

Henkilöstön osaamisen kehittämissuunnitelma & tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2025

Yhteistyötoimikunta 09.12.2024 § 61

Kunnassa laaditaan vuosittain henkilöstön osaamisen kehittämissuunnitelma talousarviovalmistelun yhteydessä. Suunnitelma vastaa osaltaan kunnallisen yhteistoimintalain (449/2007) 4a §:n velvoitteeseen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimisesta. Henkilöstön osaamisen kehittämissuunnitelma käsiteltiin yhteistyötoimikunnan kokouksessa 7.10.2024.

Henkilöstön osaamisen kehittämissuunnitelma sisältää kuvauksen henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämisprosessista, -tarpeista sekä periaatteet työkyvyttömyys- ja työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työkyvyn ja työmarkkinakelpoisuuden ylläpitämisestä. Sisällössä on yleinen osa sekä osastojen koulutus- ja kehittämistarpeita kuvaava osa. Henkilöstön osaamisen kehittämistoimenpiteet on suunniteltu niin, että ne tukevat henkilöstön edellytyksiä edistää kuntastrategiaa sekä talousarviossa 2025 asettuja tavoitteita. Suunnitelman mukaiset koulutus- ja kehittämistoimenpiteet oikeuttavat työnantajalle maksettavaan koulutuskorvaukseen.

Henkilöstön osaamisen kehittämissuunnitelmaan yhdistetään henkilöstöä koskeva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa on valmistellut henkilöstöpäällikkö yhteistyössä pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen kanssa.

Tasa-arvolla tarkoitetaan naisten ja miesten välistä tasa-arvoa eli kyse on vain sukupuoleen perustuvasta käsitteestä. Työelämässä tasa-arvoa tulee edistää palkkauksessa, työolosuhteissa, työsuhteen ehdoissa ja urakehityksessä. Toimenpiteistä tasa-arvon edistämiseksi työelämässä säädetään tasa-arvolaisissa (609/1986).

Yhdenvertaisuudesta säädetään yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014). Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

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. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Liitteenä on henkilöstön osaamisen kehittämissuunnitelma & tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuodelle 2025.

Lisätietoja: henkilöstöpäällikkö Sari Ahokas, p. 050 525 6208.

Käsittelyehdotus:

Yhteistyötoimikunta merkitsee tiedokseen henkilöstöä koskevan osaamisen kehittämisen suunnitelman & tasa-arvo- ja

yhdenvertaisuussuunnitelman vuodelle 2025.

Henkilöstöä koskeva osaamisen kehittämisen suunnitelma & tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuodelle 2025 esitetään hyväksyttäväksi kunnanhallitukselle.

Käsittely:

Yhteistyötoimikunta merkitsi tiedokseen henkilöstöä koskevan osaamisen kehittämisen suunnitelman & tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vuodelle 2025.

Henkilöstöä koskeva osaamisen kehittämisen suunnitelma & tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuodelle 2025 esitetään hyväksyttäväksi kunnanhallitukselle.

Kunnanhallitus 16.12.2024 § 299

270/01.03.00/2024

Kontiolahden kunnan hallintosäännön 3. luvun § 12:n mukaan kunnanhallitus päättää henkilöstöpolitiikkaa linjaavat suunnitelmat ja raportit.

Liitteenä on henkilöstön osaamisen kehittämissuunnitelma & tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuodelle 2025.

Lisätietoja: henkilöstöpäällikkö Sari Ahokas, p. 050 525 6208.

Kunnanjohtajan ehdotus:

Kunnanhallitus päättää hyväksyä henkilöstöä koskevan osaamisen kehittämisen suunnitelman & tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vuodelle 2025.

Päätös:

Kunnanhallitus päätti hyväksyä henkilöstöä koskevan osaamisen kehittämisen suunnitelman & tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vuodelle 2025.