

Kyrksläotts kommun

Plan för jämställdhet och likabehandling 2024–2025

Personalen

Samarbetsgruppen 19.4.2024

Personalsektionen 24.4.2024

Innehållsförteckning

Personalpolitisk plan för jämställdhet och likabehandling.....	2
Jämställdhet och likabehandling i Kyrksläotts kommun.....	3
Planens process.....	5
Materialinsamling.....	5
Deltagande arbete.....	6
Mål och åtgärder 2024–2025.....	6
En mångsidig arbetsgemenskap – inkluderande personalplanering, rekrytering och introduktion.....	7
Jämställd lön och belöning och jämställda anställningsvillkor.....	7
Ledarskap och chefsarbete som stärker delaktigheten.....	8
En organisation som stöder välmående – en mer likställd arbetsgemenskap och sammanjämkning av arbete och det övriga livet.....	9
En verksamhetskultur som stärker sakkunnighet och kunnande – utveckling av kunnandet, utbildning och träning.....	9
Övergripande teman.....	10
Hinderslöshet och tillgänglighet.....	10
Effektiv kommunikation.....	11
Anknytning till andra dokument.....	11
Verkställighet och uppföljning.....	11
Bilaga 1 Begrepp och termer.....	13
Bilaga 2 Ytterligare information.....	17
Bilaga 3 Planens material och personalrapportering.....	18

Personalpolitisk plan för jämställdhet och likabehandling

Syftet med jämställdhets- och likabehandlingslagarna är att skydda mot orättvis bemötande och diskriminering, och arbetsgivarna ska säkerställa att lagarna tillämpas på arbetsplatserna. Lagarna förpliktar arbetsgivarna att främja jämställdhet och likabehandling samt förebyggande av diskriminering målinriktat och planenligt.

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, dvs. jämställdhetslagen, beordrar arbetsgivare att främja jämställdhet i arbetslivet och att förebygga diskriminering på grund av kön, könsidentitet eller uttryck av kön. Dessutom förbjuder jämställdhetslagen sexuella trakasserier. Lagen definierar även sexuella trakasserier som diskriminering om arbetsgivaren inte vidtar nödvändiga åtgärder för att stoppa trakasserierna.

Diskrimineringsgrunder förbjudna enligt jämställdhetslagen:

- Kön, inklusive graviditet, föräldraskap och familjeansvar
- Könsidentitet, dvs. vars och ens upplevelse av sitt kön
- Uttryck av kön, dvs. att föra fram könet genom klädsel, beteende eller andra liknande sätt

Uppgörandet av en jämställdhetsplan för personalen är en lagstadgad skyldighet, vars syfte är att garantera att varje anställd behandlas väl – oberoende av personens kön, könsuttryck eller identitet – så att alla kan utföra sitt arbete väl utan att möta någon typ av osakliga kommentarer, trakasserier eller diskriminering.

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. (1§)

Enligt diskrimineringslagen ska alla arbetsgivare aktivt främja jämställdhet för sina anställda och förebygga diskriminering på arbetsplatsen.

Diskrimineringsgrunder förbjudna enligt diskrimineringslagen:

- Ålder

- Politisk aktivitet
- Ursprung
- Fackföreningsverksamhet
- Medborgarskap
- Familjeförhållanden
- Språk
- Hälsotillstånd
- Religion
- Funktionsnedsättning
- Övertygelse
- Sexuell läggning
- Åsikt
- Annan omständighet som gäller den enskilde som person

Likabehandlingsplanen är en lagstadgad plan med hjälp av vilken man främjar likabehandling och bekämpar diskriminering på alla nivåer i organisationen. Målet är att arbetsplatsen ska ha genuint icke-diskriminerande förfaringsätt för rekrytering, karriäravancemang, arbetsdelning, löne- och förmånsbeslut, tillgång till utbildning och utveckling av arbetsgemenskapen. Dess centrala målsättning är att säkerställa faktisk likabehandling i all verksamhet. Likabehandlingsplanen beaktar grunderna som fastställts i diskrimineringslagen.

Syftet med diskrimineringslagen är att främja likabehandling och förebygga diskriminering samt att effektivisera rättssäkerheten för den som utsatts för diskriminering. (1§)

Arbetsgivaren ska bedöma hur likabehandling uppnås på arbetsplatsen och med hänsyn till arbetsplatsens behov utveckla arbetsförhållandena samt förfarandena i samband med att personal anställs och beslut som berör personalen fattas. (7§)

En arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda ska ha en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling. (7§)

Jämställdhet och likabehandling i Kyrksläotts kommun

De åtgärder som ingår i personalens kombinerade plan för jämställdhet och likabehandling styr det personalpolitiska arbetet för att främja ett jämställt och likvärdigt arbetsliv. Målet är jämställd och jämlik behandling av alla, förebyggande av diskriminering och främjande av likabehandling i hela kommunens service och verksamhet. Den tidigare planen för jämställdhet och likabehandling har godkänts år 2018. Som observation av den föregående planen må konstateras att det fortfarande finns skillnader i personalen då det gäller hur man söker till personalutbildning.

Följande åtgärder beskriver hur den tidigare planen lyckats:

- Personalens verksamhetsanvisningar, så som modellen aktivt stöd och anvisningen Harmonisk vardag, uppdateras regelbundet.
- Personalrapporteringen har utvecklats ytterligare, år 2024 tog man i bruk ett nytt system för HR-rapportering.
- Introduktionsprocessen har delvis digitaliserats för att säkerställa jämlik allmän introduktion.
- Personalen har gjort en täckande och omfattande enkät om teman som gäller jämlikhet och likabehandling.
- I olika arbetsgrupper och projekt har lagts till personalens delaktighet genom att se till att personalens representanter deltar.
- Kyrksläotts kommun har med kommunfullmäktiges beslut 5.2.2024 förbundit sig till aktivt främjande av likabehandling i olika tjänster, verksamheter, anvisningar, strategier och program inom kommunen och att man inom kommunen systematiskt i samarbete med olika aktörer fortsätter att vidta konkreta åtgärder som minskar ojämlikhet för att främja jämställdhet och likabehandling

Kyrksläotts personalpolitiska plan för jämställdhet och likabehandling för åren 2024–2025 baserar sig på kommunens värden, vilka är hållbarhet, öppenhet, förtroende och mod.

Ett centralt mål i planen är att stärka förmågan att identifiera och riva samt förebygga diskriminerande konstruktioner och verksamhetssätt i all verksamhet som gäller personalen och arbetsgemenskapen. Målet är att stärka rättvis personalpolitik och öppen verksamhetskultur samt skapa en uppskattande och förtroendefull arbetsgemenskap. Med hjälp av dessa metoder försöker man stöda en välmående och sakkunnig personal som vågar agera modigt och innovativt.

Planens process

Planen utarbetades i samarbete med personalen, personalförvaltningen och representanter för personalen, ledningen och arbetarskyddet. Som samarbetspartner fungerade expertföretaget Equality Inc.

Materialinsamling

Som beredande del för utarbetandet av planen genomfördes en jämförelse av planer för jämställdhet och likabehandling som utförts i andra kommuner, samt en kartläggning av Kyrksläatts kommuns egna planer och dokument som ger synergier. Dessa material fungerar som grund med hjälp av vilken man ville säkerställa den kommande planens kvalitet och omfattning.

Den mest betydande delen av datainsamlingen var personalenkäten om jämställdhet och likabehandling 2024. En enkät om jämställdhet och likabehandling, som riktades till hela personalen, genomfördes 22.1–7.2.2024. Enkäten omfattade sammanlagt 54 frågor i fem avsnitt, vilka delades in i mer specifika frågor:

- Bakgrundsuppgifter (5 frågor)
- DEIB-avsnitt (Diversity, Equality, Inclusion, Belonging) (12 frågor)
- Förverkligande av jämlikhet och likabehandling (24 frågor)
- Diskriminering, trakasserier och osakligt beteende (9 frågor)
- Preciserande frågor (4 frågor)

Enkäten besvarades av sammanlagt 234 anställda, dvs. ca 15 % av personalen. Av de som svarade var 88 % ordinarie anställda, vilket är förenligt med antalet ordinarie anställda i kommunen i förhållande till antalet anställda på viss tid. 191 var anställda och 43 var personer i chefsställning. Könsfördelningen av de som besvarade enkäten motsvarar också könsfördelningen enligt personalrapporteringen.

I de öppna svaren lyftes fram rikligt med mål och åtgärder som ska bearbetas. Enligt expertföretaget som fungerade som samarbetspartner var materialet i enkäten täckande och nyttigt med tanke på utarbetandet av planen.

Utöver enkäten har man i uppgörandet av planen för jämställdhet och likabehandling utnyttjat personalrapportering, resultaten av enkäten om arbetstrivsel samt lönekartläggning. Därtill har man då materialet samlades in jämfört planerna för jämställdhet och likabehandling i andra kommuner, organisationer och företag för att säkerställa kvaliteten.

Deltagande arbete

Enkäten som riktades till hela personalen utgjorde den viktigaste grunden för planen. Man har gått igenom enkätresultaten med representanter för personalen. Målen och åtgärderna bearbetades efter en analys gjord av expertföretaget och genom att tillsammans utveckla planen med en arbetsgrupp. Även kommunens ledningsgrupp bearbetade dem i skilda verkstäder. Därtill har planens åtgärder bearbetats med en arbetsgrupp och expertföretaget.

Mål och åtgärder 2024–2025

I den kombinerade planen för jämställdhet och likabehandling 2024–2025 har definierats mål och åtgärder för främjande av personalens jämställdhet och likabehandling. För genomförandet av åtgärderna svarar alla kommunens enheter.

De personalpolitiska målen som fastställts åren 2024–2025 är:

- En arbetsgemenskap som förstår och uppskattar mångfald
- En jämställd och jämlik arbetsgemenskap
- En engagerande och öppen arbetsgemenskap som utvecklas tillsammans
- En välmående, flexibel och icke-diskriminerande arbetsgemenskap
- En kunnig och modig arbetsgemenskap

I följande stycke beskrivs närmare med vilka åtgärder dess mål uppnås under de kommande åren.

En mångsidig arbetsgemenskap – inkluderande personalplanering, rekrytering och introduktion

Kyrksläotts kommun strävar efter att vara en lockande arbetsgivare som värnar om mångfald och aktivt främjar icke-diskriminering. Det är centralt för uppnåendet av kommunens mål att man når den mångformiga personalen. Det är också centralt att säkerställa att alla rekryteringsförfaranden är jämlika och icke-diskriminerande. Inkluderande personalplanering, rekrytering och introduktion stöder genomförandet av dem.

Mål	Åtgärder
En arbetsgemenskap som förstår och uppskattar mångfald	<ul style="list-style-type: none">• Man ökar användningen av anonym rekrytering på serviceområdena genom att precisera instruktioner och utbilda de som rekryterar• Man förebygger åldersdiskriminering i rekryteringarna genom att lämna bort födelsetiden i ansökningarna• Man utvecklar innehållen i introduktionsprogrammet så att de täcker social gemenskap, personalens mångformighet och minoriteternas behov• Man ökar vid behov tillgången på introduktions- och instruktionsmaterial på svenska• Man beaktar mångfald och inklusion i personalens vardag så som i arbetsutrymna, arbetskläderna och ordnandet av gemensamma evenemang• Man lägger till mångfalds-, likställighets- och delaktighetsteman i utvecklingssamtalen

Jämställd lön och belöning och jämställda anställningsvillkor

Under denna planperiod utvecklar man öppenheten i lönerna och belöningsprocesserna. Samtidigt preciseras också verksamhetsmodellerna och instruktionerna som gäller personalen för att förverkliga jämlik behandling och jämlika arbetsuppgifter, arvoden och förmåner. Utgångspunkten är att kommunala tjänste- och arbetskollektivavtal inte specificerar lönerna enligt kön. Kyrksläotts kommuns lönegrunder fastställs inte heller på basis av kön. Man kommer att närmare utreda resultaten i den genomförda lönekartläggningen under denna plan för jämställdhet och likabehandling.

Mål	Åtgärder
<p>En jämställd och jämlik arbetsgemenskap</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Man fastställer principerna för prestationsbaserad belöning och personalförmåner med beaktande av jämställdhets- och likabehandlingsperspektiven • Man producerar en enhetlig rapport över nyckeltalen för engångsbelöning för ledningen och HR. Rapporten uppföljs regelbundet. • Man gör en lönekartläggning vartannat år i enlighet med Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarnas (KT) rekommendation. • Man gör systematiskt kommunens befattningsbeteckningar könsneutrala. • Man förbinder sig att använda termen <i>chef (esihenkilö</i> på finska).

Ledarskap och chefsarbete som stärker delaktigheten

Kyrkslätt ska vara en attraktiv arbetsgivare för alla experter. Ledningen och chefsarbetet spelar en betydande roll i skapandet av en inklusiv arbetsmiljö som stärker delaktighet och i vilken alla uppskattas och inbegrips. Stödjande av ledarskap som stärker delaktighet, stärkande av samarbetet och utveckling av verksamhetsmodeller som gäller hela arbetsgemenskapen är centrala element i att alla medlemmar i arbetsgemenskapen kan vara sig själva på jobbet, uppleva betydelsefullhet och får använda sitt kunnande för att uppnå gemensamma mål och det bästa resultatet.

Mål	Åtgärder
<p>En engagerande och öppen arbetsgemenskap som utvecklas tillsammans</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Man stöder chefernas och ledningens mångfalds-, inklusions- och delaktighetskunnande med utbildning • Man bygger samarbete mellan serviceområdena beträffande jämställdhets- och likabehandlingsteman. Man möjliggör inläring tillsammans, fördelning av resurser och utbyte av de bästa förfaringssätten. • Man uppmuntrar aktivt medlemmarna i arbetsgemenskapen att delta i det dagliga beslutsfattandet och utvecklingen av organisationen genom att förbättra befintliga verksamhetsmodeller och skapa nya strukturer och redskap för personalens beslutsfattande.

En organisation som stöder välmående – en mer likställd arbetsgemenskap och sammanjämkning av arbete och det övriga livet

En arbetsgivare som främjar likställighet är en arbetsgivare som uppskattar välmående. Balansen mellan arbetet och övrigt liv är en central faktor i arbetslovens kvalitet, vilken påverkar personalens ork, välmående och arbets kvalitet. En inkluderande och icke-diskriminerande arbetsgemenskap kräver aktivt samarbete och platser att mötas i varje skede av anställningsförhållandets livscykel. Utvecklandet av samarbetet, informationen och gemensamma verksamhetsmodeller stärker vår förmåga att skapa en trygg arbetsmiljö och bättre beakta människornas olika livssituationer och behov.

Mål	Åtgärder
En välmående, flexibel och icke-diskriminerande arbetsgemenskap	<ul style="list-style-type: none">• Man möjliggör bättre än tidigare flexibilitet i arbetslivet, till exempel distansarbete, deltidsarbete, omstrukturering av arbetsuppgifterna• Man skapar och tar i bruk principerna om tryggt utrymme i alla enheter• Man tar mera än idag i bruk rimliga anpassningsåtgärder enligt diskrimineringslagen, och förverkligandet av dem i det dagliga arbetet.• Man reagerar omedelbart på osakligt beteende i enlighet med anvisningen Harmonisk vardag

En verksamhetskultur som stärker sakkunnighet och kunnande – utveckling av kunnandet, utbildning och träning

Stärkandet av sakkännedom och kunnande är en central del av vår verksamhetskultur. Man ska satsa på utveckling, utbildning och träning för de anställda för vi tror på att en kunnig och motiverad personal är nyckeln till att arbetet löper smidigt och känns betydelsefullt.

Gemensamt överenskomna verksamhetsmodeller och en uppmuntrande och uppskattande atmosfär, i vilken alla anställda anammar kommunens värden och agerar enligt dem i arbetsgemenskapen, lyfter fram allas potential. Vi stöder utvecklingen av alla anställdas kunnande med beaktande av personalens mångfald så som olika bakgrunder, åldersklasser, anställningsförhållandets längd och former.

Mål	Åtgärder
<p>En kunnig och modig arbetsgemenskap</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Man erbjuder vid behov stöd för de som har ett annat modersmål än finska eller svenska stöd t.ex. genom att öka antalet språkkurser utanför arbetstiden och genom att möjliggöra stöd för att lära sig finska under arbetstid på olika sätt. • Man ökar personalens jämställdhets- och likabehandlingskunskande genom utbildning • Man säkerställer arbetarskyddets, personalens representanters, kommunikationsenhetens och HR:s kunskande beträffande mångfald, inklusion, jämställdhet och likabehandling genom utbildning • Man beaktar jämställdhets- och likabehandlingsutbildningar i budgeteringen

Övergripande teman

Utöver de tidigare målen för jämställdhet och likabehandling ingår två gemensamma delområden i planen vilka täcker genomförandet av denna plan som genomgående mål.

Hinderslöshet och tillgänglighet

Hinderslöshet och tillgänglighet är centrala faktorer med tanke på arbetsplatsens funktionalitet och personalens välmående. Tillgänglighet gäller digitala tjänster och material, så som webbsidor och program, då hinderlöshet hänför sig till den fysiska miljön, så som avlägsnande av hinder för rörligheten.

Kyrksläotts kommun förbinder sig till att följa riktlinjerna gällande hinderlöshet och tillgänglighet enligt EU:s tillgänglighetsdirektiv samt utveckla personalens direktiv och verksamhetsmodeller för att säkerställa hinderlöshet och tillgänglighet. En mångformig arbetsgemenskap ser till att var och en har de bästa möjliga elementen till förfogande för att utföra sitt arbete väl, inklusive introduktionsmaterial, arbetsutrymme och verktyg.

Åtgärder
<ul style="list-style-type: none"> • Man ökar användningen av klart allmänspråk i personalförvaltningens material • Man ökar bildmaterialet i personalkommunikationen • Man betonar digital tillgänglighet i kommunens personalkommunikation

Effektiv kommunikation

I valen av språk och bilder är det viktigt att beakta mångfald, inklusion och icke-diskriminering, så att de avspeglar verkligheten och minskar fördomar.

Normmedveten kommunikation och normmedvetna bildval främjar jämställdhet och likabehandling och minskar diskriminering genom att avveckla stereotyper om kön, funktionsnedsättning och etnicitet eller andra synliga minoriteter. T.ex. i rekryteringsannonserna används ett normmedvetet språk som uppmuntrar alla att söka lediga befattningar och skapar en bild av kommunen som en mångformig arbetsgivare.

Åtgärder

- Man skapar en kommunikationsplan som stöder verkställandet av denna plan.
- Man utvecklar kommunikationskanaler och tydliga handlingsmodeller för informering av beslutsfattande som gäller personalen.
- Man utvecklar såväl intern som extern kommunikation i teman som gäller jämställdhet och likabehandling.
- Man beaktar mångformigheten i kommunikationen så att olika bakgrunder, identiteter och livssituationer syns i kommunens interna och externa kommunikation för såväl rekryterings som personalens del.

Anknytning till andra dokument

Kyrksläotts kommun har flera processer och dokument som för sin del stöder genomförandet av denna plan. Som en del av planen strävar man efter att jämställdhet- och likabehandlingsteman har beaktats i dokumenten nedan som styr verksamheten.

Anknytande handlingar

- Kyrksläotts strategi 2024–2030
- Anvisningen Harmonisk vardag
- Modellen Aktivt stöd
- Personal- och utbildningsplaner

Verkställighet och uppföljning

För verkställandet av denna personalpolitiska plan för jämställdhet och likabehandling svarar kommunens alla serviceområden, servicegrupper och enheter med chefer tillsammans med personalenheten och arbetsgruppen. HR och arbetsgruppen för planen för jämställdhet och likabehandling fungerar som stöd och handledande instans för verkställandet.

Personalens och det utomstående expertföretagets erfarenhet och sakkännedom utnyttjas i genomförandet och bedömningen av planerna. Kyrksläpps kommun har med företaget Equality Inc. ingått ett samarbetsavtal år 2024 i vilket ingår konsulterande stöd av verkställande, uppföljning och bedömningen av denna plan.

Man mäter hur åtgärderna framskrider i samband med personalrapporteringen. Dessutom genomför man personalenkäter i vilka man beaktar frågor om jämställdhet och likabehandling. För lönekartläggningens del utreder man vartannat år jämställdheten mellan könen i enlighet med lagen. Mätningen av frågor som gäller jämställdhet och likabehandling beaktas till möjliga delar i det nya HR-systemet år 2025.

Förverkligandet av planen granskas under ledning av HR och planens arbetsgrupp var tredje månad. Därtill går man med personalens representanter och kommunens ledningsgrupp igenom hur gärderna framskrider var sjätte månad. Planeringen av följande planen för jämställdhet och likabehandling inleds i september 2025.

Bilaga 1 Begrepp och termer

DEIB-vokabulär

Mångfald (Diversity)

Mångfalden utgörs av våra olika bakgrunder och av samlingen av de enastående egenskaper och drag som vi alla har. Dessa kan bland annat anknyta till kön, sexuell läggning, socioekonomisk ställning, ålder, fysiska egenskaper, funktionsnedsättning, religion, språk, kulturskillnader, etniska drag, politiska åsikter eller ideologier.

Beaktande av mångfalden innebär att man är medveten om och respekterar olikheter när man möter andra, i en trygg och positiv omgivning. Var och en ska känna sig välkommen och uppskattad som sig själv utan oro för diskriminering.

Likabehandling (Equality)

I ett likvärdigt samhälle ska ingens möjligheter till utbildning, arbete och service begränsas på grund av faktorer som hänför sig till personen, så som kön, sexuell läggning, hudfärg eller funktionsnedsättning.

Diskriminering är situationer, verksamhetsmodeller och strukturer, vilka sätter en individ i en sämre ställning på grund av personens personliga egenskaper. Alla kan råka ut för diskriminering och diskriminering kan förekomma på alla livsområden, inklusive i arbetslivet, på flera olika sätt.

Delaktighet dvs. inklusion (Inclusion)

Delaktighet hänför sig till inkluderandet av människor och till människors möjligheter att delta i olika verksamheter, tjänster och organisationer.

Främjande av delaktighet är en viktig metod för att förebygga diskriminering och minska ojämlikhet. Främjande av delaktighet stöder människors förmåga att påverka den egna livsresan och valen, att delta i och påverka saker som är betydelsefulla för en själv, att visa sina kompetenser, att få tack och att öka det allmänna välbefinnandet.

Delaktigheten påverkar välbefinnandet och hälsan direkt och är en förutsättning för förverkligandet av jämlikhet och likabehandling.

Samhörighetskänsla (Belonging)

Öppna och inklusiva möten samt gemenskaper med trygg atmosfär spelar en nyckelroll i stärkandet av samhörighetskänslan hos oss alla.

Samhörighetskänslan på arbetsplatsen stöds av en verksamhetskultur som uppskattar mångfald och jämlikhet, värden och konkreta åtgärder som syftar till att beakta och främja dessa i arbetet i vardagen.

Normmedveten kommunikation

Normmedveten kommunikation i arbetsgemenskapen kan främja jämlikhet och likabehandling på många sätt.

Inkluderande språkbruk

Genom att använda ett språk som inkluderar och beaktar alla anställda kan man undvika diskriminerande uttryck eller stereotyper. Till exempel genom att använda könsneutrala termer eller genom att undvika fördomar som gäller etnisk bakgrund eller handikapp.

Tydlig och öppen kommunikation

Med normmedveten kommunikation strävar man efter att meddelandena är förståeliga och tillgängliga för alla anställda oberoende av deras bakgrund eller egenskaper. Detta kan hjälpa att minska osäkerhet och förbättra deltagande och samarbete.

Respekt och empati

Normmedveten kommunikation betonar respekt och empati gentemot alla anställda. Detta kan till exempel ta sig uttryck genom att använda tack och uppsmuntran i öppen respons och genom att undvika förolämpande eller nedlåtande uttryck.

Interkulturellt kunnande

Normmedveten kommunikation främjar interkulturellt kunnande och respekt mellan olika slags kulturer och bakgrunder. Detta kan hjälpa till att minska missförstånd och konflikter i arbetsgemenskapen samt främja utnyttjande och uppskattning av mångfald.

Förebyggande av diskriminering

Normmedveten kommunikation hjälper att identifiera och förebygga diskriminering i arbetsgemenskapen. Den hjälper att ingripa i diskriminerande verksamhetssätt och att agera aktivt för att främja jämlikhet och likabehandling.

Olika diskrimineringsformer

Diskriminering kan vara

direkt, när en person behandlas på ett ofördelaktigare sätt än någon annan har behandlats, behandlas eller skulle behandlas i en jämförbar situation. Exempel är att en utlänning betalas lägre lön än en finländsk arbetstagare utan godtagbar orsak eller att uppsägning sker enbart på grund av ålder.

indirekt, när regler, kriterier eller förfaringssätt som framstår som jämlika kan komma att missgynna någon. Exempel är att en invandrare inte anställs eftersom man av arbetsökandena kräver fullständiga kunskaper i finska, trots att det inte är nödvändigt för arbetet.

trakasserier, så som kränkande rasistiska och homofobiska skämt eller öknamn eller nedsättande och förödmjukande beteende. Trakasserier ska vara relativt allvarliga så att det uppstår en hotfull, nedsättande, förödmjukande eller aggressiv atmosfär. Både arbetsgivaren och arbetstagaren kan göra sig skyldiga till trakasserier, men myndighetsövervakningen gäller bara arbetstiden.

en anvisning eller order om att diskriminera någon Arbetsgivaren förbjuder sin anställda att anställa till exempel en person med funktionsnedsättning.

diskriminering på grund av närstående, varvid en person försätts i mindre fördelaktig ställning på grund av ett faktum eller ett antagande om en av hans eller hennes närstående. Arbetstagaren försätts i en annan ställning till exempel på grund av att hans eller hennes barn har funktionsnedsättning eller en nära vän till honom eller henne bekänner en viss religion.

diskriminering på grund av antagande, varvid diskrimineringen beror på ett antagande som inte nödvändigtvis är sant. Personen försätts i annan ställning till exempel på grund av att han eller hon antas höra till en sexuell minoritet eller bekänna en viss religion. Diskrimineringen beror då på ett antagande som inte nödvändigtvis är sant.

multipl diskriminering, varvid personen diskrimineras på flera diskrimineringsgrunder samtidigt eller på olika diskrimineringsgrunder i olika situationer.

vägran att göra rimliga anpassningar för personer med funktionsnedsättning.

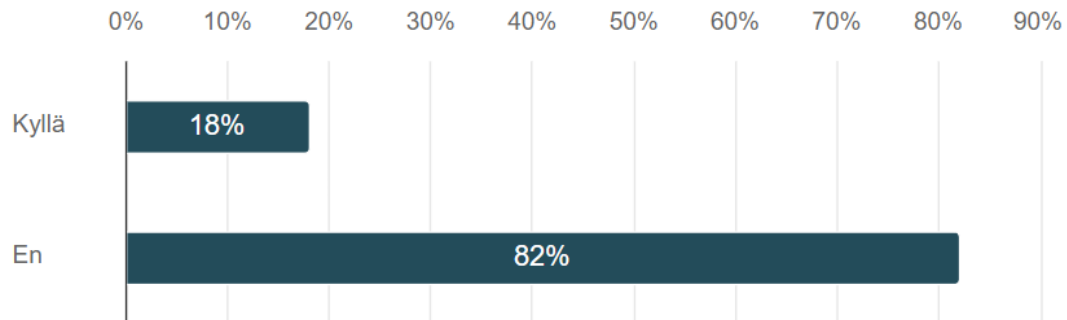
Bilaga 2 Ytterligare information

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män	Finlex: uppdaterad lagstiftning
Monimuotoinen työelämä – tietoa ja työkaluja julkishallinnolle	eOppivas utbildning Produktion: eOppiva och arbets- och näringsministeriet
Monimuotoisuudesta menestystä – tietoa ja työkaluja työnantajalle	Arbets- och näringsministeriets interaktiva broschyr erbjuder information, konkreta modeller och redskap för att främja mångfald och inklusion på arbetsplatserna. ANM:s publikationer 2022:1
Mångfald, likabehandling och jämställdhet inom arbetsgemenskapen	Arbetskyddscentralen. Publikation 2023
Sateenkaarisanasto	Seta ry:s vokabulär sammanställer begrepp och termer som gäller köns- och sexuella minoriteter.
Sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus – Miksi ja Miten?	eOppivas utbildning Produktion: eOppiva, social- och hälsovårdsministeriet och Institutet för hälsa och välfärd
Tasa-arvon tarkistuslista työpaikalle	På institutet för hälsa och välfärds sida har sammanställts information om främjandet av jämställdhet mellan könen ur arbetsgivarens och arbetsplatsens perspektiv.
Jämställdhetsombudsmannen	Jämställdhetsombudsmannen övervakar jämställdhetslagen och främjar jämställdhet mellan könen
Främjande av likabehandling på arbetsplatsen – Anvisningar för arbetsgivaren	Arbetskyddsförvaltningens publikation 4/2019
Diskrimineringslagen	Finlex: uppdaterad lagstiftning
Likabehandling.fi	Webbplatsen Likabehandling.fi är justitieministeriets databank för personer och organisationer som är intresserade om främjande av likabehandling och icke-diskriminering.

Bilaga 3 Planens material och personalrapportering

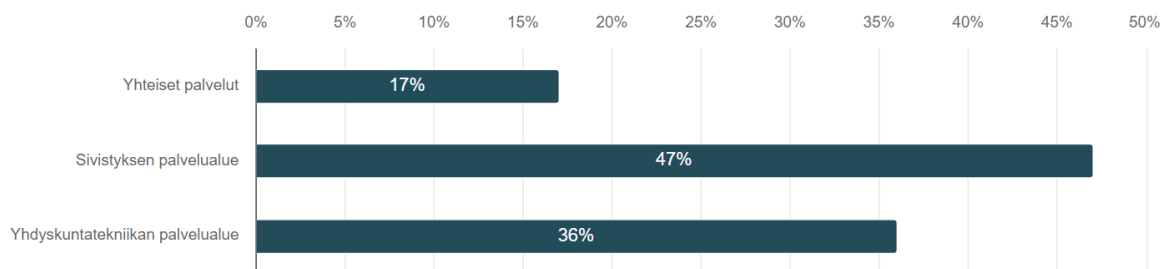
Oletko esihenkilö

Vastaajien määrä: 234



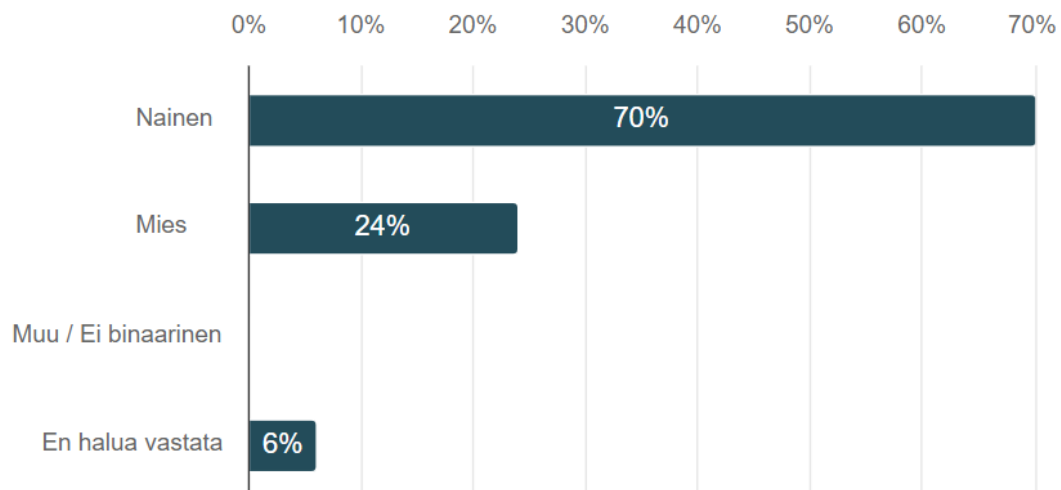
Palvelualue

Vastaajien määrä: 234



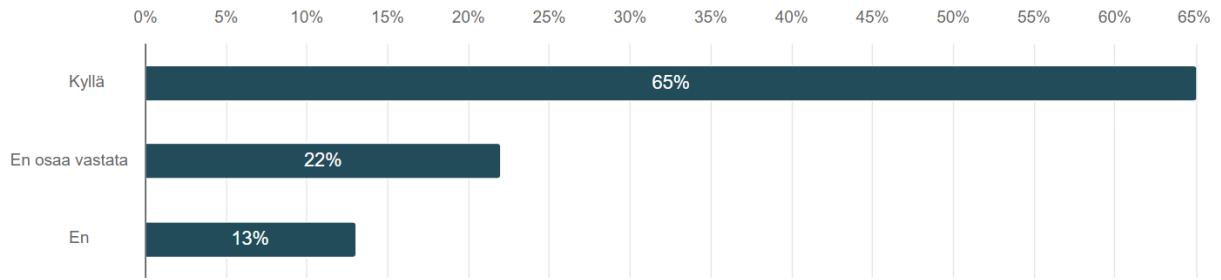
Sukupuoli

Vastaajien määrä: 234



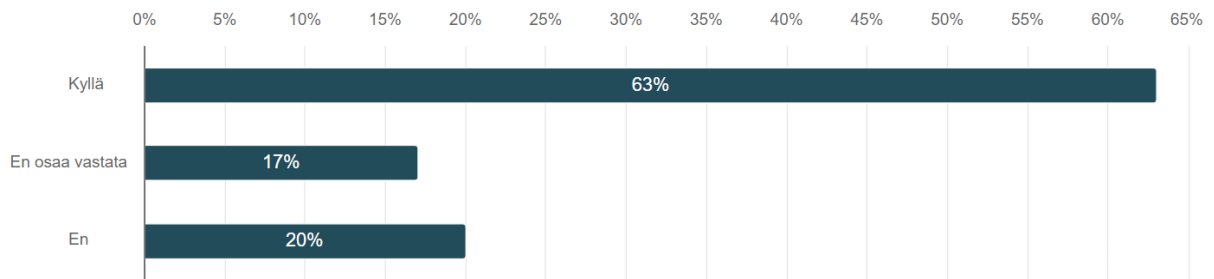
Koetko, että moninaisuus toteutuu Kirkkonummessa työpaikkana?

Vastaajien määrä: 234



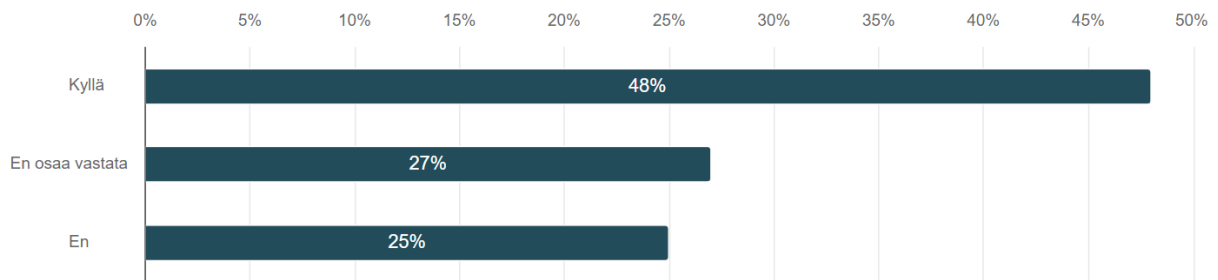
Koetko, että yhdenvertaisuus toteutuu Kirkkonummessa työpaikkana?

Vastaajien määrä: 234



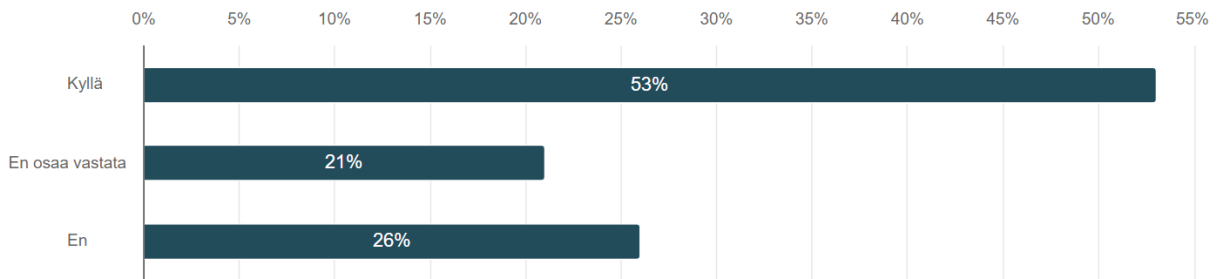
Koetko, että inklusio ja osallisuus toteutuu Kirkkonummessa työpaikkana?

Vastaajien määrä: 234

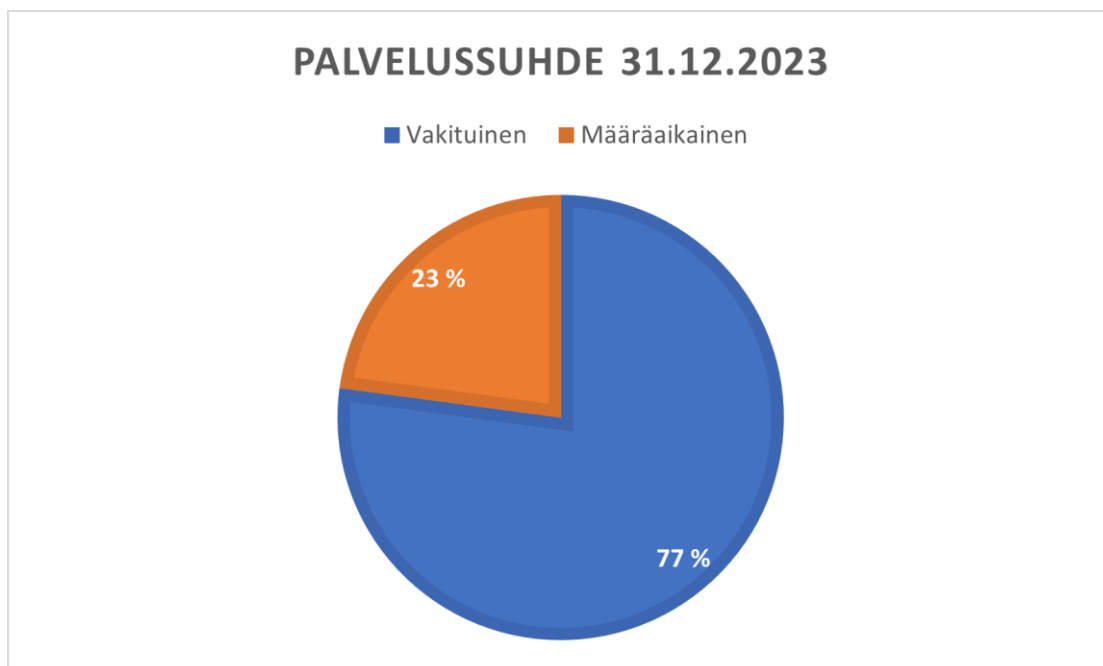
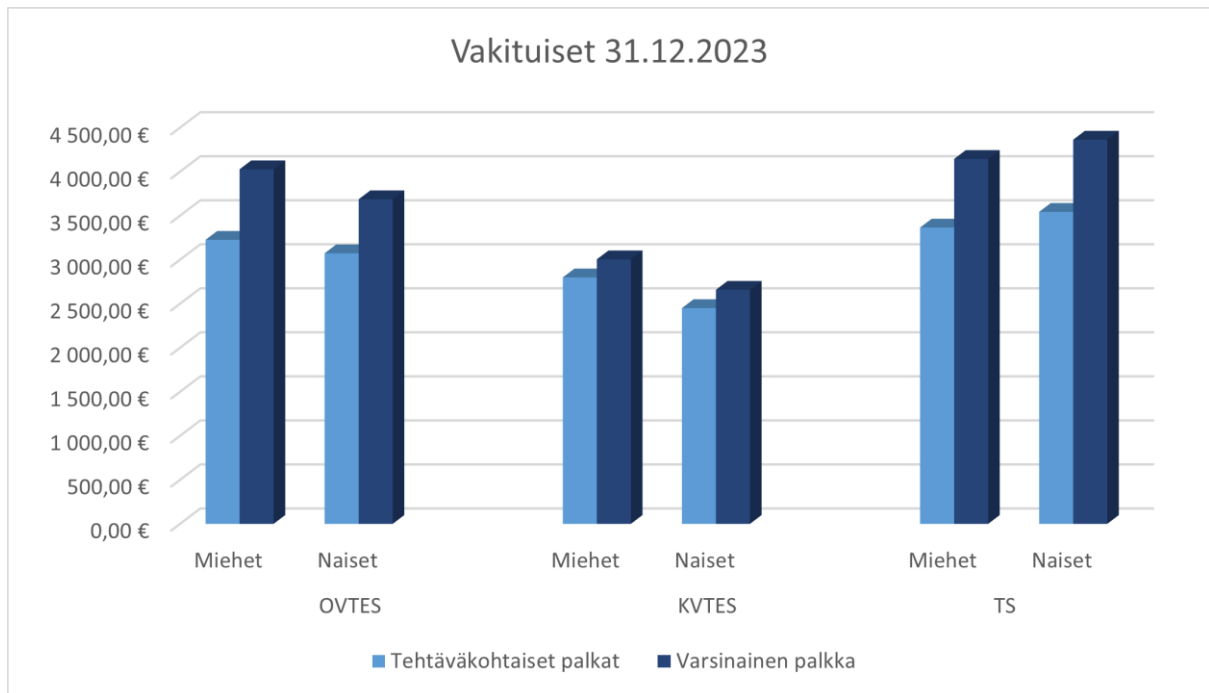


Koetko, että yhteenkuuluvuuden tunne toteutuu Kirkkonummessa työpaikkana?

Vastaajien määrä: 234

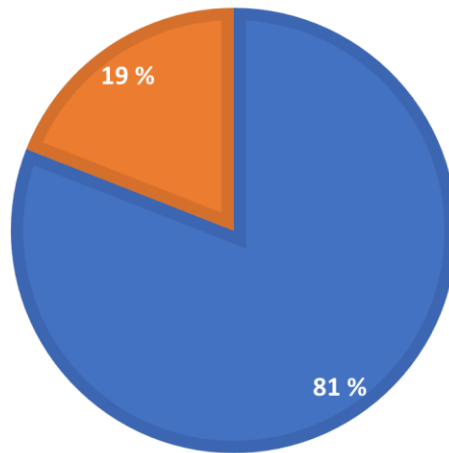


Lönekartläggning per avtalsområde



SUKUPUOLIJAKAUMA 31.12.2023

■ Naisia ■ Miehiä



Ikärakenne koko henkilöstö 31.12.2023

