



Plan för jämställdhet och likabehandling 2026–2027, Lovisa stads personal

Innehåll

1. Inledning	3
2. Begrepp och definitioner	5
2.1. Jämställdhet	5
2.2. Likabehandling	6
2.3. Diskriminering	7
2.4. Trakasserier	8
2.5. Organisationens mångfald	8
3. Utredning av nuläget	9
4. Behandlingsprocess för planen för jämställdhet och likabehandling 2026–2027	10
5. Matris för utvärdering av mål och åtgärder för jämställdhet och likabehandling	11
6. Informering	13

1. Inledning

Lovisa stad vill vara en arbetsgemenskap där alla behandlas respektfullt, jämställt och jämlikt. Skyldigheten att främja jämställdhet och likabehandling gäller arbetsgivarens och personalens all verksamhet. Syftet med planen för jämställdhet och likabehandling för Lovisa stads personal är att främja jämställdhet och likabehandling och därigenom öka välbefinnandet och arbetstrivseln.

Planen

- presenterar termer och lagstiftning som gäller jämställdhet och likabehandling
- hjälper att identifiera eventuell diskriminering och genom det att ingripa i den
- hjälper att bedöma hur verksamheten och praxisen på arbetsplatsen påverkar jämställdheten och likabehandlingen
- presenterar metoder och åtgärder genom vilka Lovisa stad främjar jämställdhet och likabehandling.

Planen baserar sig på jämställdhetslagen (609/1986), diskrimineringslagen (1325/2014) och arbetsavtalslagen (55/2001). Den samlar ihop åtgärderna för att främja jämlikhet mellan könen och likabehandling av personalen i stadens personalpolitik, såsom i rekrytering, lönesättning, personalstruktur samt sammanjämkning av arbetet och annat liv. Direktörerna, cheferna och personalen är, var och en för sin del, ansvariga för planens genomförande. Direktörernas och chefernas ansvar grundar sig på ledningssystemet och stödjande beslutanderätter och befogenheter. Personalen deltar i genomförandet av åtgärder som individer och medlemmar i arbetsgemenskapen.

Åtgärderna i planen är antecknade på hela organisationens nivå. Enskilda situationer kräver situationsspecifik granskning och preciserade åtgärder utgående från granskningen. Planen är ett internt dokument för Lovisa stad och tar inte ställning till främjandet av jämställdhet och likabehandling i större utsträckning vid organiseringen av kommunens tjänster.

Planen för jämställdhet och likabehandling är lagstadgad och gäller för personalen i Lovisa stad. Planen är uppgjord för 2026–2027. I planen tas upp fortsatta åtgärder som konstaterats i föregående plan (2024–2025). Planen uppdateras på hösten 2026.

Begreppen jämställdhet och likabehandling beskrivs närmare i planen och också utgående från lagstiftning.

Uppnåendet av utvärderingsmatrisens mål i denna plan utreds och utvärderas i slutet av 2026 och 2027. Observationer som relaterar till målen och nödvändiga åtgärder sammanställs av en arbetsgrupp. De blir en del av stadens årliga personalberättelse som behandlas av arbetarskydds- och samarbetsgruppen samt av stadsstyrelsen i samband med bokslutet.

Planen har utarbetats i samarbete av en grupp bestående av representanter för arbetsgivarna och för de anställda. Till gruppen har man valt medlemmar som representerar arbetsgivaren och de anställda i stadens arbetarskydds- och samarbetsgrupp. Medlemmar har varit:

- Sofia Hoff, chef för småbarnspedagogik
- Kirsi Kinnunen, bildningsdirektör
- Pontus Edvinsson, planerare, generalplanering
- Eveliina Passi, huvudfackombud
- Juha-Pekka Palasmaa, arbetarskyddsfullmäktig
- Sara Tallsten, välfärdskoordinator
- En representant för näringslivstjänster
- Thomas Grönholm, personalchef/arbetarskyddschef

2. Begrepp och definitioner

Begrepp och definitioner som gäller planen baserar sig på lagstiftning.

2.1. Jämställdhet

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986): <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/1986/609?language=swe>

§ 6: Arbetsgivarnas skyldighet att främja jämställdheten. Varje arbetsgivare ska i arbetslivet på ett målinriktat och planmässigt sätt främja jämställdheten mellan könen. För främjande av jämställdheten i arbetslivet ska arbetsgivarna med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter

- 1) verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män
- 2) främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter samt skapa lika möjligheter för kvinnor och män till avancemang
- 3) främja jämställdheten mellan kvinnor och män när det gäller anställningsvillkor, särskilt lön
- 4) utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män
- 5) göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv, framför allt genom att fästa avseende vid arbetsarrangemangen
- 6) verka för att förebygga diskriminering på grund av kön.

2.2. Likabehandling

Myndigheternas (§ 5) och arbetsgivarnas (§ 7) skyldighet att främja likabehandling

- Myndigheterna ska bedöma hur likabehandling uppnås i deras verksamhet och vidta de åtgärder som behövs för att främja likabehandling. De främjande åtgärderna ska vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga med beaktande av myndighetens verksamhetsmiljö, resurser och övriga omständigheter.
- Varje myndighet ska ha en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling.
- Arbetsgivaren ska bedöma hur likabehandling uppnås på arbetsplatsen och med hänsyn till arbetsplatsens behov utveckla arbetsförhållandena samt förfarandena i samband med att personal anställs och beslut som berör personalen fattas. De främjande åtgärderna ska vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga med beaktande av verksamhetsmiljön, resurserna och övriga omständigheter.
- En arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda ska ha en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling. De främjande åtgärderna och deras genomslagskraft ska behandlas i samråd med personalen eller dess företrädare.
- En förtroendeman som valts enligt ett arbets- eller tjänstekollektivavtal eller, om en sådan inte har valts, ett förtroendeombud som avses i arbetsavtalslagen eller någon annan företrädare för personalen som medverkat i planeringen av likabehandlingsåtgärderna har rätt att på begäran få veta vilka åtgärder arbetsgivaren har vidtagit för att främja likabehandling på arbetsplatsen. Även arbetarskyddsfullmäktige har den rätten.

2.3. Diskriminering

- Diskriminering betyder att en individ eller en hel grupp behandlas ojämlikt på grund av någon av deras egenskaper. Det är förbjudet att diskriminera vid anställning och rekrytering till en uppgift eller utbildning, i lönesättning och andra villkor för anställningsförhållandet, vid ledning av arbetet, tilldelning av arbetsuppgifter och i arbetsförhållandena i övrigt samt vid avslutande och omplacering av anställningen eller vid permittering av anställda.
- Direkt diskriminering betyder ofördelaktigare behandling i en jämförbar situation. Indirekt diskriminering innebär att bestämmelser, kriterier eller förfaringssätt som framstår som jämlika leder till att någon missgynnas. Diskriminering på grund av närstående betyder sådan diskriminering där en person till exempel försätts i ofördelaktigare ställning därför att personens närstående har en funktionsnedsättning eller hör till en etnisk minoritet. Vid presumtiv diskriminering tar gärningsmannen till exempel miste på en persons ursprung, ålder eller kön och kan på basis av det komma att försätta personen i ofördelaktig ställning. Instruktioner eller befallningar att diskriminera betraktas som diskriminering. Ingen får beordra någon att agera på ett diskriminerande sätt.
- Med förbudet mot repressalier avses att en person inte får missgynnas eller behandlas så att hen drabbas av negativa följder därför att hen har åberopat rättigheter eller skyldigheter enligt jämställdhetslagen eller diskrimineringslagen, medverkat i utredningen av ett diskrimineringsärende eller vidtagit andra åtgärder för att trygga likabehandling. Förbud mot diskriminerande platsannonser betyder att en arbetsgivare som annonserar om en ledig anställning, tjänst eller uppgift inte obehörigen får ställa krav på de sökande i fråga om sådana egenskaper eller omständigheter som gäller dem som personer, till exempel viss ålder, visst kön eller visst medborgarskap.
- Positiv särbehandling: Positiv särbehandling handlar om nödvändiga speciella åtgärder som syftar till att trygga faktisk likabehandling och att förbättra ställningen och omständigheterna för personer i en viss grupp. Det föreskrivs om positiv särbehandling i diskrimineringslagen (§ 9).

2.4. Trakasserier

Med trakasserier avses beteende som syftar till eller leder till kränkning av en persons eller en människogrups människovärde eller psykiska eller fysiska integritet genom att skapa en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning. Även sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck är förbjuden diskriminering enligt jämställdhetslagen.

2.5. Organisationens mångfald

Med organisationens mångfald avses alla de egenskaper och drag som skiljer människor från varandra. Skiljande faktorer är bland annat ålder, kön, etnisk bakgrund, religion, utbildning, civilstånd, sexuell läggning, attityder och värden, personlighet samt politisk och ekonomisk ställning.

För att en mångformig grupp ska kunna fungera väl tillsammans, måste alla medlemmar i organisationen kunna känna sig uppskattade och att de har möjligheter att påverka och att de hör till gruppen, oberoende av sin bakgrund. Denna upplevelse påverkas till exempel av organisationens olika praxis, lokalitetslösningar och kommunikationen mellan individer, såsom mikroaggressioner, oavsiktliga eller avsiktliga kommentarer och frågor som signalerar om fördomar.

Att personalen har olika utbildning, erfarenhet, förmågor, kunskap, arbetssätt, konsumtionsvanor, värden och livsstil kan erbjuda många slags kunnande, syner, nya modeller för att utföra arbetet och idéer som arbetsgivarna kan utnyttja. Förekomsten av många samhälleliga och globala förändringstryck (brist på arbetskraft, åldrande befolkning, organisations image) kräver att organisationer utvecklar mångfalden.

3. Utredning av nuläget

Personalens uppfattningar om hur jämställdhet och likabehandling förverkligas kartläggs årligen genom en personalenkät. Wpro- och Whistleblower-anmälningar samt utvecklingssamtalet mellan cheferna och anställda ger också information om hur de anställda upplever att jämställdhet och likabehandling förverkligas i arbetslivet. Varje år utarbetas en personalberättelse som presenterar uppnående av mål, löneskillnader mellan könen, nyckeltal gällande personalstruktur samt åtgärder som är avsedda för att främja jämställdhet.

Lovisa stad har ägnat uppmärksamhet åt jämställdhet och likabehandling bland annat i följande planer och anvisningar:

- Stadens strategi och andra strategirelaterade program
- Stadens förvaltningsstadga
- Den årliga budgeten
- Bokslutet och personalberättelsen som uppgörs årligen
- Personal- och utbildningsplanen
- Personalens uppgiftsbeskrivningar
- Lovisa stads lönesystem
- Samarbetsavtalet med representanter för arbetsgivaren, de anställda och arbetarskyddet
- Anvisningen om tillvägagångssätt för förebyggande och hantering av trakasserier och osakligt bemötande
- Arbetarskyddets verksamhetsplan och verksamhetsprogram
- Företagshälsovårdens verksamhetsplan

4. Behandlingsprocess för planen för jämställdhet och likabehandling 2026–2027

2026

Januari: Enkät till cheferna om behandlingen av resultaten från förra höstens personalenkät vid vilken man identifierat områden som fungerar bra och objekt som behöver utvecklas

Februari–mars: Arbetsgruppen sammanställer observationerna om planen för jämställdhet och likabehandling 2025 som fogas till personalberättelsen 2025

April–augusti: Arbetsgruppen fastställer bland annat de frågor som gäller jämställdhet och likabehandling som blir del av den personalenkät som genomförs hösten 2026

September–december: Arbetsgruppens preliminära observationer gällande planen för 2026.

2027

Januari: Enkät till cheferna om behandlingen av resultaten från förra höstens personalenkät vid vilken man identifierat områden som fungerar bra och objekt som behöver utvecklas

Februari–mars: Arbetsgruppen sammanställer observationerna om planen för jämställdhet och likabehandling 2026 som fogas till personalberättelsen 2026

April–augusti: Arbetsgruppen fastställer bland annat de frågor som gäller jämställdhet och likabehandling som blir del av den personalenkät som genomförs hösten 2027

September–december: Arbetsgruppens preliminära observationer gällande planen för 2027 och beredning och godkännande av den uppdaterade planen för 2028–2029.

Matris för utvärdering av jämställdhets- och likabehandlingsmål 2026–2027

MÅL	UPPFÖLJNINGSMETOD	OBSERVATIONER OCH BEDÖMNING	ÅTGÄRD	ANSVARIG PART
Kön i statistiken	Stadens personalförvaltningsprogram (Populus)			HR-teamet
Lönesystemet uppfyller principerna om lika lön i jämställdhetslagen och diskrimineringslagen	Regelbunden uppföljning av det lokala lönesystemet	Det finns inte tillräckligt med information om fördelningen av individuella tillägg.	I fortsättningen organiseras lönearbetsgrupperna på ett nytt sätt på grund av skillnaderna i lönesystemen. Lönesystemet har delvis följts upp regelbundet under 2024 och 2025. Det är fortfarande viktigt att informera cheferna och personalen om lönesystemet för att användningen och tolkningen ska vara så konsekvent som möjligt. Fördelningen av individuella tillägg ska utredas under 2026–2027.	Stadens lönesystemarbetsgrupper, arbetarskydds- och samarbetsgruppen, stadsstyrelsen
För samma uppgift som baserar sig på svårighetsgrad betalas samma lön, på basis av det lokala lönesystemet	Löneutredning			Stadens lönesystemarbetsgrupp, arbetarskydds- och samarbetsgruppen
Öppen och transparent, könsneutral och icke-diskriminerande rekrytering	Begäranden om omprövning som gäller diskriminering HR samlar ansvarsområdenas arbetsannonser.		Under 2026 genomförs ett pilotförsök med anonym rekrytering för någon direktörs-, chefs- eller sakkunnigtjänst.	De som rekryterar

Matris för utvärdering av jämställdhets- och likabehandlingsmål 2026–2027

MÅL	UPPFÖLJNINGSMETOD	OBSERVATIONER OCH BEDÖMNING	ÅTGÄRD	ANSVARIG PART
Sammanjämkning av arbete och annat liv	Användning av familjeledighet Personalenkät	Anvisningarna för distansarbete och anvisningen om flexibel arbetstid samt det lokala avtalet om prövningsbaserad arbetsledighet och tjänsteledighet uppdateras.	Distansarbetsanvisningarna uppdateras så att de blir flexibla. Det lokala avtalet om prövningsbaserad arbetsledighet och tjänsteledighet uppdateras. Anvisningen om flexibel arbetstid uppdateras.	HR-teamet
Bra arbetsförhållanden och arbetsklimat	Arbetsplatsutredningar Arbetsgemenskapernas riskbedömningar Personalenkät	Vid vissa enheter måste också i fortsättningen ägnas särskild uppmärksamhet åt att det finns tillräckligt med arbetslokaler och åt arbetsfördelningen.	Cheferna söker tillsammans med arbetsgemenskaperna lösningar för att förbättra förhållandena.	Cheferna, arbets- och samarbetsgruppen
Uppföljning av osakligt bemötande och trakasserier	Arbetsgemenskapernas riskbedömningar Arbetarskyddsanmälningar (WPro och Whistleblower) Personalenkät	Uppmärksamhet måste ägnas åt informering och åt att öka medvetenheten om bland annat stadens anvisning om osakligt bemötande.	I WPro-systemet möjliggörs att också de arbetarskyddsfullmäktige får kännedom om anmälningar om osakligt bemötande och trakasserier.	Cheferna, arbetarskyddschefen och de arbetarskyddsfullmäktige
Identifiering av och ingripande i diskriminering	Arbetarskyddsanmälningar (WPro och Whistleblower) Personalenkät	Alla anställda är inte medvetna om sina anmälmöjligheter.	Arbetarskyddsfrågorna lyfts kontinuerligt fram och cheferna ansvar måste betonas. De anställda informeras regelbundet om de befintliga anmälningskanalerna.	Cheferna, arbetarskyddschefen och de arbetarskyddsfullmäktige
Främjande av likabehandling	Arbetarskyddsanmälningar (WPro och Whistleblower) Personalenkät Positiv diskriminering	Ett årsmål inom modellen Barnvänlig kommun är "Principer för ett tryggare rum" för barn.	Vi inför "Principer för ett tryggare rum" också för personalen.	Cheferna, arbetarskyddschefen och de arbetarskyddsfullmäktige

6. Informering

Följande informeras:

- Arbetarskydds- och samarbetsgruppen
- Cheferna
- Personalen
- Stadsstyrelsen
- Stadens webbplats

Informeringskanaler

- Möten
- Intranätet
- E-post
- Utbildningar