

Jämställdhets- och likabehandlingsplan för personalen i Pargas stad

Godkänd av stadsstyrelsen xx.xx.2026



Innehåll

1. Inledning	3
2. Definitioner och centrala begrepp.....	4
2.1 Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986)	4
2.2 Diskrimineringslagen (1325/2014)	4
2.3 Likabehandling eller jämlikhet.....	4
2.4 Jämställdhet	4
2.5 Diskriminering och trakasserier.....	5
2.6 Särbehandling eller positiv särbehandling	5
3. Pargas stad, en jämlik och jämställd arbetsplats.....	6
4. Målområden	7
4.1 Rekrytering och introduktion	8
4.2 Lön	8
4.3 Arbetsvillkor och balans mellan arbete och fritid	8
4.4 Trygg arbetsmiljö	9
4.5 Kompetensutveckling.....	10
5. Åtgärdsplan för 2026	11
6. Uppföljning och rapportering.....	12
7. Kontaktuppgifter och stöd	12

1. Inledning

Pargas stads vision är att skapa en tillväxt som både syns och känns. Vi ser framtiden som en tid då vår gemensamma potential får möjlighet att blomstra fullt ut. Tillväxt handlar om delaktighet, lärande och de insikter som uppstår när människor med olika bakgrunder möts och utvecklas tillsammans. I detta arbete är våra medarbetares mångfald en av våra största styrkor. Varje individ bär på erfarenheter, kunskap och perspektiv som bidrar till en rikare helhet och en mer innovativ arbetsgemenskap. Genom att aktivt främja jämställdhet, likabehandling och inkludering skapar vi inte bara en trygg och rättvis arbetsplats, utan också en organisation som är bättre rustad att möta framtidens krav.

Dialog, öppenhet och respekt för olikheter är grunden för en resilient organisation, en arbetsplats som klarar förändring, lär av utmaningar och fortsätter att utvecklas tillsammans. Denna jämställdhets- och likabehandlingsplan är ett konkret verktyg för att omsätta dessa principer i det dagliga arbetet.

Arbetet med jämställdhet och likabehandling baserar sig också på stadens värderingar mod, kärlek och smidighet. Dessa värderingar fungerar som kompass i vårt dagliga arbete och stödjer utvecklingen av en inkluderande och rättvis arbetsgemenskap. Det innebär också att vi skapar utrymme för olika perspektiv och åsikter, en rikedom som stärker vårt gemensamma arbete. **Mod** innebär att vi vågar utvecklas, testa nya idéer och lära nytt tillsammans. **Kärlek** står för omtanke, respekt och viljan att skapa utrymme där alla kan mötas och må bra. **Smidighet** handlar om enkelhet, tydlighet och processer som gör det lätt att göra rätt. Tillsammans stärker dessa värderingar vårt arbete och hjälper oss att bygga en arbetsplats där alla ges möjlighet att bidra, växa och känna sig trygga.

Planen baserar sig på lagstiftningen om jämställdhet mellan kvinnor och män samt diskrimineringslagen och är en del av stadens systematiska arbete för att förebygga diskriminering och stärka likabehandling. Som bakgrund har olika material använts, bland annat personalrapporten för år 2025, arbetsvälmåendebarometern KivaQ samt diskussioner mellan HR, personal och personalrepresentanter.

Syftet med denna jämställdhets- och likabehandlingsplan är att ge hela Pargas stads personal ett gemensamt verktyg för att främja en jämlik och rättvis arbetsvardag. Planen kompletterar stadens övriga styrdokument och verksamheternas egna planer, och ska bidra till tydliga strukturer, hållbara rutiner och en öppen verksamhetskultur.

Målet är att Pargas stad ska vara en arbetsplats där alla har lika möjligheter att trivas, utvecklas och göra sitt bästa – oberoende av kön, bakgrund, övertygelser eller livssituation. Planen ska stöda:

- en rättvis personalpolitik,
- en öppen och inkluderande organisationskultur,
- en trygg arbetsmiljö fri från diskriminering och trakasserier,
- tydliga och enhetliga arbetsprocesser och anvisningar som främjar likabehandling.

Arbetet genomförs i nära samarbete med personalen och planen gäller samtliga verksamheter, all personal och alla roller inom Pargas stad, inklusive förtroendevalda. Den följs upp årligen och revideras mer omfattande under varje fullmäktigeperiod.

2. Definitioner och centrala begrepp

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

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män syftar till att främja jämställdhet i samhället och förhindra diskriminering på grund av kön. Den förbjuder både direkt och indirekt könsdiskriminering, inklusive trakasserier och sexuella trakasserier.

Lagen kräver att arbetsgivaren aktivt arbetar för jämställdhet, bland annat genom att förebygga diskriminering, behandla arbetsökande och anställda jämlikt och främja jämn fördelning av kvinnor och män i olika uppgifter. Arbetsplatser med minst 30 anställda ska också upprätta en jämställdhetsplan som innehåller en kartläggning av jämställdhetsläget och konkreta åtgärder för att förbättra det.

Lagen omfattar även bestämmelser om lika lön för arbete som är lika eller av lika värde samt skydd mot könsminoriteters diskriminering.

2.2 Diskrimineringslagen (1325/2014)

Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering på alla grunder som inte omfattas av jämställdhetslagen, till exempel ålder, etniskt ursprung, språk, religion, funktionsvariation och sexuell läggning.

Arbetsgivaren har en skyldighet att aktivt främja likabehandling och förebygga diskriminering. Detta innefattar att behandla alla personer rättvist, förebygga ojämlikhet och vid behov göra rimliga anpassningar för personer med funktionsnedsättning.

Lagen kräver dessutom att organisationer med minst 30 anställda utarbetar en plan för likabehandling, som beskriver hur likabehandling säkerställs och utvecklas i praktiken.

2.3 Likabehandling eller jämlikhet

Likabehandling eller jämlikhet innebär att alla anställda behandlas lika och rättvist oavsett ålder, etniskt ursprung, språk, religion eller övertygelse, sexuell läggning, könsidentitet eller -uttryck, funktionsvariation, hälsotillstånd eller andra personliga egenskaper.

Likabehandling betyder också att ingen får diskrimineras, direkt eller indirekt, och att arbetsgivaren vid behov ska göra rimliga anpassningar för att alla ska ha likvärdiga möjligheter att utföra sitt arbete. Det handlar både om att förebygga ojämlikhet och att aktivt främja en inkluderande arbetsmiljö

2.4 Jämställdhet

Jämställdhet innebär att kvinnor, män och personer med olika könsidentitet och könsuttryck har lika rättigheter, skyldigheter, möjligheter och förutsättningar i arbetet. Den ska främja likvärdiga möjligheter i

arbetets alla delar, från löner och arbetsförhållanden till utbildning och karriärutveckling. Arbetsgivaren skall målmedvetet och planmässigt främja jämställdhet och likabehandling.

2.5 Diskriminering och trakasserier

Diskriminering innebär att någon behandlas sämre än andra på grund av till exempel kön, ålder, språk, ursprung i enlighet med diskrimineringslagen och jämställdhetslagen.

Trakasserier är ett beteende som kränker en persons värdighet och skapar en otrygg eller förnedrande stämning.

2.6 Särbehandling eller positiv särbehandling

Särbehandling är tillåten om det finns en godtagbar och laglig grund för den och den är nödvändig och proportionerlig. Exempelvis, krav på viss språkkunskap om arbetet kräver det, t.ex. kundservice på svenska eller åldersgränser som följer lag eller säkerhetsbestämmelser.

Positiv särbehandling är att man riktar tillfälliga, målinriktade åtgärder till en grupp som har svagare ställning för att främja likabehandling. Den positiva särbehandlingen ska eliminera ojämlikheter och skapa lika möjligheter. Exempelvis riktade praktikplatser för personer med funktionsnedsättning eller unga utan arbetslivserfarenhet eller mentorprogram för underrepresenterade grupper som t.ex. kvinnor inom mansdominerande yrken eller män inom kvinnodominerande yrken.

Likabehandling – Alla individer ska behandlas lika oavsett kön, ålder, etniskt ursprung, religion, sexuell läggning, funktionsnedsättning eller annan särprägel.

Jämställdhet – Skapa lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter för kvinnor och män. Jämställdhet är en del av likabehandling men kräver särskilda åtgärder för att säkerställa att alla har samma möjligheter och rättigheter. Det kan inkludera åtgärder som lönekartläggning för lika lön för lika arbete, samt främja en jämn könsfördelning i beslutsfattande positioner.

Diskriminering och trakasserier är kränkande beteende som sårar, förnedrar eller skapar otrygghet. Arbetsgivaren ska förebygga och agera mot alla former av trakasserier.

3. Pargas stad, en jämlik och jämställd arbetsplats

Enligt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) och diskrimineringslagen (1325/2014) ska arbetsgivaren arbeta målmedvetet och planmässigt för att främja jämställdhet och likabehandling samt vidta nödvändiga åtgärder för att dessa rättigheter ska förverkligas i praktiken. Jämställdhet och likabehandling ska vara en integrerad del av ledarskapet, arbetskulturen och det dagliga arbetet.

Pargas stad jobbar aktivt för att främja jämställdhet och likabehandling inom all verksamhet, för hela personalen samt förtroendevalda. Detta innebär att arbetsplatsens strukturer, processer och beslut ska stödja rättvis behandling, lika möjligheter och en trygg arbetsmiljö för alla. En central del i detta arbete är att identifiera och förebygga hinder, främja delaktighet och se till att ingen utsätts för diskriminering eller osakligt bemötande.

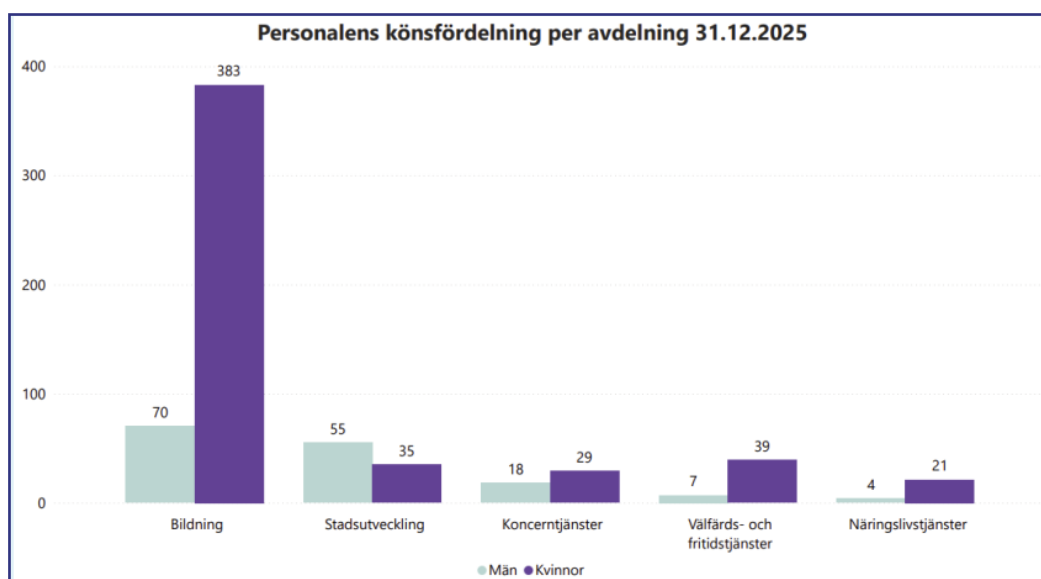
Inom staden ska man även sträva efter att använda ett könsneutralt språk i all kommunikation. Det innebär bland annat att välja benämningar som inte är könsbundna, till exempel tjänsteinnehavare istället för tjänsteman, samt använda ett språk som inkluderar alla.

Arbetet med jämställdhet och likabehandling genomförs gemensamt och bygger på ett delat ansvar. Chefer, medarbetare och förtroendevalda ska alla bidra till en trygg, inkluderande och rättvis arbetsmiljö. Planen implementeras genom att chefer integrerar jämställdhets- och likabehandlingsperspektivet i det dagliga ledarskapet, medan personalen tar ett aktivt ansvar genom att följa anvisningar, bidra till en respektfull arbetskultur och informera om eventuella missförhållanden.

Information om planen sprids via intranätet INES, arbetsplatsmöten, introduktion för nyanställda och olika tematillfällen. På så sätt säkerställs att personalen känner till planen och vet hur den ska tillämpas i det dagliga arbetet.

Pargas stad är, liksom många andra kommuner, en arbetsplats där kvinnor utgör majoriteten av personalen. Detta beror till stor del på att yrkesområden som småbarnspedagogik och utbildning traditionellt är kvinnodominerade.

Staden arbetar för att främja jämställdhet och lika möjligheter inom organisationen.



Siffrorna i tabellen baserar sig på faktiska löneuppgifter och visar medellönen för kvinnor och män per kollektivavtal per den 1.10.2025, i samband med stadens övergång till nivålönesystemet. En övergripande lönekartläggning genomförs årligen. Skillnaderna i grundlön är störst inom AKTA, vilket kan förklaras av den stora variationen i arbetsuppgifter inom avtalsområdet.

	AKTA	UKTA	TS
Uppgiftsrelaterad lön/NivålöN/Helhetslön, kvinnor	2 752,56	3 203,44	3339,02
Uppgiftsrelaterad lön/NivålöN/Helhetslön, män	3 177,27	3 139,83	3226,93
Löneskillnad i % (kvinnor/män)	-15,43 %	1,20 %	3,36 %
Totallön, kvinnor	2 923,88	3 885,97	4005,8
Totallön, män	3 324,47	3 840,26	3 879,10
Löneskillnad i % (kvinnor/män)	-13,70 %	1,20 %	3,16 %

4. Målområden

För att säkerställa att jämlikhets- och likabehandlingsarbetet syns i vår verksamhet och vardag arbetar vi strukturerat och långsiktigt med följande målområden:

1. rekrytering och introduktion
2. lön
3. arbetsvillkor och balans mellan arbete och fritid
4. trygg arbetsmiljö
5. kompetensutveckling

Dessa målområden följer de nationella riktlinjerna för jämställdhet och likabehandling i arbetslivet och ligger till grund för vårt arbete. Målområdena styr både våra åtgärder och hur arbetet följs upp. Utgående från resultat i bland annat arbetsvälmåendeenkäter och annan uppföljning beslutar vi varje år vilka åtgärder som ska genomföras och utser ansvarspersoner som ser till att arbetet blir gjort. Vi följer årligen upp genomförda åtgärder för att se vad som fungerat bra och vilka utvecklingsbehov som finns kvar.

4.1 Rekrytering och introduktion

Laggrund: *Alla sökande ska behandlas jämlikt. Rekrytering och introduktion ska följa diskrimineringslagen (1325/2014). Alla sökande och nyanställda ska behandlas likvärdigt utifrån den kravprofil och kompetens som krävs för uppgiften. Under introduktionen ska alla nyanställda ges samma tillgång till information, stöd och möjligheter att komma in i arbetet. Positiv särbehandling får endast användas när lagen tillåter det för att främja jämställdhet.*

Rekrytering är en central del av Pargas stads personalpolitik. En högklassig och kvalitativ rekrytering är en förutsättning för att Pargas stad även framöver ska upplevas som en attraktiv arbetsgivare och kunna säkerställa den kompetens som behövs. I rekryteringsprocesserna eftersträvar vi öppenhet, transparens och likabehandling av alla sökande.

Alla nyanställda ska få en grundläggande information om stadens verksamhet, rutiner och arbetssätt och sedan introduceras i sina egna arbetsuppgifter på ett strukturerat sätt. Syftet är att säkerställa att alla medarbetare får likvärdiga förutsättningar att komma in i arbetet och lyckas i sin nya uppgift.

Åtgärder:

- Rekryterings- och introduktionsprocessen utvecklas så att den är tydlig, öppen och strukturerad i varje steg.
- Vi ska erbjuda mentorer som stöd för nyanställda för att förstärka introduktionen och bidra till att alla får en trygg och bra start i sin nya uppgift.
- Vi utvecklar våra utvärderingsmetoder för att säkerställa likabehandling under rekryteringsprocessen.

4.2 Lön

Laggrund: *Lönesättningen ska vara jämlik och rättvis i enlighet med jämställdhetslagen. Lön får inte påverkas av kön eller andra osakliga faktorer. Lika eller likvärdigt arbete ska ge lika lön, om inte sakliga skäl motiverar skillnader.*

Pargas stad följer gällande kollektivavtal och lokala avtal vid lönesättning. En rättvis och tydlig lönesättning är en viktig del av Pargas stads personalpolitik. Lönen ska grunda sig på arbetsuppgiftens innehåll, ansvar och krav samt på den kompetens som behövs för uppgiften. Kollektivavtalen utgör grunden för lönesättningen och tillämpas likvärdigt inom hela organisationen. För att säkerställa jämställdhet följer staden regelbundet upp löneläget och arbetar aktivt för att upptäcka och åtgärda osakliga löneskillnader.

Åtgärder:

- Lönerna ses över regelbundet. Om vi upptäcker brister försöker vi åtgärda dem inom rimlig tid genom att harmonisera lönerna. Vid behov används avtalsenliga justeringspotter för detta ändamål.
- Gemensamma principer för lönesättning tillämpas för att säkerställa likabehandling.
- Chefer får stöd i lönesättningsfrågor för att främja en rättvis och jämställd lönepraxis.
- En lönekartläggning presenteras varje år i personalrapporten.
- En plan uppgörs som beskriver hur vi årligen arbetar med lönesättningen och hur eventuella korrigeringsbehov kan identifieras.

4.3 Arbetsvillkor och balans mellan arbete och fritid

Laggrund: *Arbetsvillkor och balansen mellan arbete och fritid ska följa arbetsavtalslagen och arbetstidslagen. Arbetsgivaren ansvarar för att arbetsbelastning, återhämtning och arbetstider är rimliga. Enligt jämställdhetslagen och diskrimineringslagen ska arbetsvillkor tillämpas likvärdigt för alla.*

Arbetsvälmående och arbetsförmåga är en viktig del av Pargas stads personalpolitik. Staden satsar på förebyggande insatser som stärker personalens arbetsvälmående och arbetsförmåga. Förändringar i arbetslivet, ökad stress och återkommande organisationsförändringar ställer nya krav på arbetsmiljön och gör det extra viktigt att satsa på balansen mellan arbete och fritid. Alla medarbetare ska få det stöd och den hjälp de behöver för att orka, utvecklas och lyckas i sitt arbete.

Åtgärder:

- I den mån arbetet tillåter erbjuder vi flexibla arbetstider, distansarbete eller andra arbetsarrangemang för att möta olika livssituationer (till exempel familj, studier).
- Vi följer kontinuerligt upp arbetsbelastning och välmående med till exempel arbetsvälmåendebarometern Kiva Q och Puls-enkäter.
- Cheferna följer upp medarbetarnas mående regelbundet under året.
- Arbetshälsokoordinatorn stöder genom rådgivning om arbetsarrangemang, belastning och återhämtning.
- Vi använder modellen för tidigt stöd och företagshälsovårdens arbetsförmågeapplikation som hjälp för att i tidigt skede upptäcka behov och erbjuda rätt stöd. Detta gör vi i samarbete med företagshälsovården.
- Vi säkerställer att arbetsbelastning, arbetstid och fördelningen av arbetsuppgifter sker på sakliga grunder och inte baserar sig på kön, ålder, språk eller andra diskrimineringsgrunder.
- Utvecklingssamtal som inkluderar uppdatering av uppgiftsbeskrivning hålls varje år med all ordinarie personal.

4.4 Trygg arbetsmiljö

Laggrund: *Arbetsgivaren ska enligt arbetarskyddslagen förebygga och åtgärda sådana faktorer som äventyrar arbetstagarens fysiska eller psykiska hälsa, inklusive osakligt bemötande eller trakasserier. Enligt jämställdhetslagen ska arbetsgivaren aktivt förhindra sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön och vidta åtgärder genast sådana situationer blir kända. Diskrimineringslagen kräver dessutom att arbetsgivaren motverkar diskriminering på alla sätt och säkerställer likabehandling i arbetsmiljön.*

I Pargas stad behandlas diskriminering och trakasserier som arbetarskyddsärenden. Huvudsakliga ansvaret ligger på enhetscheferna, arbetarskyddet kan kontaktas vid behov.

Pargas stad har uppdaterat sina anvisningar för arbetarskyddsärenden på våren 2025. Anvisningarna finns på intranätet INES: <https://pargas.sharepoint.com/sites/ines-arbetarskydd>.

Bland anvisningarna finns en uppdaterad handlingsmodell vid osakligt bemötande, som tillämpas i sådana fall där arbetstagaren känner sig diskriminerad eller ojämnt behandlad. Alla anmälningar behandlas enligt anvisningarna med jämlika principer.

Medarbetare tar i första hand upp frågor eller problem med sin närmaste chef. Om det inte är möjligt eller inte leder vidare kan de vända sig till HR, arbetarskyddet eller företagshälsovården.

Åtgärder:

- Alla chefer utbildas i hur trakasserier identifieras, hur man samtalar i svåra situationer samt hur man dokumenterar och agerar.
- Vi skapar riktlinjer för gott bemötande med denna plan.
- Alla anställda informeras om nolltolerans beträffande osakligt bemötande, mobbning eller trakasserier.
- Vi säkerställer att alla anställda vet vem de kan kontakta och hur de ska göra om de upplever osakligt bemötande, mobbning eller trakasserier.
- Vi använder till exempel Wpro, arbetsvälmåendebarmetern Kiva Q, arbetsförmågeapplikationen och Puls-enkäter för att identifiera tidiga signaler på problem i arbetsmiljön samt upplevelse av ojämlig behandling.
- Vi utarbetar en modell för medling.
- Vi tar i bruk Be om hjälp-knappen där medarbetare med låg tröskel kan kontakta HR i situationer där de behöver reflektera över sin situation. HR för sedan vid behov ärendet vidare till rätt instans så att medarbetaren får det stöd, vägledning och den hjälp situationen kräver. Detta kan vara någon inom HR, arbetarskyddets personalrepresentanter eller företagshälsovården.
- Medarbetare kan vid behov också använda vår ”visselblåsarkanal”, som följer det nationella whistleblowerskyddet och ger möjlighet att rapportera allvarliga missförhållanden tryggt och konfidentiellt.
- Vi informerar om arbetarskydd, beredskap och arbetsvälmående genom att besöka arbetsplatserna (“roadshow”).

4.5 Kompetensutveckling

Laggrund: *Jämställdhetslagen och diskrimineringslagen kräver att alla ges lika möjligheter till utbildning, utveckling och kompetenshöjande åtgärder oberoende kön, arbetsuppgift eller bakgrund.*

I vår organisation ser vi kompetensutveckling som en viktig del av att kunna möta förändringar i verksamheten och arbetsmiljön. När personalens kunskaper utvecklas stärks både kvaliteten i vår service, våra arbetssätt och ökar arbetsvälmåendet. Kompetensutveckling sker genom utbildning, men också genom lärande i arbetsvardagen av varandra. Cheferna har en viktig roll att identifiera behov och stöda personalens utveckling.

Åtgärder:

- Vi informerar om utbildningar i intranätet INES.
- Vi utreder personalens kunskaper och kompetens när vi tar i bruk nya program, arbetssätt eller planer och ordnar fortbildning eller utbildning vid behov för att säkerställa att alla har kunskap och förutsättningar att sköta sitt arbete på bästa sätt.
- Vi använder åldersmedvetet ledarskap för att kunna möta medarbetarnas olika behov och stöda deras utveckling i olika skeden av arbetslivet. Åldersmedvetet ledarskap betyder att man tar i beaktande personalens ålder, livssituation och olika skeden i arbetslivet för att kunna ge rätt stöd, vägledning och förutsättningar för varje medarbetare.
- Vi håller utvecklingssamtal med alla medarbetare en gång per år, där även kompetensutveckling diskuteras.

- Vi utvecklar system och digitaliserar våra processer för att få mera strategisk kompetensutveckling.

5. Åtgärdsplan för 2026

Åtgärderna för 2026 beskriver vad vi konkret gör för att främja jämställdhet och likabehandling i det dagliga arbetet. De bygger på våra målområden och på de behov som framkommit i välmåendekartläggningar och i HR:s samtal med personalen. Varje åtgärd har en utsedd ansvarsperson (som säkerställer genomförandet) och uppföljning (hur genomförandet lyckats och om ytterligare insatser behövs).

Åtgärder	Ansvarig	Uppföljning
Vi säkerställer att alla anställda vet vem de kan kontakta och hur de ska göra om de upplever osakligt bemötande eller trakasserier.	Enhetschefer/Arbetarskydd	
Vi följer upp personalens välmående (Puls, KivaQ).	HR	
Vi skapar en modell för medling.	HR	
Vi påbörjar upphandling av HR-system.	HR	
All personal har en uppdaterad uppgiftsbeskrivning.	Chefer	
Utvecklingssamtal hålls med all ordinarie personal.	Chefer	
Rapportering av löner, Kuntamaisema.	HR	
Information till personalen om arbetarskydd, beredskap och arbetsvälmående	Arbetarskyddschef, beredskapschef, arbetshälsokoordinator	
Alla följer anvisningar, bidrar till en trygg arbetskultur och rapporterar missförhållanden.	All personal och förtroendevalda	

6. Uppföljning och rapportering

För verkställande av denna plan ansvarar stadens alla avdelningar och enheter med chefer tillsammans med HR-enheten och samarbetskommittén.

Målen och åtgärderna kommer att revideras varje år i samband med budgetplanen. Uppföljning och rapportering av åtgärderna finns i personalrapporten.

Planen revideras mera omfattande en gång under varje fullmäktigeperiod.

7. Kontaktuppgifter och stöd

Vid frågor om likabehandling, jämställdhet, diskriminering, trakasserier eller osakligt bemötande finns stöd att få. Vänd dig alltid i första hand till närmaste chef eller så kan du vara i kontakt med HR eller arbetarskyddet.

Vi erbjuder hjälp både vid oro, funderingar och situationer där du behöver vägledning. Kontakta oss i ett tidigt skede så försöker vi lösa det tillsammans.

Här finns stöd att få:

- din närmaste chef
- HR-chef
- arbetshälsokoordinator
- arbetarskyddsfullmäktige
- arbetarskyddschef
- företagshälsovården

Kontaktuppgifter finns på intranätet INES.

Tillsammans bygger vi en trygg och inkluderande arbetsplats - varje dag!