

## Svar på fullmäktige Hanna Mithikus och 25 övriga fullmäktigemedlemmars motion gällande en funktionell likabehandlingsplan

Gemensamma kyrkofullmäktige 31.10.2024 § 89  
252/00.00.04/2023

### Beslutsförslag

Gemensamma kyrkofullmäktige  
1) diskuterar detta ärende,  
2) konstaterar att församlingarna i funktionellt hänseende är självständiga och att de på basis av sin bedömning kan uppgöra en funktionell likabehandlingsplan enligt kyrkostyrelsens anvisningar,  
3) att kyrkorådet enligt samma anvisningar gör upp motsvarande planer för de gemensamma tjänsternas avdelningar  
4) konstaterar att motionen därmed är slutbehandlad.

### Behandling

Under behandlingen gjordes ett inlägg.

### Beslut

Beslutsförslaget godkändes.

Gemensamma kyrkorådet 10.10.2024 § 304

Föredragande Samfällighetens direktör Rintamäki Juha

### Beslutsförslag

Kyrkorådet föreslår att kyrkofullmäktige:

1) diskuterar detta ärende,  
2) konstaterar att församlingarna i funktionellt hänseende är självständiga och att de på basis av sin bedömning kan uppgöra en funktionell likabehandlingsplan enligt kyrkostyrelsens anvisningar,  
3) att kyrkorådet enligt samma anvisningar gör upp motsvarande planer för de gemensamma tjänsternas avdelningar  
4) konstaterar att motionen därmed är slutbehandlad.

### Beslut

Beslutsförslaget godkändes.

### Redogörelse

#### **Motionens innehåll**

I jämställdhetslagen och diskrimineringslagen bestäms om skyldigheten att utvärdera hur likabehandlingen förverkligas i personalpolitiken och i övrig verksamhet. Arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda ska ha en plan för hur man främjar likabehandlingen. Åtgärderna och deras effekt ska behandlas med personalen eller representanter för personalen. Myndigheter och de som ordnar utbildning är skyldiga att göra upp en jämställdhets- och likabehandlingsplan som beaktar både verksamheten och arbetsgivarens synpunkter (verksamhet och personalpolitik). Helsingfors samfällighet är i egenskap av arbetsgivare skyldig att göra upp en

plan för jämställdhet och likabehandling av personalen. Den lagstadgade skyldigheten har beretts av HR-avdelningen den nu aktuella motionen hänför sig inte till detta.

Motionsställaren anser att samfälligheten, utöver den i lagen avsedda planen, också behöver en plan för jämställdhet och likabehandling. Planen ska göra det lättare att förebygga och ingripa vid diskriminering och främja likabehandlingen i samfällighetens hela verksamhet.

## **Redogörelse**

En motion med samma innehåll har också getts till kyrkomötet och kyrkostyrelsen har utarbetat material gällande detta.

Kyrkomötet behandlade frågan om uppgörande av en plan för jämlikhet och likabehandling och fastställde i plenum planerna i november 2023. Jämställdhets- och likabehandlingsplanen utgår från kyrkomötets uppdrag. En sakkunniggrupp tillsattes med medlemmar från bl a kyrkostyrelsen, församlingarna, stiftens kyrkans arbetsmarknadsverk och kyrkans forskningscentral. Kyrkostyrelsen gav i början av 2024 ut publikationen "Öppna dörrar för alla – Jämställdhet och likabehandling i kyrkan och församlingarna" (bilaga).

Verksamhetsplanen är en arbetsbok som ska sporra till praktiska åtgärder. Ett svar på kyrkomötets uppdrag enligt vilket kyrkostyrelsen

- gjort upp en plan för jämlikhet och likabehandling för att främja jämställdhet och likabehandling inom kyrkan
- i planen inkluderat en modell för funktionell jämlikhet och likabehandling som församlingarna kan följa.

För fullmäktige presenteras nu för diskussion det av kyrkostyrelsen beredda programmet.

Eftersom församlingarna i detta avseende är självständiga och den lokala utvärderingen av jämlikheten och likabehandlingen är av väsentlig betydelse gäller det att agera på så sätt att varje församling själv gör upp sin plan som sedan församlingsrådet beslutar om.

Barnkonsekvensbedömning

Ärendet kräver inte barnkonsekvensbedömning.

Tilläggsuppgifter

Direktören för gemensamt församlingsarbete Stefan Forsén, stefan.forsen@evl.fi

Distribution

Motionsställarna