



HANGON KAUPUNKI
HANGÖ STAD

Jämställdhets- och likabehandlingsplan för arbetsplatsen 2026–2028

Innehåll

1. Stadens jämställdhets- och likabehandlingsarbete som arbetsgivare.....	3
2. Personalpolitisk jämställdhetsplan.....	4
2.1. Könsfördelning.....	5
2.2. Arbetstid.....	6
2.3. Familjeledighet.....	6
2.4. Karriärutveckling.....	6
2.5. Lönekartläggning.....	7
2.6. Utvärdering av hur åtgärderna i den tidigare jämställdhetsplanen genomförts och av resultaten	14
2.7. Plan för främjande av jämställdhet mellan kvinnor och män.....	18
2.7.1. Avlönings- och rekryteringsprinciper.....	18
2.7.2. Organisering av arbetsuppgifter och karriärutveckling.....	18
2.7.3. Löner.....	19
2.7.4. Arbetsmiljö och arbetsklimat.....	19
2.7.5. Sammanjämkning av arbete och familjeliv.....	19
2.7.6. Trakasserier och ofredande på grund av kön.....	20
2.7.7. Inställning till jämställdhet mellan könen.....	20
3. Personalpolitisk likabehandlingsplan.....	21
3.1. Utvärdering av utfallet för likabehandlingen.....	22
3.2. Plan för främjande av likabehandling.....	24
4. Uppföljning och uppdatering av jämställdhets- och likabehandlingsplanen.....	24
Ordlista om jämställdhet och likabehandling.....	25
Källförteckning.....	27

1. Stadens jämställdhets- och likabehandlingsarbete som arbetsgivare

Staden åtar sig att främja jämställdhet och likabehandling och att förebygga diskriminering i all den verksamhet som rör personalen.

Målet för arbetet med att främja jämställdhet och likabehandling på arbetsplatsen är att skapa en jämlik, jämställd, samarbetskunnig och utvecklingsinriktad arbetsplats som uppnår goda resultat och där jämställdhet och likabehandling är integrerade i all verksamhet.

En jämställd och jämlik arbetsplats mår bra och är motiverad och engagerad i sitt arbete, vilket vanligtvis har en positiv inverkan på resultatet.

Det handlar inte bara om att skapa en rättvis arbetsplats, utan också om att tillvarata personalens resurser bättre. Att en arbetsplats är heterogen innebär att man på ett allsidigare sätt kan tillvarata kunskaper, erfarenheter och olika egenskaper och färdigheter. Ett aktivt och resultatrikt arbete för jämställdhet och likabehandling kan bidra till en positiv bild av arbetsgivaren.

Hangö stads högsta ledning har förbundit sig till målet om jämställdhet och likabehandling. Målet är ändå inte bara en utmaning för ledningen. Varje stadsanställds attityd och agerande kommer att ha betydelse för måluppfyllelsen. Därför är det också viktigt att engagera personalen i arbetet med jämställdhet och icke-diskriminering. Detta sker främst genom utbildning, information, samarbete och debatt.

Lagen förpliktar arbetsgivaren att utarbeta en jämställdhetsplan som bygger på jämställdhetslagen och en likabehandlingsplan som bygger på diskrimineringslagen. I den mån samma plan inbegriper både en jämställdhetsplan och en likabehandlingsplan bör de vara tydliga och avgränsade avsnitt. Hangö stads personalpolitiska jämställdhets- och likabehandlingsplan 2026–2028 har utarbetats i samarbete inom jämställdhets- och likabehandlingsgruppen och gäller 1.6.2026–31.5.2028.

Bedömningen av utfallet för jämställdheten och likabehandlingen vid Hangö stad baserar sig på den digitala enkät om jämställdhet och likabehandling (KivaQ E) som genomfördes våren 2025. Totalt besvarades enkäten av 195 personer från olika sektorer inom staden. Svarsfrekvensen var 51,0 procent.

Resultatet av undersökningen lades fram för personalen under hösten 2025 via Teams. Presentationen spelades in och lades ut på stadens intranät så att alla kunde ta del av den. Dessutom har sektorcheferna och avdelningscheferna delgetts de sektorvisa resultaten för att man på arbetsplatserna utgående från enkäten diskuterar kring jämställdhets- och likabehandlingsfrågor.

2. Personalpolitisk jämställdhetsplan

Arbetsgivarens skyldighet att främja jämställdheten i arbetslivet fastställs i 6 § i jämställdhetslagen (609/1986). Enligt det allmänna åläggandet ska varje arbetsgivare i arbetslivet främja jämställdheten mellan könen på ett målinriktat och planmässigt sätt.

I praktiken innebär detta att kvinnor och män behandlas lika och icke-diskriminerande i alla lägen inom arbetslivet med målet att

- få både kvinnor och män att söka lediga platser
- skapa en jämn fördelningen mellan kvinnor och män i olika arbetsuppgifter och lika möjligheter till avancemang
- främja jämställdheten mellan kvinnor och män när det gäller anställningsvillkor, särskilt lön
- utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män
- göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv, framför allt genom att fästa avseende vid arbetsarrangemangen
- i förväg förebygga diskriminering på grund av kön.

Enligt jämställdhetslagen är både direkt och indirekt diskriminering på grund av kön förbjuden. Med direkt diskriminering avses att kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av kön, av orsaker som beror på graviditet eller förlossning eller på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Med indirekt diskriminering avses att personer försätts i olika ställning på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck med stöd av en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringsätt, om personerna till följd av förfarandet i praktiken kan komma att missgynnas på grund av sitt kön. Indirekt diskriminering är det också om kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av föräldraskap eller familjeansvar. Diskriminering är förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller en presumtion i fråga om personen själv eller någon annan.

Även sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön, samt order eller instruktioner att diskriminera på grund av kön betraktas som diskriminering. Med sexuella trakasserier avses någon form av icke önskvärt verbalt, ickeverbalt eller fysiskt beteende av sexuell natur vars syfte är eller som leder till en kränkning av en persons psykiska eller fysiska integritet, särskilt när detta sker genom att skapa en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning. Med trakasserier på grund av kön avses någon form av icke önskvärt beteende som har samband med en persons könstillhörighet, könsidentitet eller könsuttryck och som inte är av sexuell natur, men vars syfte är eller som leder till en kränkning av personens psykiska eller fysiska integritet och skapar en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning.

Personalavdelningen ansvarar för att staden gör upp en jämställdhetsplan och gör tillhörande bakgrundsutredningar, till exempel enkäten och lönekartläggningen som planen bygger på. Samarbetsorganet och arbetarskyddskommittén har varit involverade i de olika stegen i jämställdhetsplanen och bildar tillsammans stadens jämställdhets- och likabehandlingsgrupp. Planen bygger på resultatet av jämställdhets- och likabehandlingsenkäten KIVAQ E som genomfördes våren 2025 samt på den lönekartläggning som föreskrivs i lag (lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män 609/1986).

2.1. Könsfördelning

På årets sista dag 2025 hade staden 361 anställda. Antalet kvinnor var 258 och antalet män 103.

Sektor	Kvinnor	Män	Totalt
Allmän förvaltning	24	6	30
Bildningsväsendet	160	35	197
Kulturväsendet	15	3	18
Miljöväsendet	7	6	13
Tekniska väsendet	49	38	87
Affärsverket Hangö vatten	3	15	18
Totalt	258	103	361

Av de ordinarie anställda var 70,4 procent kvinnor och 29,6 procent män. Av de visstidsanställda var 71,9 procent kvinnor och 28,1 procent män. Av vikarierna var 90,9 procent kvinnor och 9,1 procent män.

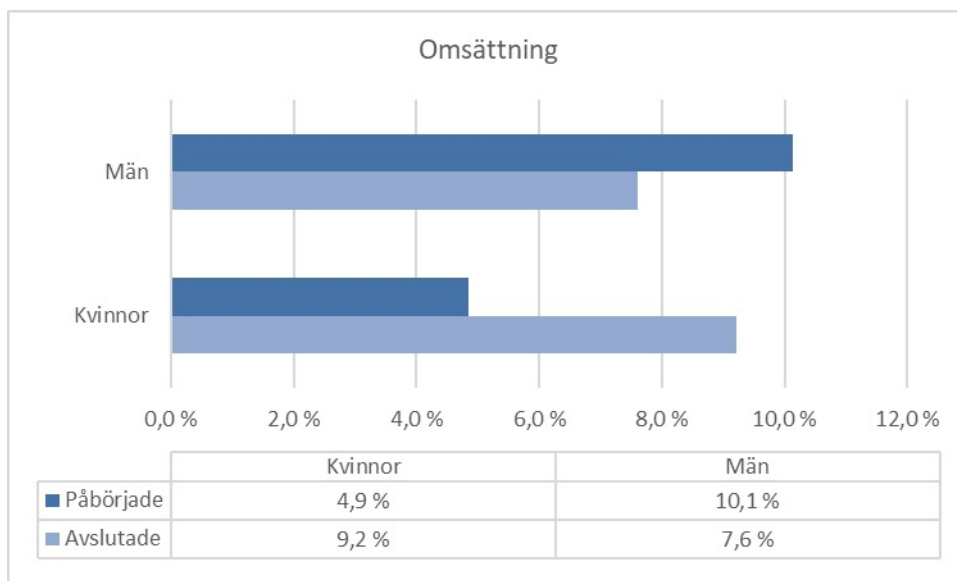
Anställningsförhållandets typ	Kvinnor	Män	Totalt
Ordinarie, tillsvidare anställd	212	89	301
Tidsbunden	23	9	32
Vikaria	20	2	22
Studerande/praktikant/sommararbetare	0	1	1
I läroavtal	3	2	5
	258	103	361

För ordinarie anställda var genomsnittsåldern 49,6 år för kvinnor och 50,4 år för män. För både kvinnor och män är den största åldersgruppen 60–64 år. Den näst största åldersgruppen både för kvinnor och för män är 55–59 år och den tredje största åldersgruppen är 50–54 år.

Kön	-30	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-	Medeltal	Antal
Kvinnor	16	14	29	29	26	37	44	55	8	49,6	258
Män	7	6	11	7	12	14	16	25	5	50,4	103
Alla	23	20	40	36	38	51	60	80	13	49,8	361

Av ledningsgruppens medlemmar är 63 procent kvinnor och 38 procent män. Av avdelningscheferna är 69 procent kvinnor och 31 procent män. Av de närmaste cheferna vid enheterna är 77 procent kvinnor och 23 procent män.

Följande diagram visar personalomsättningen för ordinarie anställda kvinnor och män.



2.2. Arbetstid

Av kvinnorna innehar 82,2 procent och av männen 92,2 procent en heltidstjänst eller -befattning. Av kvinnorna har 10,9 procent och av männen 4,9 procent en deltidstjänst eller -befattning. Andra former av deltidsarbete, bland annat partiell föräldraledighet, har slagits samman på grund av det låga antalet anställda.

Arbetstid	Kvinnor	Män	Totalt
Heltidstjänst eller -befattning	212	95	307
Deltidstjänst eller -befattning	28	5	33
Övriga deltidsarrangemang (deltidspension, partiell vårdledighet, annat deltidsarbete, delinvalidpension, partiell sjukdagpenning)	18	3	21
Totalt	258	103	361

2.3. Familjeledighet

Under år 2025 var 51 kvinnor på familjeledighet i totalt 2 531 kalenderdagar. Av männen var åtta på familjeledighet i totalt 35 kalenderdagar.

Den totala lönekostnaden för familjeledighet var 69 404,74 euro för kvinnor och 4 303,94 euro för män.

2.4. Karriärutveckling

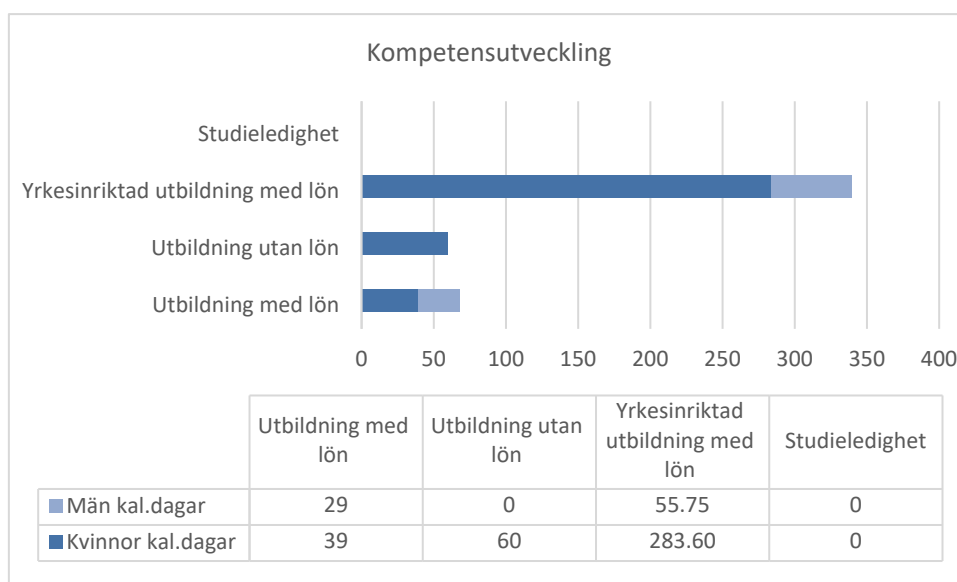
Under 2025 sökte totalt 523 personer jobb vid staden via Kuntarekry. För 323 sökande registrerades kön i Kuntarekry vid den tidpunkt då rekryteringen avslutades. Av dessa var 59,1 procent kvinnor och 40,9 procent män.

Enhet	Antal sökande	Kvinnor	Män	Inget val
Hangö stad	523	191	132	200

Till den del den sökandes kön är känt är det flest sökande i åldersgrupperna 20–29, 30–39 och 40–49 år både beträffande kvinnor och män.

Kön	Antal sökande	Under 20	20-29	30-39	40-49	50-59	Över 60	Inte definierat
Kvinnor	191	4	47	33	41	45	20	1
Män	132	10	31	31	33	15	11	1
Totalt	323	14	78	64	74	60	31	2

Utveckling av kompetensen kan ge möjlighet till en karriärsutveckling. Diagrammet nedan visar hur mycket tid kvinnor och män har lagt ned på kompetensutveckling i antal kalenderdagar. Kategorierna för kompetensutveckling är utbildning med lön och utan lön samt yrkesinriktad utbildning och studieledighet.



I förhållande till antalet årsverken använde kvinnor 1,5 kalenderdagar och män 0,8 kalenderdagar per årsverke till kompetensutveckling under år 2025.

2.5. Lönekartläggning

Lönekartläggningen jämför kvinnors och mäns nivålöner/uppgiftsrelaterade löner/grundtimlöner och helhetslöner. Lönekartläggningen ska genomföras på ett sådant sätt att den inte avslöjar en enskild anställds lön. Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT d.v.s. Kommun- och välfärdsområdes-arbetsgivarna rekommenderar också att **löneuppgifter inte redovisas för grupper med färre än 6 anställda**. Lagen kräver dock att jämförelsen ska vara så omfattande och heltäckande som möjligt. Uppgifterna har därför i lönekartläggningen grupperats på olika sätt och jämförts så omfattande som möjligt.

Till den delen det inom ett sorteringskriterium inte finns tillräckligt många kvinnor och män så att man kan presentera löneuppgifterna, har man i lönekartläggningen uppgett eventuella löneskillnader endast i procent. Detta förutsätter emellertid att det inom sorteringskriteriet ifråga finns minst två kvinnor och två män.

Lönejämförelsen grundar sig på löneräkningsprogrammets jämställdhetsrapporter. I rapporterna ingår anställningsförhållandena för ordinarie, tidsbundna och kortvariga vikarier. I praktiken betyder detta att samma person kan förekomma flera gånger i rapporten om hen t.ex. upprepade gånger fungerat som kortvarig vikarie under rapporteringsintervallet. I den här lönekartläggning är rapporteringsintervallet 1.1-31.12.2025. Löneskillnaderna anges i procent. En löneskillnad med ett minus framför betyder att kvinnornas lön är lägre än männens.

Lönejämförelse, avtal

Tabellen nedan visar skillnaderna mellan kvinnors och mäns nivålöner/uppgiftsrelaterade löner/grundtimlöner och helhetslöner inom det allmänna kommunala arbets- och tjänstekollektivavtalet AKTA, det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningspersonal UKTA, tjänste- och arbetskollektivavtalet för teknisk personal TS och arbetskollektivavtalet för kommunsektorns timavlönade personal TIM-AKA.

Avtalskod	Kvinnor antal	Män antal	Uppgiftsrelaterad lön, kvinnor	Uppgiftsrelaterad lön, män	Löneskillnad %	Helhetsinkomst, kvinnor	Helhetsinkomst, män	Löneskillnad %
AKTA	1152	108	2410,00	2578,04	-6,52	2503,73	2623,97	-4,58
UKTA	222	45	2850,40	2832,39	0,64	3405,67	3755,97	-9,33
TS	26	54	3519,60	3048,04	15,47	3946,59	3381,67	16,71
TIM-AKA	3	26			0,98			-2,26

En lönejämförelse på avtalsnivå kan kanske säga oss något om löneskillnaderna mellan kvinnor och män inom olika branscher. Som sådan är den dock inte en ändamålsenlig nivå för jämförelse, eftersom ett avtal kan omfatta flera olika branscher/yrkesgrupper med arbetsuppgifter på olika nivåer av kunskap och ansvar/svårighetsgrad. Därför blir nästa steg att studera lönerna på nivån lönegrupper/lönepunkter.

Lönejämförelse, lönegrupp/lönepunkt

Till skillnad från andra kollektivavtal innehåller AKTA lönebilagor för olika branscher, i vilka arbetsuppgifterna är grupperade enligt lönegrupper/lönepunkter. Ur jämförelsen framgår att kvinnornas nivålöner/uppgiftsrelaterade löner är minst på samma nivå som männens. För statistikkoden 99999999 del beror skillnaden om -19,38 procent mellan kvinnors och mäns lön främst på stadsdirektörens lön.

I tabellen nedan är kvinnornas helhetslöner lägre än männens i nästan alla lönepunkter inom UKTA. Detta kan bero på lärarnas övertimmar (timmar utöver undervisningsskyldigheten), årsbundna tillägg eller tilläggsuppgifter.

Avtalskod	Lönegrupp/lönepunkt	Förklaring	Kvinnor antal	Män antal	Uppgiftsrelaterad lön, kvinnor	Uppgiftsrelaterad lön, män	Löne-skillnad %	Helhetsinkomst, kvinnor	Helhetsinkomst, män	Löne-skillnad %
KVTES	02VAP060	Yrk.uppg. inom kultur-, idrotts-, ungdoms- och fritidstj.	71	22	2 467,83	2 356,67	4,72	2 467,83	2 366,65	4,28
KVTES	05KOU060	Yrk.uppg. inom vård och handl. i skola	52	6	2 321,78	2 321,50	0,01	2 334,84	2 321,50	0,57
KVTES	05VKA054	Vård- och omsorgsuppg. inom småbarns-ped.	397	11	2 410,76	2 410,76	0,00	2 513,63	2 410,76	4,27
KVTES	06RUO060	Grundl.serviceuppg. Kosthålllet	12	15	2 122,59	2 122,59	0,00	2 127,90	2 122,59	0,25
KVTES	08SII070	Uppg. i städbranschen	86	12	2 160,52	2 160,52	0,00	2 171,94	2 160,52	0,53
KVTES	2MUS70A1	Grundl. serviceuppg. inom museitjänster	24	2			0,00			0,16
KVTES	2VAP50A1	kultur-, idrotts-, ungdoms- och fritidstj.	2	4			0,00			-4,22
KVTES	5KOU52B1	Kräv. yrkesuppg. inom handl. i skola	7	3			0,00			6,20
KVTES	5KOU62B1	Yrkesuppg. inom handl. i skola	12	6	2 417,85	2 404,18	0,57	2 481,11	2 404,18	3,20
KVTES	7SII70A1	Uppg. i städbranschen	40	3			0,00			-0,08
KVTES	99999999	Annan bef. utanför lönegrupperna	4	2			-19,38			-19,38
OVTES	40304005	högskoleex. och lärarbeh. för grundl.utb./ gymn. underv. eller tid. beh. som äldre	8	3			0,00			-6,37
OVTES	40304012	Lärare som ger special-underv./h. högskoleex. och lärarbeh. för spec.	9	3			0,55			-5,08
OVTES	40304017	Lärare som ger spec.underv./annan än ovan nämnd	13	5			0,23			-20,21
OVTES	40304030	Klassl./h. högskoleex. och lärarb. för grundl.	33	5			-1,15			-15,98
OVTES	40304098	Klassl./högskoleex./ lärarex. inom småbarnsped.	4	8			0,00			-0,40
OVTES	40307038	Timl. åk 7-9/h.högsk. ex. och lärarbeh. för grundl. utb./gymnasieunderv. eller tid.	6	3			0,32			-21,07
OVTES	40307043	annan än ovan nämnd	8	3			0,31			2,84
OVTES	40404017	och lärarbeh. för gymn. underv. eller tid. beh. som äldre lektor	11	4			4,22			-1,13
TS	50101011	TS Uppgiftsrelaterad lön/lön	5	6			4,50			7,23
TS	50102014	TS Uppgiftsrelaterad lön/lön	15	23	3 379,85	3 207,01	5,39	3 800,16	3 620,50	4,96
TS	50104018	TS Uppgiftsrelaterad lön/lön	6	25	2 477,10	2 441,42	1,46	2 578,71	2 624,59	-1,75
TTES	IB	Timavlönad	2	10			-2,58			-6,85

Löneskillnaden till kvinnornas fördel inom TS lönepunkt 50102014 beror på att det i lönepunkten finns flera kvinnor i sakkunniguppgifter. I lönepunkten 50101011 finns den högsta ledningen inom kollektivavtalet d.v.s. sektorcheferna och avdelningscheferna och i dessa uppgifter finns också flera kvinnor.

Inom TIM-AKA IB är kvinnornas grundtimlöner -2,58 procent och helhetslönerna -6,85 procent lägre än männens grundtimlön och helhetslön. På grundtimlönerna påverkar kunnande och arbetsuppgifterna enligt vilka uppgifterna placeras på en viss nivå inom lönegruppen. I helhetslönen beaktas även arbetserfarenhetstillägg och individuellt tillägg.

Lönejämförelse, yrkesgrupp

Orsaken till löneskillnaden i nivålönen/uppgiftsrelaterade lönen -40,73 procent inom yrkesgruppen ledning, experter inom AKTA kan delvis förklaras med beror på uppgifternas innehåll, samt kunskap och ansvar i uppgiften/uppgiftens svårighetsgrad. I gruppen ingår även arbetsgivarens representanter så som sektorcheferna och centralförvaltningens avdelningschefer på vilka tillämpas helhetslönesättning och inte nivålönebestämmelser. För museipersonalens del beror skillnaden 11,50 procent i nivålönen/den uppgiftsrelaterade lönen på uppgiftens innehåll samt skillnader i nivåerna för kunskap och ansvar/uppgifternas svårighetsgrad.

För undervisningspersonalen är den största skillnaden mellan kvinnors och mäns löner i helhetsinkomsten.

Avtalskod	Yrkesgrupp	Kvinnor antal	Män antal	Uppgiftsrelaterad lön, kvinnor	Uppgiftsrelaterad lön, män	Löne-skillnad %	Helhetsinkomst, kvinnor	Helhetsinkomst, män	Löne-skillnad %
AKTA	Ledning, sakkunniga	15	3			-40,73			-38,59
AKTA	Byråpersonal	23	3			5,82			15,61
AKTA	Personal inom fritid och kultur	124	27	2 474,11	2 413,91	2,49	2 499,46	2 460,26	1,59
AKTA	Museipersonal	92	7	2 043,83	2 309,51	-11,50	2 054,71	2 354,41	-12,73
AKTA	Yrkesupp. Inom dagvården	578	11	2 435,28	2 410,76	1,02	2 552,00	2 410,76	5,86
AKTA	Assisterande yrkesupp. inom skola	100	16	2 383,07	2 389,19	-0,26	2 440,30	2 389,19	2,14
AKTA	Personal inom kosthållet	42	18	2 244,26	2 132,68	5,23	2 372,22	2 132,68	11,23
AKTA	Övrig personal	157	14	2 166,26	2 172,09	-0,27	2 199,01	2 193,41	0,26
UKTA	Undervisningspersonal	189	45	2 808,67	2 832,39	-0,84	3 409,16	3 755,97	-9,23
TS	Tekn., yrkesmän	6	21	2 477,10	2 450,48	1,09	2 578,71	2 668,54	-3,37
TS	Tekn. chefer, planerare	15	23	3 379,85	3 207,01	5,39	3 800,16	3 620,50	4,96
TS	Tekn., ledningen	5	6			4,50			7,23
TIM-AKA	Timanställd personal	3	26			0,98			-2,26

För TS del har kvinnorna högre lön än männen vilket beror på uppgifternas svårighetsgrad. Helhetsinkomsterna, på vilka arbetserfarenhetstillägg och individuella tillägg inverkar, är emellertid -3,37 procent lägre än männens i yrkesgruppen yrkesmän.

Inom TIM-AKA är kvinnornas och männens grundtimlöner nästan på samma nivå. Männens helhetsinkomster är 2,26 procent högre än kvinnornas. I helhetsinkomsten ingår även arbetserfarenhetstillägg och individuella tillägg.

Lönejämförelse, enhet

Jämställdheten i fråga om löner kan också studeras på enhetsnivå. Detta är inte det bästa sättet att studera eventuella löneskillnader eftersom en enhet har uppgifter med olika svårighetsgrad, men det är ett sätt att gruppera uppgifter.

I tabellen nedan jämförs löner som omfattas av AKTA vid olika enheter. Skillnaderna i nivålöner/ uppgiftsrelaterade löner grundar sig på uppgifternas innehåll samt nivåerna på kunskap och ansvar/uppgifternas svårighetsgrad. Inom Centralförvaltningen beror den stora löneskillnaden utöver tidigare nämnda faktorer även på stadsdirektörens lön. Skillnaden -3,33 procent i nivålöner/uppgiftsrelaterade löner inom Centralskolan beror på uppgifternas innehåll samt nivåerna på kunskap och ansvar/uppgifternas svårighetsgrad.

Enhet	Förklaring	Kvinnor antal	Män antal	Nivå-/ uppgifts- relaterad lön, kvinnor	Nivå-/ uppgifts- relaterad lön, män	Löne- skillnad %	Helhets- inkomst, kvinnor	Helhets- inkomst, män	Löne- skillnad %
640456638	Museer	6	7	2 726,85	2 309,51	18,07	2 973,13	2 354,41	26,28
640456984	Bildnings- väsendet	168	31	2 539,39	2 572,68	-1,29	2 590,04	2 615,28	-0,97
640457362	Centralförvalt- ningen	19	6	3 846,70	5 069,90	-24,13	4 150,26	5 479,45	-24,26
640458501	Enheten för intern service	150	15	2 180,74	2 171,32	0,43	2 220,76	2 191,21	1,35
640459145	Tita-Maria koulu, lågstadium	15	2			4,28			12,23
640461711	Hangö Norra daghem och familjedagv.	246	5			1,06			5,36
640462529	Hangö högstadium	7	9	2 423,87	2 404,33	0,81	2 518,63	2 438,14	3,30
640462958	Kosthålllet	42	17	2 244,26	2 131,05	5,31	2 372,22	2 131,05	11,32
726188698	Hangö centralskola	21	4			-3,33			-1,97
726362236	Hangonkylän esikoulu	127	6	2 443,04	2 410,76	1,34	2 636,50	2 410,76	9,36

Inom UKTA beror löneskillnaderna mellan enheterna främst på att uppgifterna har olika svårighetsgrad och att lärarna har olika utbildningsnivåer. Obehöriga lärares lönesättning driver ner genomsnittslöner. Totallönen påverkas främst av övertimmar och årsbundna tillägg.

Enhet	Förklaring	Kvinnor antal	Män antal	Uppgifts- relaterad lön, kvinnor	Uppgifts- relaterad lön, män	Löne- skillnad %	Helhets- inkomst, kvinnor	Helhets- inkomst, män	Löne- skillnad %
640456984	Bildnings- väsendet	9	5			11,85			4,55
640459145	Tita-Marian koulu	8	2			1,29			31,41
640460150	Hangon keskuskoulu	35	11	2 902,74	2 529,69	14,75	3 339,53	3 025,03	10,40
640460580	Hankoniemen yläaste	6	8	3 148,16	3 257,75	-3,36	4 372,97	4 313,62	1,38
640462529	Hangö högstadium	33	5			15,56			26,42
640462602	Hangö gymnasium	5	5			18,92			18,32
726188698	Hangö centralskola	63	5			-16,88			-33,48

Inom TS beror löneskillnaderna mellan kvinnor och män vid enheterna på svårighetsgraden för uppgifterna.

Enhet	Förklaring	Kvinnor antal	Män antal	Uppgifts- relaterad lön, kvinnor	Uppgifts- relaterad lön, män	Löne- skillnad %	Helhets- inkomst, kvinnor	Helhets- inkomst, män	Löne- skillnad %
640456042	Sydspetsens miljöhälsa	8	2			7,63			19,84
640457875	Kommun- teknik/ byggnads- tillsyn	2	8			-7,72			2,16
640458170	Markanvänd- ningen	8	3			3,75			0,31
640458501	Enheten för intern service	3	15			-9,45			-8,26
725865206	Hangö Vatten	2	14			80,03			81,31
726188731	Teknisk för- valtning	2	2			-23,38			-26,71

Inom TIM-AKA beror skillnaderna i grundtimlönen inom enheten Parker- och övriga allmänna områden på hur de anställdas uppgifter är placerade i TIM-AKA:s lönegrupper. I kollektivavtalet finns beskrivningar över lönegrupperna och kriterierna för dem. På helhetsinkomsten påverkar eventuella erfarenhetstillägg och individuella tillägg.

Enhet	Förklaring	Kvinnor antal	Män antal	Grund- timlön, kvinnor	Grund- timlön, män	Löne- skillnad %	Helhets- inkomst, kvinnor	Helhets- inkomst, män	Löne- skillnad %
640458337	Parker och övriga all- männa områden	3	8			6,27			5,03

Fastställande av löner

Nivålönerna och de uppgiftsrelaterade lönerna för ordinarie anställd personal fastställs av stadsstyrelsens personalsektion på förslag av sektorchefen. Den som anställer en person för viss tid beslutar också om den uppgiftsrelaterade lönen. Lönerna för visstidsanställda ska vara i linje med de ordinarie anställdas löner.

AKTA

Inom ramen för det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet AKTA, tog man 1.10.2025 i bruk nivålönesystem. Det lokala nivålönesystemet har utvecklats i samarbete i AKTA-lönegruppen. Inom nivålönesystemet placeras lönerna i lönegrupper på nivåerna A, B eller C beroende på det kunnande och ansvar som uppgiften förutsätter. Dessutom kan i lönen ingå nationella eller lokala nivåtillägg.

Eventuella individuella tillägg bygger på bedömningar av arbetsprestationen. Dessutom kan man i enlighet med tjänste- och arbetskollektivavtalet erhålla arbetserfarenhetstillägg.

TS

Inom tjänste- och arbetskollektivavtalet för teknisk personal, TS, fastställs de uppgiftsrelaterade lönerna utifrån en bedömning av uppgifternas svårighetsgrad och enligt de lokala lönesystemen som man utvecklat i samarbete i den lokala TS-utvecklingsgruppen. Inom det lokala TS-lönesystemet grundar sig bedömningen av uppgifternas svårighetsgrad på ett analytiskt utvärderings-system med poängsättning. Uppgifternas värderingsfaktorer har fastställts i det tekniska kollektivavtalet.

Eventuella individuella tillägg bygger på bedömningar av arbetsprestationen. Dessutom kan man i enlighet med tjänste- och arbetskollektivavtalet erhålla branschtillägg.

UKTA

Avlöningen enligt UKTA grundar sig på tjänste- och arbetskollektivavtalets grundlöner och lokalt avtalat VAS-tillägg (system för värdering av arbetets svårighetsgrad). VAS-tilläggen justeras för varje läsår beroende på uppgiftens innehåll.

Dessutom kan man i enlighet med tjänste- och arbetskollektivavtalet för arbetserfarenhet erhålla årsbundet tillägg.

TIM-AKA

För uppgifter som omfattas av TIM-AKA tillämpas kollektivavtalets tabell för grundtimlöner i de olika lönegrupperna. Eventuella individuella tillägg ska grunda sig på arbetstagarens personliga egenskaper, t.ex. yrkesskicklighet eller effektivitet i arbetet. Dessutom kan man i enlighet med arbetskollektivavtalet erhålla arbetserfarenhetstillägg.

2.6. Utvärdering av hur åtgärderna i den tidigare jämställdhetsplanen genomförts och av resultaten

I den föregående planen valde man för åren 2024–2026 i samarbete åtgärder som främjar jämställdhet och mätare för dem. Mätarna utgörs av uppgifter som beskriver personalen, lönekartläggningen samt resultatet från jämställdhets- och likabehandlingsenkäten.

För jämställdhetsplanen redovisas enkätsvaren också separat för kvinnor och män. Enkäten besvarades av 134 kvinnor, 40 män och 19 respondenter som hade valt vill inte svara på frågan om kön. Till den delen man gällande kön har svarat annat, redovisas svaren inte separat, då antalet respondenter var under fem.

Mål: Personalplaneringen och rekryteringen ska främja en utveckling mot jämnare könsfördelning bland organisationens anställda.

Åtgärder	Tidtabell	Ansvarig person/ ansvarigt organ	Indikatorer och mål
Med utgångspunkt i en samlad bedömning ska man av två likvärdiga/meriterade kandidater som är lämpliga för uppgiften välja den som representerar minoriteten på arbetsplatsen.	Kontinuerligt	Rekryterande närmaste chefer Förtroendeorgan	Andelen kvinnor och män på olika arbetsplatser och på olika nivåer i organisationen. Mål: Fördelning 50/50 Resultat: Kvinnornas andel av hela personalen 71,5 % och männens 28,5 %. Av ledningsgruppens medlemmar är 63 procent kvinnor och 38 procent män. Av avdelningscheferna är 69 procent kvinnor och 31 procent män. Av enheternas närförmän är 77 procent kvinnor och 23 procent män.
Könsspecifika yrkesbeteckningar bör undvikas.	Kontinuerligt	Rekryterande närmaste chefer Personalchefen Stadsstyrelsen	Andelen kvinnor och män på olika arbetsplatser och på olika nivåer i organisationen. Mål: Fördelning 50/50 Resultat: Kvinnornas andel av hela personalen 71,5 % och männens 28,5 %. Av ledningsgruppens medlemmar är 63 procent kvinnor och 38 procent män. Av avdelningscheferna är 69 procent kvinnor och 31 procent män. Av enheternas närförmän är 77 procent kvinnor och 23 procent män.

Mål: Ambitionen är att uppnå en jämn fördelning av arbetsuppgifter och att främja en jämn placering av kvinnor och män i olika uppgifter.

Åtgärder	Tidtabell	Ansvarig person/ ansvarigt organ	Indikatorer och mål
Kartlägg kompetensen och gör upp en personlig utvecklingsplan vid utvecklingssamtal.	Minst en gång per år	Närmaste chef	Kompetensutvecklingen följs upp efter kön i kalenderdag/årsverke Enkäten om jämställdhet och likabehandling: Hur väl tycker du att medarbetarnas olika färdigheter tillvaratas på din arbetsplats? Mål: svarsgenomsnitt > 8 Resultat: medeltal 7,16 - kvinnor 7,18 - män 7,15 Har du stött på diskriminering i fråga om möjlighet till utbildning på din arbetsplats? Mål: 0 % av de svarande

			<p>Resultat: 3,6 % av respondenterna</p> <ul style="list-style-type: none"> - kvinnor 3,7 % - män 2,5 % <p>Har du stött på diskriminering eller osakligt bemötande vid placering i olika uppgifter och karriärutveckling?</p> <p>Mål: 0 %</p> <p>Resultat: 7,2 % av respondenterna</p> <ul style="list-style-type: none"> - kvinnor 5,2 % - män 10,0 %
Erbjud alla nyanställda och de som återvänder från långa ledigheter (t.ex. familjeledighet) eller semestrar introduktion och fortbildning efter behov.	Kontinuerligt	Närmaste chef	<p>Enkäten om jämställdhet och likabehandling: Har du stött på diskriminering i fråga om möjlighet till utbildning på din arbetsplats?</p> <p>Mål: 0 % av de svarande</p> <p>Resultat: 3,6 % av respondenterna</p> <ul style="list-style-type: none"> - kvinnor 3,7 % - män 2,5 %

Mål: Lönesättningen ska bygga på principen om lika avlöning, dvs. lika lön för lika arbete. Det som är viktigt vid bedömningen av lika lön är hur arbetet faktiskt utförs och hur krävande uppgifter varje arbetstagare har, inte vilken yrkesbeteckning varje arbetstagare har.

Åtgärder	Tidtabell	Ansvarig person/ansvarigt organ	Indikatorer och mål
Utveckla lönesystem som tar hänsyn till lika avlöning.	senast 31.12.2025	Personalchefen Lokala lönegrupper	<p>Lönejämförelsen i jämställdhetsplanen</p> <p>Resultat: Inte några betydande skillnader som beror ojämställdhet i lönesättningen mellan kvinnor och män.</p> <p>Enkäten om jämställdhet och likabehandling: Har du stött på diskriminering eller osakligt bemötande i avlöningen?</p> <p>Mål: 0 % av de svarande</p> <p>Resultat: 8,7 % av respondenterna</p> <ul style="list-style-type: none"> - kvinnor 7,5 % - män 7,5 % <p>Åtgärd: Staden tillämpar nivålönesystem på de arbetstagare och tjänsteinnehavare som omfattas av AKTA och UKTA, del G fr.o.m. 1.10.2025 i enlighet med övriga kommuner.</p>

Mål: Utveckla en jämställd ledarskapskultur och jämn fördelning av arbetsuppgifter mellan kvinnor och män. Staden ska sträva efter att skapa en sådan arbetsmiljö för produktionen som ger alla en möjlighet att arbeta på alla arbetsplatser.

Åtgärder	Tidtabell	Ansvarig person/ansvarigt organ	Indikatorer och mål
Arbetsförhållandena och verktygen ska vara lämpliga för båda könen.	Kontinuerligt	Närmaste chef	<p>Enkäten om jämställdhet och likabehandling: Har du stött på diskriminering eller osakligt bemötande i den fysiska miljön på din arbetsplats (t.ex. tillgänglighet, omklädningsrum, arbetskläder)?</p> <p>Mål: 0 % av de svarande</p> <p>Resultat: 3,6 % av respondenterna</p> <ul style="list-style-type: none"> - kvinnor 2,2 % - män 0,0 %

Mål: För både kvinnor och män ska arbetsgivaren underlätta möjligheterna att förena arbete och familjeliv och se till att båda könen har lika möjlighet till olika förmåner som gäller familj, studier och liknande.

Åtgärder	Tidtabell	Ansvarig person/ansvarigt organ	Indikatorer och mål
Förhåll er positiva till kvinnors och mäns familjepolitiska ledigheter i hela organisationen.	Kontinuerligt	Cheferna Högsta ledningen	Uppföljning av familjeledigheter, kvinnor och män Resultat: av kvinnorna var 51 på familjeledighet i totalt 2 531 kalenderdagar, av männen 8 i totalt 35 kalenderdagar.
Förlägg arbetstiden med hänsyn till personalens behov, när arbetsuppgifterna och arbetsituationen medger det.	Kontinuerligt	Cheferna	Enkäten om jämställdhet och likabehandling: Har du stött på diskriminering eller osakligt bemötande i fråga om möjligheterna att påverka ditt eget arbete (t.ex. arbetstider, skift, organisering av arbetet). Mål: 0 % av de svarande Resultat: 9,7 % av respondenterna - kvinnor 6,7 % - män 12,5 %
Ge möjlighet till distansarbete till den del som arbetet kan skötas på distans.	Kontinuerligt	Cheferna	Enkäten om jämställdhet och likabehandling: Har du stött på diskriminering eller osakligt bemötande i fråga om möjligheterna att påverka ditt eget arbete (t.ex. arbetstider, skift, organisering av arbetet). Mål: 0 % av de svarande Resultat: 9,7 % av respondenterna - kvinnor 6,7 % - män 12,5 %

Mål: Det ska inte förekomma olämpligt eller kränkande bemötande, sexuella trakasserier eller ofredande eller mobbning på arbetsplatsen.

Åtgärder	Tidtabell	Ansvarig person/ansvarigt organ	Indikatorer och mål
Arbetsplatsen ska se till att det inte förekommer sexuella trakasserier eller ofredande, och inte heller trakasserier eller diskriminering på någon annan grund.	Kontinuerligt	Närmaste chef Arbetstagaren/ tjänsteinnehavaren	Enkäten om jämställdhet och likabehandling: Har du stött på diskriminering eller osakligt bemötande på grund av kön på din arbetsplats? Mål: 0 % av de svarande Resultat: 3,1 % av respondenterna - kvinnor 3,0 % - män 0,0 % Har du självt varit föremål för diskriminering eller osakligt bemötande på din arbetsplats? Mål: 0 % av de svarande Resultat: 22,1 % av respondenterna - kvinnor 19,4 % - män 15,0 %

Om det finns anledning att misstänka trakasserier eller ofredande ska åtgärder vidtas omedelbart genom att ta upp frågan med den närmaste chefen, förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen.	Kontinuerligt	Arbetsstagaren/ Tjänsteinnehavaren Närmaste chef	Enkäten om jämställdhet och likabehandling: Hur aktivt tycker du att din närmaste chef tar itu med eventuell diskriminering eller osakligt bemötande? Målsättningar: 1. Det har inte förekommit någon diskriminering eller osakligt bemötande i mitt arbetslag Mål: 100 % av de svarande Resultat: 46,2 % av respondenterna - naiset 48,5 % - miehet 50,0 % 2. Tar itu med det aktivt Mål: 100 % av de svarande Resultat: 13,3 % av respondenterna - kvinnor 10,4 % - män 20,0 %
Uppdatera instruktionerna för psykiskt våld	senast 31.12.2025	Arbetarskyddschefen i samarbete med arbetarskyddskommittén	Enkäten om jämställdhet och likabehandling: Hur väl vet du vad du ska göra om du upplever diskriminering eller osakligt bemötande på din arbetsplats? Mål: svarsgenomsnitt > 9 Resultat: medeltal 7,32 - kvinnor 7,23 - män 7,33 Åtgärd: Handbok för ansvarsfullt uppförande på arbetsplatsen har ersatt instruktionerna för psykiskt våld fr.o.m. 1.1.2026

Mål: Lyft fram jämställdhetsfrågorna i hela organisationen och utforma praxis och konventioner ur ett jämställdhetsperspektiv.

Åtgärder	Tidtabell	Ansvarig	Indikatorer och mål
Främja jämställdhet genom att öka personalens kunskap om jämställdhetsfrågor	Kontinuerligt	Arbetsgivaren Närmaste chef	Enkäten om jämställdhet och likabehandling: Hur väl vet du vad du ska göra om du upplever diskriminering eller osakligt bemötande på din arbetsplats? Mål: genomsnitt > 8 Resultat: medeltal 7,32 - kvinnor 7,23 - män 7,33
Förhindra diskriminering på grund av identitet eller könsuttryck	Kontinuerligt	Arbetsgivaren Närmaste chef	Enkäten om jämställdhet och likabehandling: Har du stött på diskriminering eller osakligt bemötande på din arbetsplats på grund av sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck? Mål: 0 % av de svarande Resultat: 2,1 % av respondenterna - naiset 0,0 % - miehet 7,5 %

Det bör också konstateras att 73,3 procent av respondenterna inte har upptäckt diskriminering eller osakligt bemötande på sin arbetsplats. Och 80,6 procent av kvinnorna, 85,0 procent av männen och 47,4 procent av gruppen inget svar, har inte själva blivit föremål för diskriminering eller osakligt bemötande på sin arbetsplats.

2.7. Plan för främjande av jämställdhet mellan kvinnor och män

Jämställdhetsplanen grundar sig på resultaten av jämställdhetsenkäten och lönekartläggningen som har behandlats i samarbete. Baserat på jämställdhetsenkätens resultat har man valt åtgärder som främjar jämställdhet mellan könen och indikatorer för dessa.

2.7.1. Avlönings- och rekryteringsprinciper

Arbetsgivaren ska verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män (Jämställdhetslagen 6 § 1 mom. 1 punkten).

Mål: Personalplaneringen och rekryteringen ska främja en utveckling mot jämnare könsfördelning bland organisationens anställda.

Åtgärder	Tidtabell	Ansvarig person/ ansvarigt organ	Indikatorer och mål
Könsspecifika yrkesbeteckningar bör undvikas.	Kontinuerligt	Rekryterande närmaste chefer Personalchefen Stadsstyrelsen	Andelen kvinnor och män på olika arbetsplatser och på olika nivåer i organisationen. Mål: Fördelning 50/50

2.7.2. Organisering av arbetsuppgifter och karriärutveckling

Arbetsgivaren ska främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter samt skapa lika möjligheter för kvinnor och män till avancemang (Jämställdhetslagen 6 § 1 mom. 2 punkten).

Mål: Ambitionen är att uppnå en jämn fördelning av arbetsuppgifter och att främja en jämn placering av kvinnor och män i olika uppgifter.

Åtgärder	Tidtabell	Ansvarig person/ ansvarigt organ	Indikatorer och mål
Kartlägg kompetensen och gör upp en personlig utvecklingsplan vid utvecklingssamtal.	Minst en gång per år	Närmaste chef	Kompetensutvecklingen följs upp efter kön i kalenderdagar/årsverke Enkäten om jämställdhet och likabehandling: Hur väl tycker du att medarbetarnas olika färdigheter tillvaratas på din arbetsplats? Mål: svarsgenomsnitt > 8 Har du stött på diskriminering i fråga om möjlighet till utbildning på din arbetsplats? Mål: 0 % av de svarande Har du stött på diskriminering eller osakligt bemötande vid placering i olika uppgifter och karriärutveckling? Mål: 0 %
Erbjud alla nyanställda och de som återvänder från långa ledigheter (t.ex. familjeledighet) eller semestrar introduktion och fortbildning efter behov.	Kontinuerligt	Närmaste chef	Enkäten om jämställdhet och likabehandling: Har du stött på diskriminering i fråga om möjlighet till utbildning på din arbetsplats? Mål: 0 % av de svarande

2.7.3. Löner

Arbetsgivaren ska främja jämställdheten mellan kvinnor och män när det gäller anställningsvillkor, särskilt lön (Jämställdhetslagen 6 § 1 mom. 3 punkten).

Mål: Lönerna ska bygga på principen om lika avlöning, dvs. lika lön för lika arbete. Det som är viktigt vid bedömningen av lika lön är hur arbetet faktiskt utförs och hur krävande uppgifter varje arbetstagare har, inte vilken yrkesbeteckning varje arbetstagare har.

Åtgärder	Tidtabell	Ansvarig person/ ansvarigt organ	Indikatorer och mål
Utveckla lönesystem som tar hänsyn till lika avlöning.	Kontinuerligt	Personalchefen Lokala lönegrupper	Lönejämförelsen i jämställdhetsplanen Enkäten om jämställdhet och likabehandling: Har du stött på diskriminering eller osakligt bemötande i avlöningen? Mål: 0 % av de svarande

2.7.4. Arbetsmiljö och arbetsklimat

Arbetsgivaren ska utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män. (Jämställdhetslagen 6 § 1 mom. 4 punkten)

Mål: Utveckla en jämlik ledarskapskultur och jämn fördelning av arbetsuppgifter mellan kvinnor och män. Staden ska sträva efter att skapa en sådan arbetsmiljö för produktionen som ger alla en möjlighet att arbeta på alla arbetsplatser.

Åtgärder	Tidtabell	Ansvarig person/ ansvarigt organ	Indikatorer och mål
Arbetsförhållandena och verktygen ska vara lämpliga för båda könen.	Kontinuerligt	Närmaste chef	Enkäten om jämställdhet och likabehandling: Har du stött på diskriminering eller osakligt bemötande i den fysiska miljön på din arbetsplats (t.ex. tillgänglighet, omklädningsrum, arbetskläder)? Mål: 0 % av de svarande

2.7.5. Sammanjämkning av arbete och familjeliv

Arbetsgivaren ska göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv, framför allt genom att fästa avseende vid arbetsarrangemangen (Jämställdhetslagen 6 § 1 mom. 5 punkten).

Mål: För både kvinnor och män ska arbetsgivaren underlätta möjligheterna att förena arbete och familjeliv och se till att båda könen har lika möjlighet till olika förmåner som gäller familj, studier och liknande.

Åtgärder	Tidtabell	Ansvarig person/ ansvarigt organ	Indikatorer och mål
Inom hela organisationen förhåller man sig positiv till kvinnors och mäns familjeledigheter.	Kontinuerligt	Cheferna Högsta ledningen	Uppföljningen av familjeledigheter, kvinnor och män

Förlägg arbetstiden med hänsyn till personalens behov, när arbetsuppgifterna och arbetsituationen medger det.	Kontinuerligt	Cheferna	Enkäten om jämställdhet och likabehandling: Har du stött på diskriminering eller osakligt bemötande i fråga om möjligheterna att påverka ditt eget arbete (t.ex. arbetstider, skift, organisering av arbetet). Mål: 0 % av de svarande
Ge möjlighet till distansarbete till den del som arbetet kan skötas på distans.	Kontinuerligt	Cheferna	Enkäten om jämställdhet och likabehandling: Har du stött på diskriminering eller osakligt bemötande i fråga om möjligheterna att påverka ditt eget arbete (t.ex. arbetstider, skift, organisering av arbetet). Mål: 0 % av de svarande

2.7.6. Trakasserier och ofredande på grund av kön

Arbetsgivaren ska verka för att förebygga diskriminering på grund av kön (Jämställdhetslagen 6 § 1 mom. 6 punkten).

Mål: Det ska inte förekomma olämpligt eller kränkande bemötande, sexuella trakasserier eller ofredande eller mobbing på arbetsplatsen.

Åtgärder	Tidtabell	Ansvarig person/ansvarigt organ	Indikatorer och mål
Arbetsplatsen ska se till att det inte förekommer sexuella trakasserier eller ofredande, och inte heller trakasserier eller diskriminering på någon annan grund.	Kontinuerligt	Närmaste chef Arbetstagaren/tjänsteinnehavaren	Enkäten om jämställdhet och likabehandling: Har du stött på diskriminering eller osakligt bemötande på grund av kön på din arbetsplats? Mål: 0 % av de svarande Har du självt varit föremål för diskriminering eller osakligt bemötande på din arbetsplats? Mål: 0 % av de svarande
Om det finns anledning att misstänka trakasserier eller ofredande ska åtgärder vidtas omedelbart genom att ta upp frågan med den närmaste chefen, förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen.	Kontinuerligt	Arbetstagaren/Tjänsteinnehavaren Närmaste chef	Enkäten om jämställdhet och likabehandling: Hur aktivt tycker du att din närmaste chef tar itu med eventuell diskriminering eller osakligt bemötande? Målsättningar: 3. Det har inte förekommit någon diskriminering eller osakligt bemötande i mitt arbetslag, 100 % av de svarande 4. Tar itu med det aktivt, 100 % av de svarande

2.7.7. Inställning till jämställdhet mellan könen

Arbetsgivare ska verka för att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck på ett målinriktat och planmässigt sätt (Jämställdhetslagen 6 c § 1 mom.)

Mål: Lyft fram jämställdhetsfrågorna i hela organisationen och utforma praxis och konventioner ur ett jämställdhetsperspektiv.

Åtgärder	Tidtabell	Ansvarig	Indikatorer och mål
Främja jämställdhet genom att öka personalens kunskap om jämställdhetsfrågor t.ex. genom utbildning	Kontinuerligt	Arbetsgivaren Närmaste chef	Enkäten om jämställdhet och likabehandling: Hur väl vet du vad du ska göra om du upplever diskriminering eller osakligt bemötande på din arbetsplats? Mål: genomsnitt > 8
Förhindra diskriminering på grund av identitet eller könsuttryck	Kontinuerligt	Arbetsgivaren Närmaste chef	Enkäten om jämställdhet och likabehandling: Har du stött på diskriminering eller osakligt bemötande på din arbetsplats på grund av sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck? Mål: 0 % av de svarande

3. Personalpolitisk likabehandlingsplan

Enligt diskrimineringslagen (2 kap. 7 §) har arbetsgivare en skyldighet att aktivt främja likabehandling och utveckla genuint icke-diskriminerande arbetsförhållanden och förfaranden. Detta innebär förbud mot diskriminering, förebyggande av diskriminering och främjande av faktisk likabehandling.

Skyldigheten att främja likabehandling gäller följande diskrimineringsgrunder:

- ålder
- ursprung
- nationalitet
- språk
- religion
- övertygelse
- åsikt
- politisk verksamhet
- fackföreningsverksamhet
- familjeförhållanden
- hälsotillstånd
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- annan orsak som gäller den enskilde som person

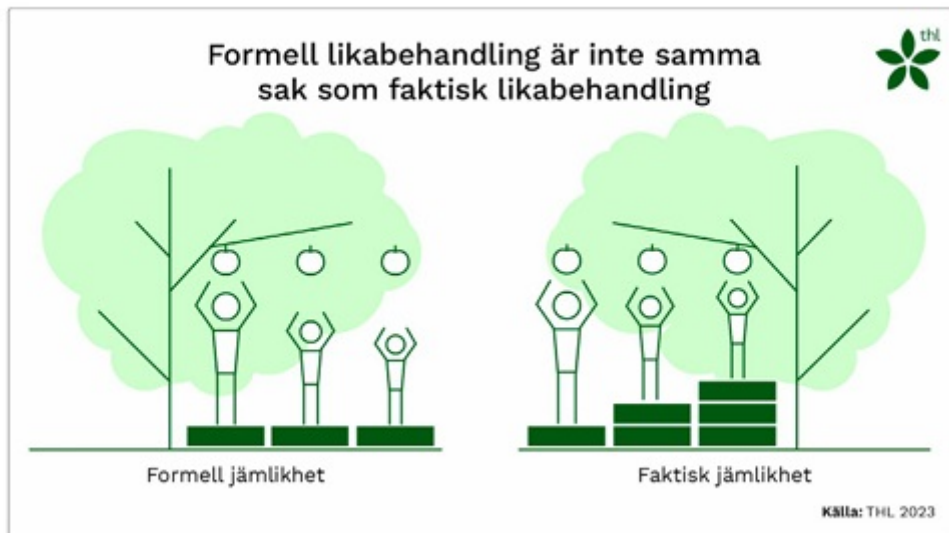
Planeringen ska ta hänsyn till att de ovan nämnda diskrimineringsgrunderna kan drabba en person samtidigt, till exempel på grund av ursprung och ålder (diskriminering på flera grunder).

Diskriminering i lagens mening omfattar även trakasserier, vägran att göra rimliga anpassningar och instruktioner eller befallningar att diskriminera. Trakasserier är avsiktliga och faktiska kränkningar av en persons eller en människogrups människovärde och integritet på ett sätt som skapar en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller kränkande stämning, t.ex. genom fientlig kommunikation som riktar sig mot en person.

Däremot handlar det inte om diskriminering vid sådan proportionerlig särbehandling som syftar till att främja faktisk likabehandling eller att förhindra eller undanröja olägenheter som beror på diskriminering, till exempel stödinsatser för åldrande arbetstagare. I praktiken innebär detta att man vidtar åtgärder för att minska underrepresentationen för en personalgrupp och/eller för att

mildra nackdelarna med diskrimineringen av dem. Så kallad positiv särbehandling får dock inte leda till att en annan individ eller grupp de facto diskrimineras.

Särbehandling på grund av en omständighet som gäller en anställd som person eller vid rekrytering är också berättigad om den grundar sig på en lag, t.ex. lagen om unga arbetstagare (998/1993), eller om den föranleds av verkliga och avgörande krav som gäller arbetsuppgifternas art och utförande och särbehandlingen är proportionerlig för att ett legitimt syfte ska uppnås. Särbehandling på grund av ålder eller boningsort är dessutom berättigad, om särbehandlingen har ett objektiva och befogat syfte som gäller sysselsättningspolitik eller arbetsmarknad, till exempel kan en kommun erbjuda sommararbete endast till ungdomar som bor i kommunen.



Diskrimineringslagen (1325/2014) innehåller också bestämmelser om rimliga anpassningar för att likabehandling för personer med funktionsnedsättning ska uppnås, för att göra det möjligt för personer med funktionsnedsättning att på lika villkor som andra få arbete, klara arbetsuppgifter och avancera i arbetet. Vid bedömningen av vilka anpassningar som är rimliga beaktas i första hand behoven hos personer med funktionsnedsättning och dessutom aktörens storlek och ekonomiska ställning, arten och omfattningen av aktörens verksamhet, de uppskattade kostnaderna för anpassningarna och stöd som kan fås för åtgärderna. På arbetsplatsen kan anpassningarna gälla till exempel den fysiska arbetsmiljön, arbetsverktyg och assistans.

3.1. Utvärdering av utfallet för likabehandlingen

Utvärderingen av utfallet för likabehandlingen grundar sig på resultatet från jämställdhets- och likabehandlingsenkäten samt på förverkligandet av åtgärderna i den föregående planen.

I enkäten under våren 2025 hade 73,3 procent av de svarande (n = 195) inte stött på diskriminering eller osakligt bemötande på sin arbetsplats under de senaste 12 månaderna. I den mån de svarande stött på diskriminering är de fyra vanligaste diskrimineringsgrunderna annan orsak som gäller den enskilde som person (10,3 %), ålder (7,7 %), hälsa eller funktionshinder (5,1 %) och språk (4,1 %).

Diskriminering eller osakligt bemötande har främst noterats vid informella diskussioner, kaffepauser och liknande (16,4 %), gällande tillgången till information (13,3 %), möjligheter att påverka sitt eget arbete (9,7 %), och lön (8,7 %).

Av respondenterna anser 22,1 procent (år 2022 17,6 %) att de själva har blivit föremål för diskriminering eller osakligt bemötande på arbetsplatsen.

Av respondenterna anser 46,2 procent att det inte har förekommit någon diskriminering eller osakligt bemötande i deras egen arbetsgemenskap. Till den del respondenterna upplevde att det förekommer diskriminering eller osakligt bemötande i arbetslaget, ansåg 13,3 procent av respondenterna att deras närmaste chef ingriper aktivt i vid eventuell diskriminering eller osakligt bemötande och 29,2 procent ansåg att chefen ingriper i någon mån. Däremot ansåg 11,3 procent av respondenterna att deras närmaste chef inte ingrep alls.

Åtgärder	Tidtabell	Ansvarig person/ansvarigt organ	Indikatorer och mål
Gör upp ett koncept för hantering av diskrimineringsfall	senast 31.12.2024	Arbetsgivaren Personalchefen	Enkäten om jämställdhet och likabehandling: Hur väl vet du vad du ska göra om du upplever diskriminering eller osakligt bemötande på din arbetsplats? Mål: medelvärde > 9 Resultat: medelvärde 7,32
Främja likabehandling genom att utveckla personalens kunskaper om likabehandling	Under 2024	Cheferna	Enkäten om jämställdhet och likabehandling: Hur väl vet du vad du ska göra om du upplever diskriminering eller osakligt bemötande på din arbetsplats? Mål: medelvärde > 9 Resultat: medelvärde 7,32 Åtgärder: Under våren 2025 ordnades för chefer på finska och på svenska utbildning om jämställdhet och likabehandling i samarbete med TTK (Arbetskyddscentralen).
Uppdatera instruktionerna för psykiskt våld	senast 31.12.2024		Enkäten om jämställdhet och likabehandling: Hur väl vet du vad du ska göra om du upplever diskriminering eller osakligt bemötande på din arbetsplats? Mål: medelvärde > 9 Resultat: medelvärde 7,32 Åtgärd: Handbok för ansvarsfullt uppförande på arbetsplatsen har ersatt instruktionerna för psykiskt våld fr.o.m. 1.1.2026
Den programvara som används i arbetet bör så långt som möjligt vara på båda språken.	Kontinuerligt	Arbetsgivaren	Enkäten om jämställdhet och likabehandling: Har du upplevt diskriminering eller osakligt bemötande på din arbetsplats på grund av språk under de senaste 12 månaderna? Mål: 0 % Resultat: 4,1 % av respondenterna

3.2. Plan för främjande av likabehandling

Likabehandlingsplanen bygger på resultaten från enkäten om jämställdhet och likabehandling KIVAQ E, som genomfördes under våren 2025. Med hjälp av enkäten har personalens upplevelser av utfallet för jämställdheten på arbetsplatsen utretts. Utifrån enkäten har behoven av att främja likabehandlingen bedömts inom samarbetet och beaktansvärda diskrimineringsgrunder identifierats.

Åtgärder	Tidtabell	Ansvarig person/ansvarigt organ	Indikatorer och mål
Gör upp en anvisning för hantering av diskrimineringsfall	Senast 31.12.2026	Arbetsgivaren Personalchefen	Enkäten om jämställdhet och likabehandling: Hur väl vet du vad du ska göra om du upplever diskriminering eller osakligt bemötande på din arbetsplats? Mål: medelvärde > 9
Främja likabehandling genom att utveckla personalens kunskaper om likabehandling	Senast 31.5.2028	Cheferna	Enkäten om jämställdhet och likabehandling: Hur väl vet du vad du ska göra om du upplever diskriminering eller osakligt bemötande på din arbetsplats? Mål: medelvärde > 9
Den programvara som används i arbetet bör så långt som möjligt vara på båda språken.	Kontinuerligt	Arbetsgivaren	Enkäten om jämställdhet och likabehandling: Har du upplevt diskriminering eller osakligt bemötande på din arbetsplats på grund av språk under de senaste 12 månaderna? Mål: 0 %

4. Uppföljning och uppdatering av jämställdhets- och likabehandlingsplanen

Jämställdhets- och likabehandlingsplanen följs upp årligen av jämställdhets- och likabehandlingsgruppen, måluppfyllelsen bedöms och nya utvecklingsmål sätts upp vid behov. Ansvar för att genomföra planen ligger hos arbetsgivaren, dvs. cheferna för sektorerna och enheterna samt personalavdelningen.

Med hjälp av uppföljningen kontrollerar man hur planen genomförs och hålls uppdaterad med den faktiska situationen. Samtidigt kan man kontrollera hur väl de valda åtgärderna har lyckats främja jämlikhet och likabehandling. Därmed gör man även en bedömning av åtgärdsanpassningen och behovet av nya åtgärder.

Denna plan för jämställdhet och likabehandling gäller 1.6.2026–31.5.2028. Planen uppdateras under det sista året av giltighetstiden utifrån den enkät om jämställdhet och likabehandling som genomförs året innan och på statistiska uppgifter om personal och löner.

Ordlista om jämställdhet och likabehandling

Diskriminering	Diskriminering innebär att en människa obefogat har behandlats sämre än en annan människa på grund av en personlig egenskap. Ett allmänt förbud mot diskriminering definieras i grundlagen (6 §) som också definierar att alla är lika inför lagen. Ingen får utan godtagbart skäl särbehandlas på grund av kön, ålder, ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, funktionsnedsättning eller av någon annan orsak som gäller hans person. Ytterligare stadganden om diskriminering finns i diskrimineringslagen och i jämställdhetslagen. Diskriminering är förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller ett antagande i fråga om personen själv eller någon annan. Diskriminering enligt lagen är förutom direkt och indirekt diskriminering även trakasserier, att vägra göra rimliga anpassningar samt att instruera eller befalla att diskriminera.
Diskriminering på flera grunder	Multipel diskriminering är då en person utsätts för diskriminering på flera olika grunder i samma situation eller på olika grunder i olika situationer. Ofta går det inte ens att särskilja en enda diskrimineringsgrund. För att eliminera diskriminering krävs ofta analys av många faktorer utöver kön, till exempel rasifiering, hetero- och cisnormativitet eller funktionsvariationer.
Diskrimineringsombudsmannen	Diskrimineringsombudsmannen främjar likabehandling (jämlikhet) och övervakar att diskrimineringslagen följs. Ombudsmannen kan också utfärda allmänna rekommendationer och hjälpa personer som utsatts för diskriminering. Ombudsmannen verkar också som nationell rapportör om människohandel och om våld mot kvinnor. Arbetskyddsmyndigheterna bevakar enskilda fall som gäller jämlikhet i arbetslivet. Ombudsmannen är en självständig och oberoende myndighet och verkar under justitieministeriets förvaltningsområde. Fall av diskriminering med anknytning till kön eller könsuttryck behandlas av jämställdhetsombudsmannen.
Jämlikhet	Jämlikhet innebär att alla människor har lika värde oberoende av kön, ålder, etniskt eller nationellt ursprung, medborgarskap, språk, religion eller övertygelse, åsikt, funktionsnedsättning, hälsotillstånd, sexuell läggning eller en annan personrelaterad orsak. Jämlikhet (eller likabehandling) i lagstiftningen definieras i bl.a. i grundlagen. Det är skillnad på jämlikhet och jämställdhet. Jämställdhet handlar om jämlikhet mellan könen, medan jämlikhet kan syfta på vilka grupper eller individer som helst.
Jämställdhet	Jämställdhet, dvs. jämlikhet mellan könen, betyder lika rättigheter och möjligheter för alla kön samt att makt och resurser fördelas jämlikt. Ofta görs skillnad mellan formell jämställdhet och reell (verklig) jämställdhet. Formell jämställdhet omfattar ickediskriminering, lika rättigheter och lika bemötande. Reell jämställdhet handlar om jämställt utfall i konkreta situationer. Även andra faktorer som orsakar ojämlikhet i samhället inverkar på jämställdhet. Därför är det viktigt att genom intersektionell analys beakta hur olika faktorer samverkar för att vi ska kunna främja jämställdhet.
Jämställdhetsombudsmannen	Jämställdhetsombudsmannen övervakar att jämställdhetslagen följs. Ombudsmannen kan ge råd och instruktioner i frågor om jämställdhetslagen, könsdiskriminering och om att främja jämställdhet. Jämställdhetsombudsmannen ansvarar även för att bevaka diskrimineringsskyddet för könsminoriteter. Jämställdhetsombudsmannen är en självständig och oberoende myndighet och verkar under justitieministeriets förvaltningsområde. Diskrimineringsombudsmannen övervakar att diskrimineringslagen följs.
Kön	I Finland finns för närvarande två juridiska kön, kvinna eller man. Det juridiska könet definieras då en person föds eller bekräftas i samband med till exempel könsbekräftande behandling. Det framgår ur personnumret. Kön är ett mångfasetterat begrepp. Begreppet "biologiskt kön" har använts då man avsett kroppsliga dimensioner av kön, så som anatomi, kromosomer eller hormoner. "Socialt kön" är i sin tur ett begrepp som använts för att beskriva de normer, förväntningar och betydelser som kopplas till kön. Kön kan också syfta på individens könsidentitet och olika sätt att uttrycka kön. På svenska används ibland begreppet genus för att betona att kön inte är ett entydigt begrepp. Det finns ändå inte någon tydlig gräns mellan begreppen kön och genus. Oftast är det tydligare att använda kön eller jämställdhet som förled än genus.

Könsdiskriminering	Könsdiskriminering är diskriminering som sker på grund av kön. Trakasserier eller ofredanden som är sexuella eller grundade på kön utgör också diskriminering. Bemötande som till synes verkar neutralt med avseende på kön, könsidentitet eller könsuttryck, men kan ha de facto negativa konsekvenser för någon på grund av hans kön utgör indirekt diskriminering. Jämställdhetslagen förbjuder både direkt och indirekt könsdiskriminering.
Könsidentitet	Könsidentitet (könstillhörighet) är hur en person upplever sitt kön. Den är individuell och definieras alltid av personen själv. En persons kön motsvarar inte alltid det juridiska kön som definierats för hen vid födseln. Vilket eventuellt kön en individ har bestäms av hen själv. Diskriminering på grund av könsidentitet är förbjuden enligt jämställdhetslagen.
Könsmångfald	Könsmångfald eller mångfalden av kön avser att det finns ett oändligt antal sätt för människor att uppleva och uttrycka sitt kön. Det finns alltså en mångfald av kön såväl bland individer som i samhället. En del människor ser sig tydligt som kvinna eller man, en del som icke-binär eller agender. Könsmångfald som begrepp används rätt sällan i Sverige.
Könsuttryck	Könsuttryck är hur en person ger uttryck för kön genom klädsel, maner eller på något annat sätt. Det kan vara till exempel att klä sig eller föra sig på ett sätt som anses typiskt för ett visst kön. Såväl cis- som transpersoners könsuttryck kan ta sig många olika uttryck. Det kan följa traditionella könsnormer eller överskrida dem. Diskriminering på grund av könsuttryck är förbjuden enligt jämställdhetslagen.
Lika lön	Principen om lika lön innebär att alla ska få lika lön för lika arbete av lika värde och inte diskrimineras på grund av kön eller orsaker som hänför sig till kön. Principen om lika lön ingår i nationella och internationella överenskommelser om grundläggande och mänskliga rättigheter.
Lönediskriminering	Lönediskriminering på grund av kön är förbjuden enligt diskrimineringslagen. Bestämmelsen gäller i regel löneskillnader mellan arbetstagare som är anställda hos samma arbetsgivare. Ett verktyg för att identifiera eventuell lönediskriminering är den lönekartläggning som ingår i jämställdhetsplanen.
Positiv särbehandling	Positiv, tillåten, särbehandling definieras i jämställdhetslagen som en åtgärd som under vissa förutsättningar kan vidtas för att gynna någon av underrepresenterat kön. I lagen uttrycks det här som ett undantag till diskrimineringsförbudet: tillfälliga, planerliga specialåtgärder för att främja den faktiska jämställdheten och som syftar till att uppfylla ändamålet med jämställdhetslagen (9 §).
Sexuella trakasserier	Sexuella trakasserier är enligt jämställdhetslagen någon form av oönskat verbalt, ickeverbalt eller fysiskt beteende av sexuell natur vars syfte är eller som leder till en kränkning av en persons psykiska eller fysiska integritet, särskilt när detta sker genom att skapa en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning. Ofta är sexuella trakasserier även kopplade till trakasserier på grund av kön. Att sexuellt trakassera någon är en form av diskriminering.
Trakasserier på grund av kön	Med trakasserier på grund av kön avses någon form av icke önskvärt beteende som har samband med en persons kön eller könsuttryck och som inte är av sexuell natur, men vars syfte är eller som leder till en kränkning av personens psykiska eller fysiska integritet och skapar en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning. Till exempel förnedrande uttalanden eller beteende kopplat till kön kan utgöra trakasserier på grund av kön. Trakasserier på grund av kön är diskriminering enligt diskrimineringslagen.

Källförteckning

Handbok för främjande av likabehandling

<https://www.julkari.fi/server/api/core/bitstreams/4370c885-3e85-4884-9271-5fe284c88b45/content>,
23.3.2024

Diskrimineringslagen (1325/2014)

[Diskrimineringslag 1325/2014 - Aktuell lagstiftning - FINLEX®](#)

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986)

[Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 609/1986 - Uppdaterad lagstiftning - FINLEX®](#)

Leppänen Katja (2015) Yhdenvertaisuus työelämässä. Helsinki: Talentum

Ordlista om kön och jämlikhet

<https://thl.fi/aiheet/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/tasa-arvosanasto>, 23.3.2024

<https://thl.fi/documents/155392151/190374646/Vertailutiedosto+suomi+ruotsi+2022.pdf/08bab1f4-d3d9-a0e9-c673-10470c90d47b/Vertailutiedosto+suomi+ruotsi+2022.pdf?t=1671720959323>