MARIEHAMNS STAD

Jämställdhets- och likabehandlingsplan 2025-2028

Styrande dokument – Plan

Beslutsdatum 28.5.2026, 50 §	Giltighetstid - 31.12.2028	Diarienummer MHSTAD/1200/2025
Fastställd av Stadsfullmäktige	Dokumentansvarig HR-chef	Omfattar Stadsövergripande

Innehåll

1 Ordlista 1
2 Stadens jämställdhets- och likabehandlingsarbete 3
2.1 Syfte 4
2.2 Grundläggande värderingar 4
2.3 Ansvar 4
3 Jämställdhets- och likabehandlingsplan 5
3.1 Mångfald i anställnings- och rekryteringsprinciper 5
3.2 Jämställdhetsintegrering och jämlikhet vid utveckling 6
3.3 Arbetsförhållanden som främjar jämlikhet 7
3.4 Att förena arbete med privat- och familjeliv 8
3.5 Förhindra diskriminering, sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön 9
3.6 Lika lön för lika och likvärdigt arbete 10
4 Referenser 11
Bilaga 1: Lönekartläggning 2025 12
Bilaga 2: Utvärdering av åtgärder som gjorts 2023–2025 18
Jämlikhetsåtgärder i sektorerna 18
Åtgärder i jämställdhets- och likabehandlingsplanen från 2023 19

1 Ordlista

Direkt diskriminering	Förekommer när någon på grund av en omständighet som gäller den enskilde som person behandlas på ett ofördelaktigare sätt än någon annan behandlats/behandlas i en jämförbar situation.
Diskriminering	Är förutom direkt och indirekt diskriminering även trakasserier, vägran att göra rimliga anpassningar, samt instruktioner eller befallningar att diskriminera. Diskriminering är förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller ett antagande.
Diskrimineringsgrunder	Ingen får diskrimineras på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person.
Funktionsnedsättning	Varaktiga fysiska, psykiska eller sociala begränsningar av en persons funktionsförmåga i relation till sin omgivning.
HBTQIA	Paraplybegrepp för homosexuella, bisexuella, transpersoner, queer, interkönade och asexuella.
Indirekt diskriminering	Förekommer när regler, kriterier eller förfaranden som framstår som jämlika kan komma att missgynna någon på grund av en omständighet som gäller den enskilde som person, om inte regeln, kriteriet eller förfarandet har ett godtagbart syfte.
Jämlikhet	Alla människor har lika värde. I ett jämlikt samhälle får omständigheter som gäller en människas person aldrig påverka möjligheter till utbildning, arbete eller tillgång till olika tjänster.
Jämställdhet	Alla kön har lika rättigheter och möjligheter och makt och resurser fördelas jämlikt. Formell jämställdhet innebär icke-diskriminering, samt jämlika rättigheter och behandling medan faktisk jämställdhet är jämställdhet i fråga om

	resultat. I kommunala nämnder ska det finnas både kvinnor och män.
Jämställdhetsbudgetering	En tillämpning av jämställdhetsintegrering i budgetprocessen. Det innebär en könsbaserad bedömning av budgeten, som inbegriper ett jämställdhetsperspektiv på alla nivåer i budgetprocessen och omstrukturerar inkomster och utgifter för att främja jämställdhet.
Jämställdhetsintegrering	Jämställdhetsfrågor ska vara en integrerad del av varje verksamhetsområde men detta utesluter inte jämställdhetsarbete i form av projekt eller särskilda insatser för att motverka könsdiskriminering. I arbetet med jämställdhetsintegrering av olika verksamheter kan flera metoder användas.
Kön och genus	Kroppsligt kön (kön) och socialt kön (genus). Kan vara biologiskt, juridiskt, socialt och kulturellt, samt handla om identitet och uttryck.
Könsidentitet	En persons upplevelse av sin könstillhörighet.
Könsuttryck	Uttryck för kön genom klädsel eller beteende eller på något annat motsvarande sätt.
Likabehandling	Alla människor har rätt att bli behandlade likvärdigt oavsett omständighet som gäller den enskilde som person. Olika människor har olika möjligheter och utgångslägen, därför kan olika lösningar behövas beroende på person eller grupp för att främja faktisk likabehandling. Positiv särbehandling är tillåten för att uppnå faktisk likabehandling.
Positiv särbehandling	Proportionerlig särbehandling som främjar faktisk likabehandling eller förhindrar eller undanröjer olägenheter som beror på diskriminering.
Sexuella trakasserier	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.

Trakasserier	Ett beteende som syftar till eller som leder till att en persons eller människogrupps människovärde kränks. Beteendet kan ha samband med diskrimineringsgrunderna och kan vara fientligt, hotfullt eller aggressivt, alternativt skapar en stämning som gör att personen eller människogruppen förnedras eller förödmjukas.
Trakasserier p.g.a. kön	Någon form av icke önskvärt beteende som har samband med en persons könstillhörighet, könsidentitet eller könsuttryck och vars syfte är eller som leder till en kränkning av en persons psykiska eller fysiska integritet och skapar en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning.

2 Stadens jämställdhets- och likabehandlingsarbete

Mariehamns stad förbinder sig att i all sin verksamhet främja jämställdhet och likabehandling och förebygga diskriminering. Staden strävar till att vara en föregångare och förebild i jämställdhets- och likabehandlingsfrågor och dela praxis med andra kommuner och aktörer. Staden har utmärkt sig genom att ansluta sig till den europeiska deklarationen om jämställdhet år 2023 och genom att ha fått guld i tävlingen European Capitals of Inclusion and Diversity Award 2025.

Ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv ska beaktas i såväl den politiska som i den verkställande delen av arbetet. Denna jämställdhets- och likabehandlingsplan berör personalen och det interna arbetet, men staden ska även beakta jämställdhet och likabehandling i den service som erbjuds för invånare. I förvaltningarnas jämställdhets- och likabehandlingsarbete riktat till invånarna kan ytterligare metoder, styrdokument och verktyg användas. Medel avsätts i budgeten för att förverkliga förvaltningarnas egna jämställdhets- och likabehandlingsåtgärder.

Jämställdhets- och likabehandlingsplanen innehåller en redogörelse över jämställdhets- och jämlikhetsläget, åtgärder eller aktiviteter, samt en utvärdering av tidigare åtgärder. I planen ingår även lönekartläggning och statistik som redogör för nuläget. Statistiken redovisas enligt kön där uppgifter finns registrerat. Denna jämställdhets- och likabehandlingsplan baserar sig på lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (FFS 609/1986), samt diskrimineringslagen (FFS 1325/2014).



2.1 Syfte

- Att bedriva ett systematiskt arbete för att främja likabehandling, förebygga diskriminering och uppnå jämställdhet.
- Det ska finnas kompetens, rutiner och styrning som garanterar att ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv är en naturlig del i allt arbete inom staden.

2.2 Grundläggande värderingar

- Alla invånare och medarbetare har lika värde och ska behandlas likvärdigt.
- Trakasserier eller diskriminering ska inte förekomma.
- Staden är en arbetsplats där alla känner sig respekterade, kompetens tas till vara och där medarbetare trivs och utvecklas.
- Mångfald respekteras och uppmuntras.
- Jämställdhet och mångfald främjas på alla nivåer inom organisationen.

2.3 Ansvar

- Stadsfullmäktige har det övergripande ansvaret för stadens jämställdhets- och likabehandlingsplan.
- Stadsstyrelsen och nämnderna ansvarar för att möjliggöra förverkligandet.
- Beslutsfattarna har kunskap och tar hänsyn till att beslut kan få olika konsekvenser för stadens invånare och anställda.
- HR ansvarar för verkställandet av övergripande aktiviteter, utbildning, statistik och utvärdering och stöder förvaltningarna i deras arbete.
- Förvaltningscheferna har huvudansvaret och alla medarbetare är medansvariga för att arbetet inom den egna förvaltningen genomförs utifrån jämställdhets- och likabehandlingsplanens åtgärder och värderingar, samt att den verksamhet som riktar sig till invånarna är jämlik.
- Alla medarbetare ansvarar för att upprätthålla en arbetsmiljö, fri från trakasserier och som främjar jämlikhet.

3 Jämställdhets- och likabehandlingsplan

3.1 Mångfald i anställnings- och rekryteringsprinciper

Mål: Könsstereotypa arbetsbeskrivningar och fördomar i samband med rekrytering motverkas. Introduktionen ger förutsättningar att trivas i arbetsrollen.

- Platsannonser utformas inkluderande, både gällande bildval och formuleringar.
- Kompetenta personer sorteras inte bort vid rekrytering, utveckling och befordran på grund av för arbetsuppgiften ovidkommande aspekter.
- Ett långsiktigt mål är minskad könsuppdelning inom befattningar och områden.
- Alla anställda inklusive inhoppare och vikarier erbjuds en allmän introduktion och en introduktion på arbetsplatsen.
- Rekryteringsprocessen och introduktionen utvecklas för att säkerställa inkludering.

Åtgärder:

Område	**Åtgärder**	**Ansvariga**
Jämställdhet	Arbetsbeskrivningar granskas återkommande, till exempel i samband med rekrytering, för att göra dem mer inkluderande och könsneutrala.	Rekryterande chefer
Jämställdhet	Ungdomar uppmuntras vid val av arbetsplats för dagsverken, praktikplatser, prao osv. till arbetsplatser där det egna könet är underrepresenterat.	Enhets- och avdelningschefer och övriga ansvarspersoner
Likabehandling	Stöd- och informationsmaterial om rekrytering av nyinflyttade tas fram och kompetens kring att rekrytera internationell personal stärks.	HR tar fram material som delges med chefer
Likabehandling	Onboaring av nyanställda utvecklas genom digitala utbildningar och instruktioner.	HR

Nyckeltal: Andelen män och kvinnor som sökt utannonserade platser år 2024

Mariehamns stad	Antal sökande	Kvinna	Man	Ej definierat
Totalt	1197	396	209	592

3.2 Jämställdhetsintegrering och jämlikhet vid utveckling

Mål: Lika möjlighet till utveckling ges oavsett bakgrund. Jämställdhetsintegrering tillämpas och ett jämlikhetsperspektiv genomsyrar stadens verksamhet på alla plan.

- Lika möjlighet ges, exempelvis vid vikariat, internutbildning, arbetsrotation, fördelning av arbetsuppgifter eller rekrytering.
- Mertidsarbete erbjuds alltid i första hand de anställda som jobbar deltid.
- Vid behov kan språkkurser erbjudas för anställda med annat modersmål än arbetsspråket.
- Medarbetarnas kunskap överförs, speciellt i samband med pensionering.
- Jämställdhetsintegrering och jämställdhetsbudgetering tillämpas för att säkerställa att jämlikhetsperspektivet tas i beaktande vid beslut.
- Jämlikhetsperspektivet beaktas vid framtagande, analys och uppdatering av rutiner, processer, riktlinjer instruktioner och beslut.

Åtgärder:

Område	**Åtgärder**	**Ansvariga**
Jämställdhet	Budgeten granskas ur ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv.	HR
Likabehandling	En informations- och frågestund om policyer och riktlinjer som alla anställda kan anmäla sig till införs.	HR
Likabehandling	Förvaltningar gör årligen en inventering. Jämställdhets- och likabehandlingsläget följs upp, behov av åtgärder fastställs och könsuppdelad statistik förs kontinuerligt i den mån det är möjligt.	Förvaltningschefer
Likabehandling	Övergripande information, utbildning och utredning kring jämställdhets- och likabehandlingsläget görs kontinuerligt.	HR
Likabehandling	Utbildning erbjuds till alla anställda om jämställdhet och likabehandling, med information om lagstiftning, stadens värdegrund och likabehandling i praktiken.	HR tar fram utbildning, förmän ger förutsättningar för medarbetare att göra den.

Nyckeltal: Andel deltidsarbetande personal av ordinarie anställda enligt kön den 1.6.2025: kvinnor 18 % och män 6 %.

Andel registrerade utbildningsdagar var 473 år 2024

Könsfördelningen bland stadens ordinarie anställda per den 31.12.2024:

Sektor	Kvinnor	Män
Stadsledningen	73 %	27 %
Äldreomsorgssektorn	92 %	8 %
Bildningssektorn	87 %	13 %
Kultur- och fritidssektorn	50 %	50 %
Stadsmiljösektorn	43 %	57 %
Ledning	60 %	40 %
Totalt	75%	25%

3.3 Arbetsförhållanden som främjar jämlikhet

Mål: Stadens arbetsplatser ska vara tillgängliga och alla medarbetare ska kunna fungera jämlikt i arbetsomgivningen. Den fysiska arbetsmiljön skall främja de anställdas hälsa och en sänkt sjukfrånvaro eftersträvas, där det inte finns några skillnader i sjukskrivning mellan könen.

- Den fysiska arbetsmiljön ska med beaktande av individuella olikheter vara ergonomiskt rätt utrustad.
- Chefer och förmän beaktar arbetshälsa vid organiseringen av arbetsuppgifter, genom att exempelvis möjliggöra flexibilitet i arbetstider eller erbjuda längre ledighet för återhämtning.
- Chefer och förmän ansvarar för att information når alla berörda på den egna arbetsplatsen.
- Hälsotillstånd, praktiska hinder eller sjukdomshistoria får aldrig leda till diskriminering exempelvis på grund av fördomar.
- Personal i olika livssituationer ges förutsättningar att upprätthålla arbetsförmågan genom anpassningar.
- Arbetsgemenskapen ska beakta funktionsnedsättningar vid aktiviteter utanför arbetsmiljön.

Åtgärder:

Område	Åtgärder	Ansvariga
Jämställdhet	Bry Sig Om-programmet genomförs för att successivt minska sjukfrånvaron och skillnaderna i sjukskrivning mellan könen.	Chefer och förmän
Jämställdhet	Guiden för hur man som arbetsgivare kan agera när man misstänker att en medarbetare blir utsatt för våld i nära relation används inom ramen för Bry Sig Om-samtal.	Chefer och förmän
Likabehandling	Verktyg och informationsmaterial om inkludering, mångfald i arbetsgruppen, samt tryggare rum tillgängliggörs för anställda.	HR

Nyckeltal: Sjukfrånvaron under 2024 motsvarade 45,33 årsarbeten.

3.4 Att förena arbete med privat- och familjeliv

Mål: En arbetsmiljö som stödjer förenandet av arbete och privatliv råder inom alla sektorer. Alla anställda ges likvärdiga förutsättningar oavsett den privata livssituationen. Ett jämställt uttag av familjeledighet uppmuntras.

- Chefer och förmän ska underlätta för kvinnor och män att förena arbetsliv och familjeliv, samt uppmuntra till delat familjeansvar.
- Medarbetare får tillgång till relevant information som berör familjeledighet och flexibla arbetsarrangemang.
- Medarbetare ska kunna förena chefskap och föräldraskap.
- Staden utreder och bedömer riskerna i arbetet för gravida och företagshälsovården konsulteras vid behov.
- Staden som arbetsgivare har ett positivt förhållningssätt till flexibilitet vad gäller arbetsupplägg oavsett livssituation.
- Möjlighet till distansarbete erbjuds i fall där det är möjligt.

Åtgärder:

Område	**Åtgärder**	**Ansvariga**
Jämställdhet	Möten och dylikt förläggs så att det passar medarbetare som är föräldrar.	Alla medarbetare
Jämställdhet	Gravida som jobbar natt har rätt att omplaceras till dagarbete. Om personen vill arbeta nattetid under graviditeten är det möjligt om det inte medför risker, men rätten att byta till dagarbete finns.	Chefer och förmän
Jämställdhet	Föräldralediga ges möjlighet att hålla kontakt till arbetsplatsen och bjuds in till möten och evenemang som personen önskar delta på.	Chefer och förmän
Jämställdhet	Riktlinjer gällande föräldraledighet tillgängliggörs för chefer och medarbetare på intranätet.	HR
Likabehandling	En positiv inställning uppvisas till flexibla arbetstidsarrangemang.	Chefer och förmän

Likabehandling	Man ska kunna hänvisa till ett utrymme för amning, bön eller liknande behov på arbetsplatsen.	Chefer och förmän
Likabehandling	Medarbetare som återkommer efter längre frånvaro erbjuds en grundlig introduktion för att lättare komma tillbaka i arbetet.	Chefer och förmän

Nyckeltal: Totalt 28 personer, 64 procent kvinnor och 36 procent män var föräldralediga 2024.

Uttag av föräldraledighet enligt kön:

Typ av ledighet	**Frånvarodagar: kvinnor**		**Frånvarodagar: män**	
År	**2022**	**2024**	**2022**	**2024**
Föräldraledighet (med och utan lön)	90,1 %	81 %	9,9 %	19 %
Vårdledighet	86 %	100 %	14 %	0 %
Temporär vårdledighet	81,2 %	78 %	18,8 %	22 %

3.5 Förhindra diskriminering, sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön

Mål: Personer försätts inte i olika ställning på grund av kön, könsidentitet, könsuttryck eller någon annan omständighet som gäller den enskilda som person. Samtliga medarbetare har kännedom om sina rättigheter, skyldigheter och hur man går till väga vid trakasserier eller diskriminering. Medarbetare tillämpar ett hbtqia-kompetent bemötande gentemot kollegor och invånare.

- Inom Mariehamns stad har vi nolltolerans mot osakligt bemötande, trakasserier, sexuella trakasserier och mobbning.
- Diskriminering ska inte förekomma vid anställning, befordran eller vad gäller arbetsvillkor eller livssituation.
- Staden ska känna till om, och i så fall till vilken grad, trakasserier eller osakligt bemötande förekommer och följa upp fall enligt faktaundersökningsmetoden.
- Alla anställda ska känna till Handlingsplanen mot osakligt bemötande, trakasserier och mobbning.
- Stadens verksamheter utgår inte från ensidigt heteronormativa värderingar och samtliga medarbetare har kännedom om hbtqia-frågor.
- Rasism accepteras inte och alla har rätt till sin religion och övertygelse.
- Samtliga medarbetare ansvarar för att de egna attityderna och beteendet inte skapar en negativ miljö eller ett dåligt bemötande gentemot kollegor eller invånare.
- Alla anställda känner till vad lagen säger om diskriminering och diskrimineringsgrunder.

Åtgärder:

Område	Åtgärder	Ansvariga
Jämställdhet	Utbildningsmaterial om HBTQIA tillgängliggörs för anställda digitalt	HR
Likabehandling	Med hjälp av pulsmätningar undersöks riskfaktorer och misstankar om trakasserier. Medarbetarenkäten möjliggör att man kan ange hurudana trakasserier som skett	HR
Likabehandling	Ett utbildningspaket om osakligt bemötande tas fram för medarbetare och förmän	HR
Likabehandling	Handlingsplanen mot osakligt bemötande, trakasserier och mobbning lyfts upp i och med introduktionen av nya medarbetare och tas upp på arbetsplatsträffar och liknande sammankomster.	HR i samråd med chefer och förmän
Likabehandling	Anvisningar och informationsmaterial om osakligt bemötande online och på sociala medier tas fram.	HR

Nyckeltal: 15,8% av anställda har under 2024 upplevt trakasserier eller osakligt bemötande från kollegor eller chefer.

3.6 Lika lön för lika och likvärdigt arbete

Mål: Kvinnor och män ska ha lika lön för lika eller likvärdigt arbete. Skillnader i lön och andra förmåner som direkt eller indirekt har samband med kön upptäcks, utjämnas och förhindras.

- Kvinnor och män har lika lön för lika arbete inom samma yrkesbenämning. Eventuella löneskillnader beror på att yrkesbenämningar som finns i samma grupp hör till olika kollektivavtal och på så sätt har olika lönesättning.
- Arbetsförhållanden och arbetets faktiska innehåll värderas och bedöms på samma grunder för kvinnor och män.
- Grovjusteringar sker i samband med löneförhandlingar samt när det finns skäl för enskilda justeringar.
- Om det förekommer tydliga skillnader mellan kvinnor och mäns löner, ska orsakerna till och grunderna för löneskillnaderna utredas.

Åtgärder:

Område	Åtgärder	Ansvariga
jämställdhet	För att kunna upptäcka eventuella löneskillnader genomförs en lönekartläggning vart tredje år. En lönekartläggning gjordes år 2025 (Bilaga 1) och följande görs år 2028.	HR
Jämställdhet	En lönejusteringspott avsätts i budgeten året efter lönejämförelsen blivit gjord för att justera eventuella löneskillnader på grund av kön utifrån resultatet av lönejämförelsen.	HR

Nyckeltal: Se Bilaga 1 för senaste lönejämförelse.

4 Referenser

Detta dokument bygger på lagarna:

- Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (FFS 609/1986) som tillämpas på Åland genom landskapslag (1989:27)
- Diskrimineringslagen (FFS 1325/2014) som tillämpas på Åland genom landskapslag (2022:43)

Övriga källor:

- Den europeiska deklarationen för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå, Finlands Kommunförbunds publikationer upplaga från 2024
- Jämställdhetsmyndigheten (jamstalldhetsmyndigheten.se)
- Jämställdhet | Ålands landskapsregering (regeringen.ax)
- Jämställdhet | Svenska Kommuner och Regioner (skr.se)
- Jämställdhetsombudsmannen i Finland (tasa-arvo.fi)
- Ordlista – THL (thl.fi)

Bilaga 1: Lönekartläggning 2025

Grupper

Grupp 1: Anställda med grundskolekompetens och inget personal- eller ekonomiskt ansvar.

Anläggningsskötare	Lokalvårdare
Badvärd	Parkeringsbiträde
Biblioteksassistent	Stadsmiljöarbetare
Köksbiträde	Vaktmästare
Lageransvarig	Vårdare

Grupp 2: Anställda med yrkesinriktad utbildning eller gymnasiekompetens och inget personal- eller ekonomiskt ansvar.

Administratör	Ekonomiadministratör	Maskinmästare
Ansvarig kock	Elevassistent	Närvårdare
Ansvarig matutdelare	El- och automationstekniker	Planeringsassistent
Ansvarig närvårdare	Fastighetsskötare	Projektkoordinator
Assistent	Grupphandledare	Rörmontör
Barnskötare	Husmor	Samordnare
Biblioteksassistent med	Kanslist/kassör	Skoladministratör
IT-inriktning	Kock	Skolcoach
Brandman	Kundserviceadministratör	Systemkoordinator
Byråsekreterare	Laborant	Ungdomsledare
Driftmaskinist	Löneadministratör	Överbrandman
Drifttekniker	Maskinmontör	

Grupp 3: Anställda med yrkeshögskole- eller högskolekompetens och inget personal- eller ekonomiskt ansvar.

Arkitekt	HR-utvecklare	Miljösamordnare	Specialklasslärare
Avdelningsbibliotekarie	IT-arkitekt	Musiklärare	Speciallärare
Barnomsorgs- och	IT-lärare	Mätningsingenjör	Speciallärare i barnomsorg
skolpsykolog	IT-strateg	Planarkitekt	Språklärare
Bibliotekarie	Kartläggare	Planeringsingenjör	Stadsträdgårdsmästare
Bildkonstlärare	Klasslärare	Platshandläggare/stödtj.	Systemspecialist
Controller	Kommunikationsspecialist	Projektingenjör	Säkerhetssamordnare
Dokumentcontroller	Kulturproducent	Projektportföljansvarig	Timlärare
Ekonom	Kurator	Redovisningsekonom	Timlärare i specialklass
Elevhandledare	Ledande upphandlare	Servicehandledare	Upphandlingsledare
Fritidsledare	Lektor	Sjuksköterska	Verksamhetsutvecklare
Fysioterapeut	Lektor i elevhandledning	Skolbibliotekarie	Välfärdssamordnare
Förändringsledare	Lärare i barnomsorg	Skolgångsassistent	
Handledare	Lärare i friskvård & hälsa	Socionom i barnomsorg	

Grupp 4: Anställda som är arbetsledare, enhetsledare, förmän, även ”chefvikarier”. Utbildningen varierar.

Administrativ chef	Biträdande rektor	Fastighetsdisponent	Ledande
Ambulansmästare	Brandförman	Fritidshemföreståndare	löneadministratör
Ansvarig tillsynslärare	Brandmästare	Fältchef	Ledande ungdoms-
Arbetschef	Daghemsföreståndare	IT-ansvarig	ledare
Arbetsledare	Driftchef	Kostchef	Personalmästare
Bibliotekarie med	Driftingenjör	Kulturledare	Platsutvecklare
verksamhetsansvar	Ekonomichef	Kundserviceansvarig	Städarbetsledare
Bitr. byggnadsinspektör	Enhetschef	Köksföreståndare	Vicerektor
Bitr. enhetschef	Enhetsledare	Ledande barnomsorgs & skolpsykolog	

Grupp 5: Avdelningschefer med yrkeshögskole- eller högskolekompetens.

Bitr. Bildningschef	Kostservicechef
Bitr. Kanslichef	Ledande byggnadsinspektör
Bitr. Kultur- och fritidschef	Rektor
Bitr. Äldreomsorgschef	Samhällsteknisk chef
Fastighetschef	Stadsarkitekt

Grupp 6: Förvaltningschefer. Högskola eller universitet.

Bildningschef	Kultur- och fritidschef
HR-chef	Stadsmiljöchef
Infrastrukturchef	Utvecklingschef
Kanslichef	Äldreomsorgschef

Median och medellöner enligt grupp

Hela staden

Antal:	184	**män**	25,92 %
	526	**kvinnor**	74,08 %
totalt:	710		

LÖN	Medel	Median
män	3 081,67	2 741,99
kvinnor	3 013,24	2 741,99

Relation Kvinnors/Mäns medianlön: **100 %**
Relation Kvinnors/Mäns medellön: **97,78 %**

Grundlön

Grupp 1

Antal:	36	**män**	19,57 %
	63	**kvinnor**	11,98 %
totalt:	99		13,94 %

LÖN	Medel	Median
män	2 440,25	2 443,37
kvinnor	2 434,90	2 416,05

Relation Kvinnors/Mäns medianlön: **99 %**
Relation Kvinnors/Mäns medellön: **99,78 %**

Grupp 2

Antal:	68	**män**	36,96 %
	247	**kvinnor**	46,96 %
totalt:	315		44,37 %

LÖN	Medel	Median
män	2 620,20	2 533,50
kvinnor	2 711,02	2 741,99

Relation Kvinnors/Mäns medianlön: **108 %**
Relation Kvinnors/Mäns medellön: **103,47 %**

Grupp 3

Antal:	41	**män**	22,28 %
	169	**kvinnor**	32,13 %
totalt:	210		29,58 %

LÖN	Medel	Median
män	3 582,33	3 454,42
kvinnor	3 294,47	3 231,97

Relation Kvinnors/Mäns medianlön: **94 %**
Relation Kvinnors/Mäns medellön: **91,96 %**

Grupp 4

Antal:	30	**män**	16,30 %
	35	**kvinnor**	6,65 %
totalt:	65		9,15 %

LÖN	Medel	Median
män	3 375,89	3 309,51
kvinnor	3 755,15	3 767,71

Relation Kvinnors/Mäns medianlön: **114 %**
Relation Kvinnors/Mäns medellön: **111,23 %**

Grupp 5

Antal:	7	**män**	3,80 %
	6	**kvinnor**	1,14 %
totalt:	13		1,83 %

LÖN	Medel	Median
män	5 259,71	4 815,76
kvinnor	4 966,97	4 861,35

Relation Kvinnors/Mäns medianlön: **101 %**
Relation Kvinnors/Mäns medellön: **94,43 %**

Grupp 6

Antal:	2	**män**	1,09 %
	6	**kvinnor**	1,14 %
totalt:	8		1,13 %

LÖN	Medel	Median
män	8 017,23	8 017,23
kvinnor	7 324,00	7 144,59

Relation Kvinnors/Mäns medianlön: **89 %**
Relation Kvinnors/Mäns medellön: **91,35 %**

Hela staden

Antal:	184	**män**	25,92 %
	526	**kvinnor**	74,08 %
totalt:	710		

LÖN	Medel	Median
män	3 419,21	2 961,35
kvinnor	3 364,72	2 961,35

Relation Kvinnors/Mäns medianlön: **100 %**
Relation Kvinnors/Mäns medellön: **98,41 %**

Grundlön + max. Ålderstillägg eller branschtillägg (TS)

Grupp 1

Antal:	36	**män**	19,57 %
	63	**kvinnor**	11,98 %
totalt:	99		13,94 %

LÖN	Medel	Median
män	2 651,71	2 678,72
kvinnor	2 632,04	2 609,33

Relation Kvinnors/Mäns medianlön: **97 %**
Relation Kvinnors/Mäns medellön: **99,26 %**

Grupp 2

Antal:	68	**män**	36,96 %
	247	**kvinnor**	46,96 %
totalt:	315		44,37 %

LÖN	Medel	Median
män	2 832,28	2 749,29
kvinnor	2 927,91	2 961,35

Relation Kvinnors/Mäns medianlön: **108 %**
Relation Kvinnors/Mäns medellön: **103,38 %**

Grupp 3

Antal:	41	**män**	22,28 %
	169	**kvinnor**	32,13 %
totalt:	210		29,58 %

LÖN	Medel	Median
män	4 223,72	4 372,86
kvinnor	3 877,57	4 050,05

Relation Kvinnors/Mäns medianlön: **93 %**
Relation Kvinnors/Mäns medellön: **91,80 %**

Grupp 4

Antal:	30	**män**	16,30 %
	35	**kvinnor**	6,65 %
totalt:	65		9,15 %

LÖN	Medel	Median
män	3 645,96	3 574,27
kvinnor	4 131,78	4 069,13

Relation Kvinnors/Mäns medianlön: **114 %**
Relation Kvinnors/Mäns medellön: **113,32 %**

Grupp 5

Antal:	7	**män**	3,80 %
	6	**kvinnor**	1,14 %
totalt:	13		1,83 %

LÖN	Medel	Median
män	5 887,04	5 201,02
kvinnor	5 574,79	5 584,42

Relation Kvinnors/Mäns medianlön: **107 %**
Relation Kvinnors/Mäns medellön: **94,70 %**

Grupp 6

Antal:	2	**män**	1,09 %
	6	**kvinnor**	1,14 %
totalt:	8		1,13 %

LÖN	Medel	Median
män	8 658,61	8 658,61
kvinnor	7 909,93	7 716,16

Relation Kvinnors/Mäns medianlön: **89 %**
Relation Kvinnors/Mäns medellön: **91,35 %**

Hela staden

Antal:	184	**män**	25,92 %
	526	**kvinnor**	74,08 %
totalt:	710		

LÖN	Medel	Median
män	3 865,08	3 456,55
kvinnor	3 580,11	3 180,71

Relation Kvinnors/Mäns medianlön: **92 %**
Relation Kvinnors/Mäns medellön: **92,63 %**

Grundlön + max. Ålders- eller branschtillägg (TS) + max. Individuellt tillägg

Grupp 1

Antal:	36	**män**	19,57 %
	63	**kvinnor**	11,98 %
totalt:	99		13,94 %

LÖN	Medel	Median
män	3 109,55	3 149,18
kvinnor	2 861,87	2 802,61

Relation Kvinnors/Mäns medianlön: **89 %**
Relation Kvinnors/Mäns medellön: **92,03 %**

Grupp 2

Antal:	68	**män**	36,96 %
	247	**kvinnor**	46,96 %
totalt:	315		44,37 %

LÖN	Medel	Median
män	3 278,13	3 363,58
kvinnor	3 156,21	3 180,71

Relation Kvinnors/Mäns medianlön: **95 %**
Relation Kvinnors/Mäns medellön: **96,28 %**

Grupp 3

Antal:	41	**män**	22,28 %
	169	**kvinnor**	32,13 %
totalt:	210		29,58 %

LÖN	Medel	Median
män	4 433,30	4 407,84
kvinnor	4 029,57	4 050,05

Relation Kvinnors/Mäns medianlön: **92 %**
Relation Kvinnors/Mäns medellön: **90,89 %**

Grupp 4

Antal:	30	**män**	16,30 %
	35	**kvinnor**	6,65 %
totalt:	65		9,15 %

LÖN	Medel	Median
män	4 245,87	4 171,24
kvinnor	4 420,36	4 370,55

Relation Kvinnors/Mäns medianlön: **105 %**
Relation Kvinnors/Mäns medellön: **104,11 %**

Grupp 5

Antal:	7	**män**	3,80 %
	6	**kvinnor**	1,14 %
totalt:	13		1,83 %

LÖN	Medel	Median
män	6 727,23	6 441,08
kvinnor	5 845,56	5 770,30

Relation Kvinnors/Mäns medianlön: **90 %**
Relation Kvinnors/Mäns medellön: **86,89 %**

Grupp 6

Antal:	2	**män**	1,09 %
	6	**kvinnor**	1,14 %
totalt:	8		1,13 %

LÖN	Medel	Median
män	10 042 ,73	10 042 ,73
kvinnor	8 745,83	8 287,73

Relation Kvinnors/Mäns medianlön: **83 %**
Relation Kvinnors/Mäns medellön: **87,09 %**

Analys av mäns och kvinnors löner 2025

Sommaren 2025 genomfördes en lönekartläggning för stadens ordinarie anställda. Alla tjänster delades in i sex lönegrupper utifrån utbildningskrav samt ansvar för personal och ekonomi.

I kartläggningen jämfördes medel- och medianlöner för kvinnor och män i tre scenarier:

1. Endast grundlön
2. Grundlön + max. ålders- eller branschtillägg (TS)
3. Grundlön + max. ålders- eller branschtillägg + max. individuellt tillägg

Medianlön är det mittersta värdet i en lönegrupp och påverkas inte av extremvärden, till skillnad från medellön som är ett genomsnitt.

Resultat år 2025:

- Scenario 1 och 2: Kvinnors medianlön är lika hög som männens sett till hela staden (100%), samma som år 2022.
- Scenario 3: Kvinnors medianlön är lägre jämfört med männens (92%) för hela staden.
- Grupp 1–2: Kvinnors medianlön ligger nära eller över männens. När man också tar med individuellt tillägg i beräkningen sjunker kvinnors medianlön för båda grupper.
- Grupp 3–4: Skillnaderna ökar, särskilt för grupp 3 där kvinnors medianlön är lägre än männens i alla scenarier. I grupp 4 har kvinnor högre medianlön än män i alla scenarier.
- Grupp 5–6: I Grupp 6 har män högre medianlöner än kvinnor medan det motsatta gäller för grupp 5.

Analys:

- Skillnader för hela staden har minskat sedan år 2016 tack vare riktade lönejusteringar och andra insatser.
- I kartläggningen för år 2025 framkommer samma mönster som i kartläggningen för 2022.
- I grupp 2 och 4 har kvinnor högre medel- och medianlöner än män, medan män har högre i grupperna 3 och 6. Det finns således fortfarande skillnader mellan grupper.
- Medianlönerna för grupperna påverkas inte nämnvärt mellan scenario 1 och 2. Dvs. ålders- eller branschtillägg påverkar inte kvinnors löner i förhållande till männens nämnvärt.
- Om man inkluderar individuellt tillägg blir skillnaden mellan kvinnors och mäns medianlöner större till männens fördel. Detta kan bero på bland annat att tillägget är större för de med TS-avtal.

Begränsningar och förtydliganden: Endast ordinarie anställningar som var aktiva i juni 2025 har beaktats i kartläggningen. I lönejämförelsen har man utgått från 100 % grundlön, samt maximalt ålderstillägg och individuellt tillägg inom respektive avtalskategori (AKTA, UKTA, TS och TIM-AKA). För timanställda räknades en månadslön ut. Lönerna är således inte faktiska utan standardiserade.

Bilaga 2: Utvärdering av åtgärder som gjorts 2023–2025

Jämlikhetsåtgärder i sektorerna

Sektorernas jämlikhetsarbete omfattar förutom personalen även servicen till invånarna. Dessa är några av de åtgärder som sektorerna gjort:

Bildningssektorn

- Erbjuder specialanpassat stöd för personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF).
- Regelbunden personalutbildning i normkritik, interkulturell pedagogik och HBTQI-frågor.
- Mångfald och inkludering är integrerade i utbildningsstrategin, vilket gör dem till en permanent del av den dagliga verksamheten.
- Samarbetar med olika föreningar och andra organisationer för att utveckla jämlikhetsarbetet.

Stadsmiljösektorn

- En tillgänglighetsanalys gjordes 2023 av tillgängligheten i stadens parker.
- Funktionsrätt Ålands tilllgänglighetsgrupp har bedömt tillgängligheten vid stadens busshållplatser med deltagande från stadsmiljönämnden.
- En inspirationsföreläsning ordnades för anställda om tillgänglighet.

Äldreomsorgssektorn

- Utbildningar för anställda om bemötande.
- Instruktioner med information om och tips vid bemötande av hbtqia-personer har gjorts tillgängliga via en app.

Kultur- och fritidssektorn

- Erbjöd under litteraturdagarna 2025 föreläsningar om icke-diskriminering och jämställdhet
- Har erbjudit olika aktiviteter och evenemang för småbarnsföräldrar och ungdomar

Stadsledningen

- Har erbjudit olika utbildningar för anställda om till exempel mångfald, jämställdhetsbudgetering och medarbetarskap
- Har erbjudit stöd för sektorerna i jämlikhetsfrågor såsom framtagande av jämställdhets- och likabehandlingsplaner inom bildningssektorn, information om olika ämnen, stöd vid undersökningar eller bollplank vid aktiviteter.
- Utveckling av processer, system och policyer för att t.ex. utveckla hur medarbetare kan ansöka om kompetensutveckling eller arbetsrotation.
- Integrationsenheten erbjuder aktiviteter för nyinflyttade och samarbetar med andra organisationer för att utveckla integration.

Åtgärder i jämställdhets- och likabehandlingsplanen från 2023

- Rekrytering och introduktion av nyanställda: Anonyma rekryteringar testades och infördes. Varje år har 4–5 allmänna introduktionstillfällen hållits för nyanställda och informationen har utvecklats. Befattningar har setts över till exempel vid rekrytering.
- Arbetsorganiseringen: En utbildning om jämställdhetsbudgetering ordnades för förtroendevalda, chefer, ledande tjänstemän och administrationspersonal som jobbar med budgetering. Utvecklings- och lönesamtalsprocessen utvecklades som en del i HR-systemet och utvecklingssamtalen innehåller frågor om balans mellan arbete och fritid. Det kommer framöver också vara möjligt att följa upp kompetensutveckling i systemet. En utbildning ordnades för chefer om mångfald i arbetsgruppen.
- Arbetsförhållanden: Bry Sig Om-programmet uppdaterades med en ny handlingsplan och broschyr. En ledarskapsdag ägnades åt ämnet härskartekniker och motstrategier. Flera arbetsplatsbesök och inventeringar av arbetsmiljön har gjorts.
- Att förena arbete med privat- och familjeliv: Föräldralediga och de som gått i pension har erbjudits möjlighet att delta i olika evenemang, såsom t.ex. julfesten. Mötestid beaktas och verksamheterna utreder olika arbetsanpassningar vid behov. En funktion för att anmäla intresse för arbetsrotation infördes i HR-systemet.
- Förhindra diskriminering, sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön: Handlingsplanen mot osakligt bemötande, trakasserier och mobbning är under revidering för att ytterligare tydliggöra vad man ska göra vid misstänkta fall och vem man kan vara i kontakt med. Medarbetarundersökningen görs numera årligen för att kunna snappa upp risker i arbetsmiljön och vidare kunna utreda fall av osakligt bemötande eller trakasserier. Fall utreds enligt faktaundersökningsmetoden. En visselblåsarkanal finns numera också tillgänglig. Material till en HBTQIA-utbildning har tagits fram i stadens utbildningsplattform och tillgängliggörs som en onlineutbildning för anställda hösten 2025.
- Lika lön för lika och likvärdigt arbete: Samma standardiserade tillvägagångssätt används vid lönekartläggning och i samband med lönekartläggning görs vid behov justeringar om det behövs. I samband med rekrytering skrivs numera lönen ut för att främja lönetransparens.

