osaa venäjää, ei maahanmuuttajatausta ainakaan pahitteeksi ole. Erityisesti varhaiskasvatus olisi halukas ottamaan lisää ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä, koska myös lapsissa on paljon mamuja".
Oulu	Ei ole.	"Oulussa ei positiivista syrjintää".
Rovaniemi	Aiheesta on maininta Rovaniemen tasa-arvosuunnitelmassa: "Positiivinen erityiskohtelu on sallittua, jos siihen on objektiiviset ja perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävät perusteet ja jos se on oikeassa suhteessa tavoiteltavaan etuun".	"Henkilövalinnoissa haastatteluun valinta perustuu osaamiseen (koulutus ja työkokemus) ja pätevyYTEEN".
Salo	Ei ole.	"Rekrytointitilanteet on katsottu aidosti tasa-arvoisiksi valintatilanteiksi, joita ei ole ennalta määritelty tietyn kriteerin kautta toteutettaviksi".
Seinäjäki	Ei ole.	"Maahanmuuttajien määrä Seinäjoella on niin pieni, että mitään erityisempää ei ole tarvinnut päättää tai tehdä".
Tampere	Ei ole.	"Kesätyönhakijoiden kohdalla tahtotilana on se, että maahanmuuttajataustaisia nuoria pyritään palkkaamaan vähintään 2 % kesätyöntekijöistä".
Turku	Ei ole.	"Turussa ei ole positiivisen syrjinnän ohjetta, sen sijaan anonyymin ansiovertailun käyttöä edistetään. Perusteena ratkaisulle on ollut se, että positiivisessa syrjinnässä voisi joutua ottamaan kahden eri vähemmistöperusteen "tärkeuden", ts. syrjiä toista toisen kustannuksella".
Vaasa	Ei ole.	
Vantaa	Ei ole.	"Me ajatellaan, että (maahanmuuttajia) on järkevää palkata, että tulee sellaista osaamista mitä meillä suomalaisilla ei ole. Vantaalla puhutaan yli sataa kieltä".
Varkaus	Ei ole, mutta "sitä kenties voitaisiin jossain vaiheessa harkita".	"Lähtökohtaisesti pyritään siihen, että kaikista kelpoisin ja soveltuvin kuhunkin tehtävään tulee valituksi".

*Poimintoja kaupunkien henkilöstöjohtajilta saaduista vastauksista. Kaupungeilta kysyttiin muun muassa "onko kaupungilla ohje positiivisesta syrjinnästä kaupungin rekrytoinnissa", "miten ohjetta sovelletaan käytännössä" ja "harjoitetaanko positiivista syrjintää rekrytoinnissa vaikka ohjeistusta ei ole".*