

## Planen för jämställdhet och likabehandling 2024-2025

Personalsektionen 24.04.2024 § 22

915/01.00.00/2023

Beredare	tf. personaldirektör Teija Parkkonen HR-expert Siru Sirén <a href="mailto:fornamn.efternamn@kirkkonummi.fi">fornamn.efternamn@kirkkonummi.fi</a> , tfn 09 29671 (växel)
Beslutsförslag	tf. personaldirektör Teija Parkkonen  Personalsektionen beslutar godkänna planen för jämställdhet och likabehandling 2024-2025.
Behandling	HR-expert Siru Sirén presenterade ärendet vid sammanträdet. Han lämnade sammanträdet efter behandlingen av detta ärende kl. 17.54.  Ordföranden förklarade diskussionen avslutad och konstaterade att det under diskussionen hade getts följande ändringsförslag:  Arttu Lankinens ändringsförslag: Under rubriken "En verksamhetskultur som förstärker expertis och kompetens - kompetensutveckling, utbildning och coaching" tas följande text bort: "Enligt behov erbjuda stöd för dem som har ett annat modersmål än finska eller svenska, exempelvis genom att tillhandahålla språkkurser utanför arbetstid och möjliggöra stöd för att lära sig finska även under arbetstid". Motivering: flera andra instanser så som medborgarinstitutet och den tredje sektorn erbjuder möjligheter till språkstudier. En arbetstagare ska vid anställandet ha både de yrkesmässiga och språkliga färdigheterna som krävs för att utföra arbetet.  Ändringsförslaget understöddes inte så det förföll.
Beslut	Personalsektionen beslutade godkänna planen för jämställdhet och likabehandling 2024-2025.
För kännedom	HR-teamet, hela personalen
Redogörelse	En arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda ska ha en lagstadgad plan för de åtgärder som behövs för att främja jämställdhet och likabehandling. Syftet med jämställdhets- och likabehandlingslagarna är att skydda från orättvis bemötande och diskriminering och arbetsgivarna ska säkerställa ett lagarna tillämpas. Lagarna förpliktar arbetsgivarna att främja likabehandling och jämställdhet samt förebyggande av diskriminering målinriktat och planenligt.  Syftet med jämställdhetslagen är att förebygga diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt att i detta syfte förbättra kvinnans ställning särskilt i arbetslivet. Lagen syftar också till att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Syftet med diskrimineringslagen är att främja likabehandling och förebygga diskriminering samt att effektivisera rättssäkerheten för den som utsatts för diskriminering.  Planen för jämställdhet och likabehandling 2024-2025 som gäller Kyrksläatts kommuns personal har uppgjorts i samarbete med personalen, personalförvaltningen, personalrepresentanterna, ledningen och

arbetarskyddet. De mål och åtgärder som ingår i planen styr det personalpolitiska arbetet för att främja ett jämställt och likvärdigt arbetsliv.