



Helsingfors stads jämställdhets- och likabehandlingsplan för personal

A photograph of a woman and a man looking at books in a library. The woman is on the left, smiling, and the man is on the right, wearing glasses and a colorful shirt. They are both looking at a book in the foreground. The background shows shelves of books and a bright, modern library interior.

2026–2029



” Vi är olika, vi är lika värda.
Tillsammans gör vi
Helsingfors!

Helsingfors stads missionsbeskrivning för mångfald bland personalen ”Vi är olika, vi är lika värde. Tillsammans gör vi Helsingfors!” fungerar som en gemensam vägvisare för att främja mångfald i Helsingfors. Missionsbeskrivningen betonar arbetsgemenskapernas gemensamma, medvetna engagemang för jämlikhet och ömsesidig uppskattning. Syftet är att erkänna och respektera de olika bakgrunderna, erfarenheterna och resurserna hos människor som redan arbetar i staden.



Innehåll

- 1. Vi främjar ett jämlikt och jämställt arbetsliv 4
- 2. Utredning av det nuvarande läget för jämställdhet och likabehandling på stadens arbetsplatser 8
 - 2.1 Likabehandling i personalenkäternas resultat 9
 - 2.2 Anonym jämställdhets- och likabehandlingsenkät 2023.....11
 - 2.3 Lönekartläggning och lönejämställdhet vid Helsingfors stad 16
 - 2.4 Likabehandling i anställningssituationer..... 20
 - 2.5 Likabehandling av personal och jämställdhetssituationen i personalförvaltningens statistik 22
- 3. Åtgärder för att främja jämställdhet och likabehandling 2026–2029 29
 - 3.1 Arbetssökandens upplevelse är jämlik och jämställd..... 31
 - 3.2 Vår personalpolitik är jämlik, jämställd och tar hänsyn till mångfald 33
 - 3.3 Vår arbets- och ledarskapskultur är icke-diskriminerande, jämlik och jämställd37
- 4. Mätning och implementering av jämställdhets- och likabehandlingsmålen 40
- 5. Bedömning av genomförandet av åtgärder i jämställdhets- och likabehandlingsplanen och deras resultat 2022–2025 43
- 6. Ordlista47
- 7. Lagstiftning och bilagor 51
- 8. Bakgrundsmaterial 80



1. Vi främjar ett jämlikt och jämställt arbetsliv

Ett Helsingfors att vara stolt över bygger på jämställdhet, likabehandling och icke-diskriminerande arbetskultur. Enligt vår stadsstrategi vill vi främja en likvärdig och jämställd stad, där ingen blir utsatt för trakasserier eller diskriminering. Vår personal producerar jämställda och jämlika tjänster för invånarna och kunderna och säkerställer att Helsingfors är en bra plats för alla att bo och leva på och att besöka. Detta förutsätter att likabehandling och jämställdhet också förverkligas på personalnivån. Vi vill vara en arbetsplats där alla kan vara sig själva utan att utsättas för någon form av diskriminering. Som Finlands största arbetsgivare ansvarar vi för att ligga i täten i att främja mångfald i arbetslivet och säkerställa att vi beaktar jämställdhet och likabehandling i all vår verksamhet som gäller personalen.

Jämställdhetslagen

En jämställdhetsplan för personalen är en lagstadgad skyldighet som fastställs för arbetsgivaren i lagen om jämställdhet (lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män 609/1986). Syftet med planen är att säkerställa att personer av alla kön bemöts lika väl på arbetsplatser. Enligt lagen om jämställdhet ska var och en, oberoende av kön, könsuttryck eller identitet, kunna utföra sitt arbete väl utan att bli utsatt för någon som helst osakliga kommentarer, trakasserier eller diskriminering.

Diskrimineringslagen

Likabehandlingsplanen utgår från diskrimineringslagen (1325/2014), och planens syfte är att fastställa hur organisationen i sin egen verksamhet och som arbetsgivare främjar likabehandling samt förebygger och ingriper i diskriminering. Åtgärderna i planen ska beakta ålder, funktionsnedsättning, ursprung, språk, sexuell läggning, religion och andra diskrimineringsgrunder som förbjuds i diskrimineringslagen. Syftet med likabehandlingsplaneringen är att säkerställa faktisk likabehandling, dvs. att alla behandlas rättvist med beaktande av individuella skillnader och olika utgångspunkter.



Med hjälp av planen fortsätter vi stadens långsiktiga och ansvarsfulla personalpolitik. Planen utgår från analyser av utfallet av åtgärder och indikatorer i tidigare jämställdhets- och likabehandlingsplaner samt planering. Planens åtgärder styr det personalpolitiska arbetet i att främja ett jämställt och jämlikt arbetsliv. Med alla åtgärder strävar vi efter att förebygga och motverka diskriminering. Målet är att integrera beaktandet av både köns- och likabehandlingsperspektivet i ledarskapet, chefsarbetet, beslutsfattandet och arbetsgemenskapernas verksamhet. Helsingfors stad förutsätter också av sina samarbetspartner en uppskattande attityd mot människornas mångfald.

Jämställdhets- och likabehandlingsåtgärderna på stadsnivå för 2026–2029 är indelade under tre olika helheter. Helheterna är:

Arbetssökandens upplevelse är jämlik och jämställd.

Vår personalpolitik är jämlik, jämställd och tar hänsyn till mångfald.

Vår arbets- och ledarskapskultur är icke-diskriminerande, jämlik och jämställd.

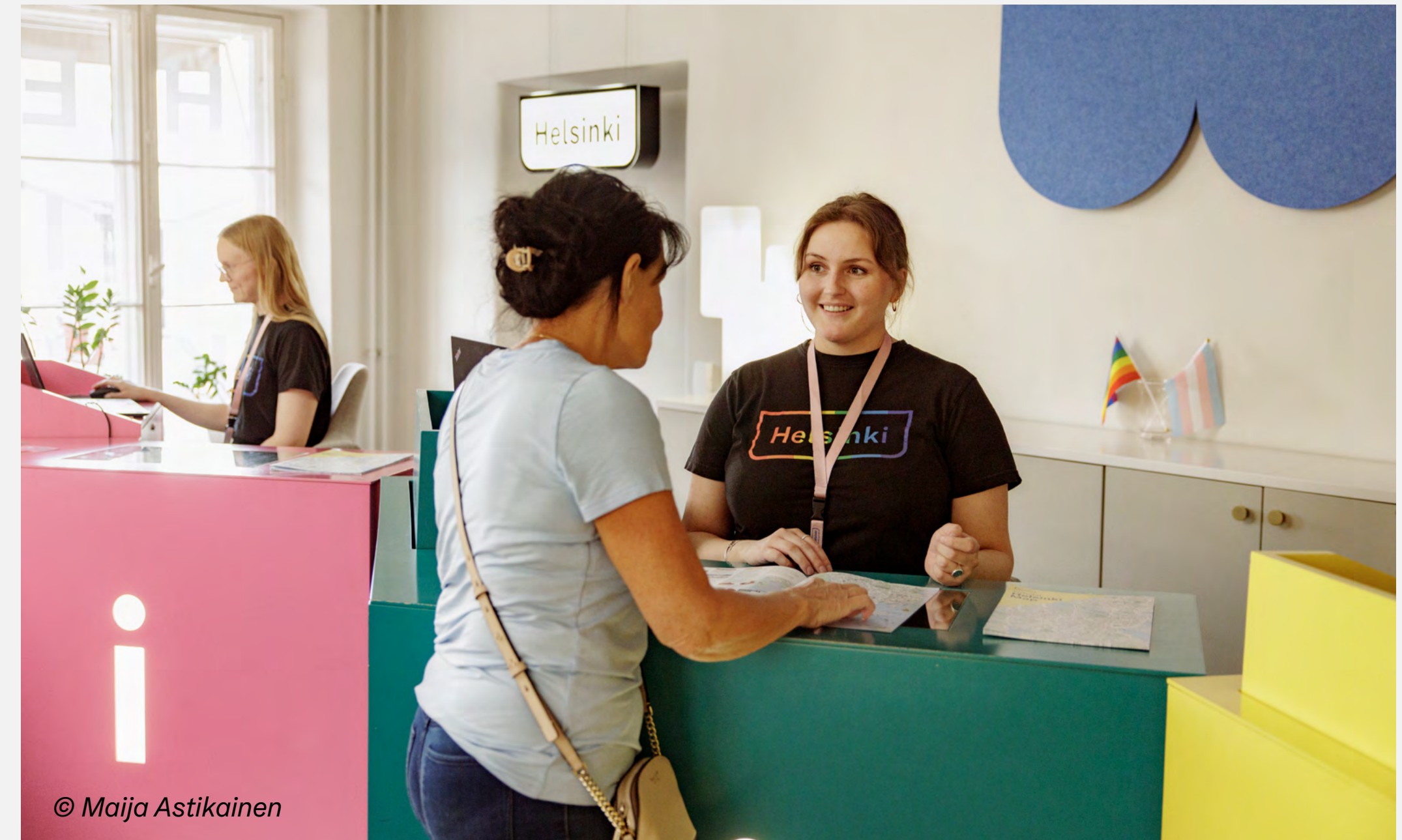
Främjande av jämställdhet och likabehandling syns i alla skeden av anställningsförhållandets livscykel. Planens prioriteringsområden har sammanställts så att de genomsyrar hela anställningsförhållandet. Främjande av mångfald och inkludering i organisationen börjar med jämlik och icke-diskriminerande rekryteringspraxis. Med åtgärderna främjar vi bland annat anonym rekrytering och positiv särbehandling samt förebygger diskriminering vid rekrytering.

Vårt mål för personalpolitiken är att vår löne- och belöningspolitik samt samordning av arbete och det övriga livet genomförs jämställt och jämlikt i stadsorganisationen. Vi kan stödja framgångar och bidra till ett smidigt arbete genom belöningar samt genom att möjliggöra ett balanserat liv för personalen till exempel med hjälp av flexibilitet i arbetslivet. Förmågan att locka och hålla kvar kompetent arbetskraft förutsätter också en jämlik arbets- och ledarskapskultur. Vi stärker en inkluderande och icke-diskriminerande arbetskultur genom att öka personalens jämställdhets- och likabehandlingskompetens samt genom

att utbilda chefer och arbetstagare i att identifiera, förebygga och aktivt reagera på rasism och diskriminering.

I planen ingår de innehåll som lagen om jämställdhet och diskrimineringslagen förutsätter. Dessa är utvärdering av nuläget, fastställande av konkreta utvecklingsåtgärder, säkerställande av uppföljning av genomförandet och utvärdering av det förflutna. Planen börjar med en kartläggning av nuläget (kapitel 2) och efter det presenteras åtgärder för att främja jämställdhet och likabehandling samt målen för 2026–2029 (kapitel 3). Åtgärderna har utarbetats och behandlats i samarbete med personalen, personalförvaltningen, ledningen, cheferna, arbetarskyddet och personalorganisationerna. Stadens alla organisationsenheter har ansvaret för att genomföra åtgärderna.

I slutet av planen presenteras indikatorer för uppföljning och genomförande (kapitel 4) samt utvärdering av genomförandet av den föregående jämställdhets- och likabehandlingsplanen och dess resultat (kapitel 5).



Planen innehåller dessutom en ordlista (kapitel 6) som förklarar de mest centrala begreppen som gäller jämställdhet och likabehandling. Även den lagstiftning som styr jämställdhets- och likabehandlingsplaneringen och

bilagor till planen finns med mer exakt i slutet av planen (kapitel 7).

Helsingfors stad har också en separat operativ jämställdhets- och likabehandlingsplan som gäller stadens tjänster.



Utarbetande av jämställdhets- och likabehandlingsplanen

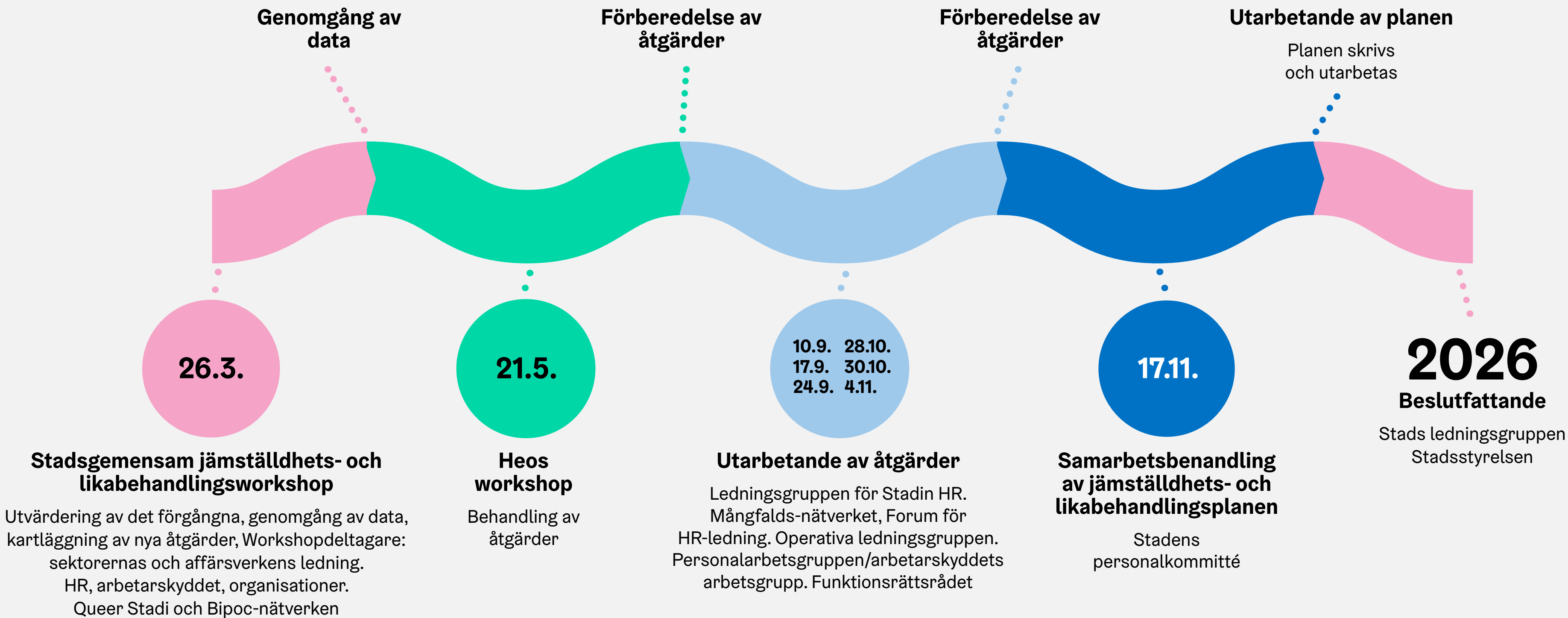


Bild 1: Förberedelse av jämställdhets- och likabehandlingsplanen började under våren 2025 med en gemensam workshop för staden. I workshoppen deltog ledningen från sektorerna och affärsverken, representanter för HR, representanter för arbetarskyddet, representanter för personalorganisationer samt representanter för Queer Stadi- och Bipoc-nätverken (Bipoc

kommer från de engelska orden black, indigenous, people of colour). Under hösten 2025 deltog ledningen och HR för sektorerna samt affärsverken, arbetarskyddet, personalorganisationerna och stadens funktionsrättsråd i att behandla och kommentera åtgärdsutkastet. Behandlingsomgången slutade i november med en samarbetsbehandling i stadens personalkommitté. Planen sändes till stadsstyrelsen 2.2.2026, där den godkändes 2.2.2026.



2. Utredning av det nuvarande läget för jämställdhet och likabehandling på stadens arbetsplatser

Observationer som kom fram vid kartläggningen av nuläget utgjorde grunden, när vi utarbetade åtgärderna i den nya jämställdhets- och likabehandlingsplanen för personalen. I kartläggningen av nuläget för jämställdhet och likabehandling bland personalen utnyttjar vi både personalenkäter och information från personalförvaltningens statistik.

Vi genomför vartannat år stadens egen enkät Fiilari och undersökningen Kommun10 som ordnas av Arbetshälsinstitutet och är gemensam för flera kommuner. Utöver dessa genomför vi en gång i strategiperioden en anonym jämställdhets- och likabehandlingsenkät för personalen.

I kartläggningen av nuläget beaktar vi också lönejämställdhet samt förverkligande av likabehandling i anställningssituationer, dvs. i rekryteringsprocessen. Lönekartlägningsanalysen som genomförs vartannat år ger relevant information om läget för lönejämställdhet och belöningar. Vi observerar hur likabehandling förverkligas i anställningssituationer med hjälp av en enkät om sökandeupplevelser.

© Joseph Harwood





2.1 Likabehandling i personalenkäternas resultat

Vi observerar likabehandling av personalen i personalenkäter med hjälp av de resultat som gäller upplevd diskriminering. Det är bra att notera att resultaten av alla enkäter inte är sinsemellan jämförbara, eftersom många enkäter har olika frågeställningar. Resultaten av Kommun10-enkäterna 2022 och 2024 samt resultatet av Fiilari-enkäten 2025 är sinsemellan jämförbara i fråga om de resultat som gäller upplevelser av diskriminering, eftersom frågeställningen om diskriminering inte har ändrats.

¹ **Frågeställning 2018–2020:** Diskrimineras någon på din arbetsplats av följande orsaker? Om ja, har diskriminering varit inriktat mot dig under de senaste 12 månaderna?
Frågeställning 2021: Först frågar man om man har upplevt diskriminering ("Har du personligen upplevt diskriminering?"). Om svaret är "ja" visas också olika diskrimineringsgrunder.

Upplevelser av diskriminering i personalenkäter 2020–2025, % ja

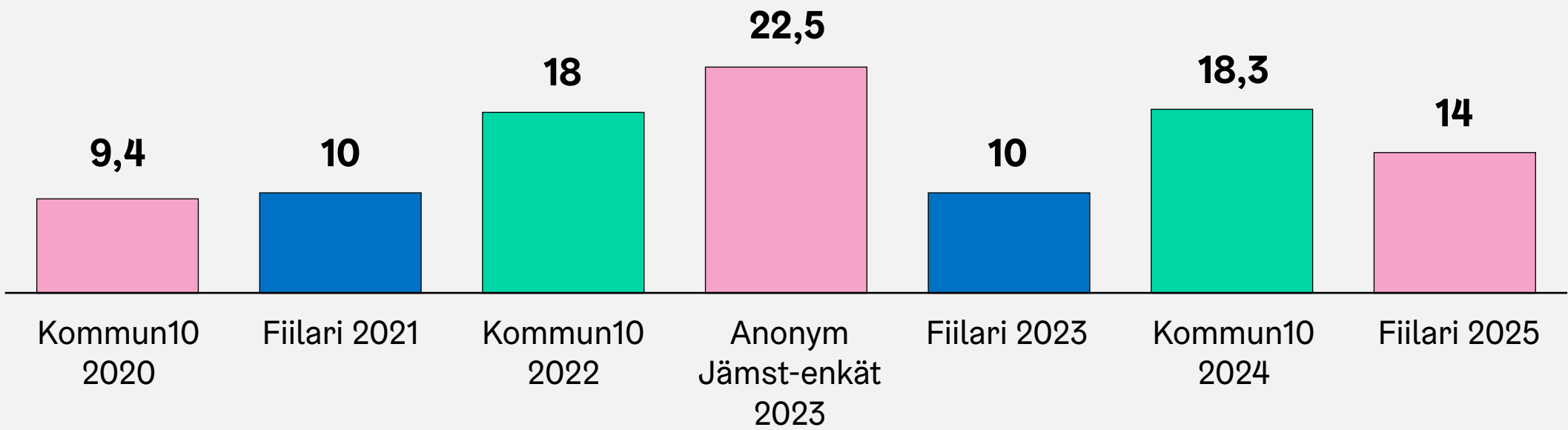


Bild 2: Upplevelser av diskriminering i personalenkäter 2020–2025. Kommun10-enkäterna 2022 och 2024 samt Fiilari-enkäten 2025 är sinsemellan jämförbara resultat, eftersom de har samma frågeställning.¹

Frågeställning 2022: Har du blivit diskriminerad under de senaste 12 månaderna på grund av följande skäl?
Frågeställning 2023 (Anonym jämställdhets- och likabehandlingsenkät): "Har du upplevt diskriminering på din arbetsplats under de senaste två åren?" och "Upplever du att du har behandlats ojämlikt eller blivit utsatt för diskriminering?". Om svaret är "ja" på båda eller en av frågorna visas också olika diskrimineringsgrunder.

Frågeställning 2023 (Fiilari): Först frågar man om man har upplevt diskriminering ("Har du personligen upplevt diskriminering?"). Om svaret är "ja" visas också olika diskrimineringsgrunder.
Frågeställning 2024: Diskriminering innebär förutom direkt och indirekt diskriminering även trakasserier, vägran att göra rimliga anpassningar samt instruktioner eller befallningar att diskriminera. Har du blivit diskriminerad på din arbetsplats under de senaste 12

I Kommun10-enkäterna 2022 och 2024 meddelade **18 procent** av arbetstagarna om upplevelser av diskriminering på arbetsplatsen. I Fiilari-enkäten 2023 angav **10 procent** av arbetstagarna att de har upplevt diskriminering. Den tydliga skillnaden till Kommun10-resultaten beror troligtvis på skillnaderna mellan enkäterna och frågeställningarna.

Resultaten av Fiilari-enkäten 2025 visar att upplevelser av diskriminering har minskat på hela personalnivån. Trots den positiva utvecklingen är resultatet emellertid fortfarande oroväckande. Det är av stor vikt att varje diskrimineringsfall tas på allvar och att upplevelser av diskriminering i staden minskar till noll. Vi förväntar oss ett sakligt och respektfull beteende och förhållningssätt av alla människor i alla arbetsgemenskaper och arbetsuppgifter.

månaderna på grund av följande skäl?
Frågeställning 2025: Har du blivit diskriminerad på din arbetsplats under de senaste 12 månaderna på grund av följande skäl?



Upplevelse av diskriminering enligt kön , % 2024 och 2025

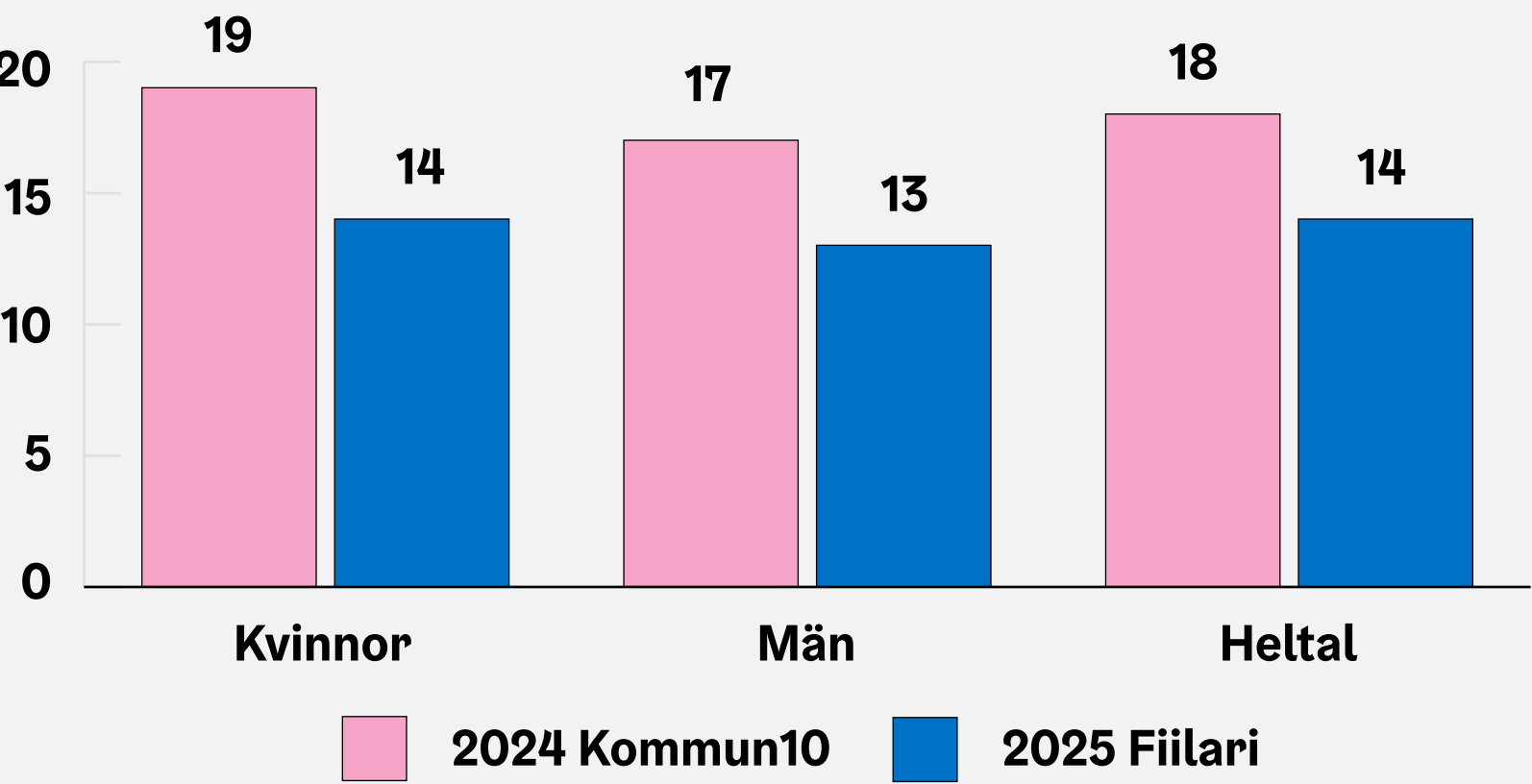


Bild 3: Upplevelse av diskriminering under 2024 och 2025.

Sett i ett könsperspektiv var upplevelser av diskriminering lite vanligare bland kvinnor än bland män.² Enligt Fiilari-enkäten 2025 hade **14 procent** av kvinnor och **13 procent** av män upplevt diskriminering under det senaste året. Enligt Kommun10-enkäten 2024 däremot hade **19 procent** av kvinnor och **17 procent** av män upplevt diskriminering under det senaste året.

Enligt Kommun10-enkäten ligger upplevelser av diskriminering i Helsingfors stad till stor del på samma nivå som i andra städer som deltog i enkäten. Undersökningen omfattar elva städer, och till exempel uppgick det totala resultatet av upplevelser av diskriminering under 2024 för alla dessa städer till **18,3 procent** bland kvinnor och **16,5 procent** bland män (AHI 2024).

² Kommun10-enkäten jämförs upplevelser av diskriminering enligt kön endast mellan män och kvinnor, eftersom andelen ickebinära respondenter inte är känd.

Orsaker till diskriminering, % av alla som upplevt diskriminering, kan välja flera alternativ

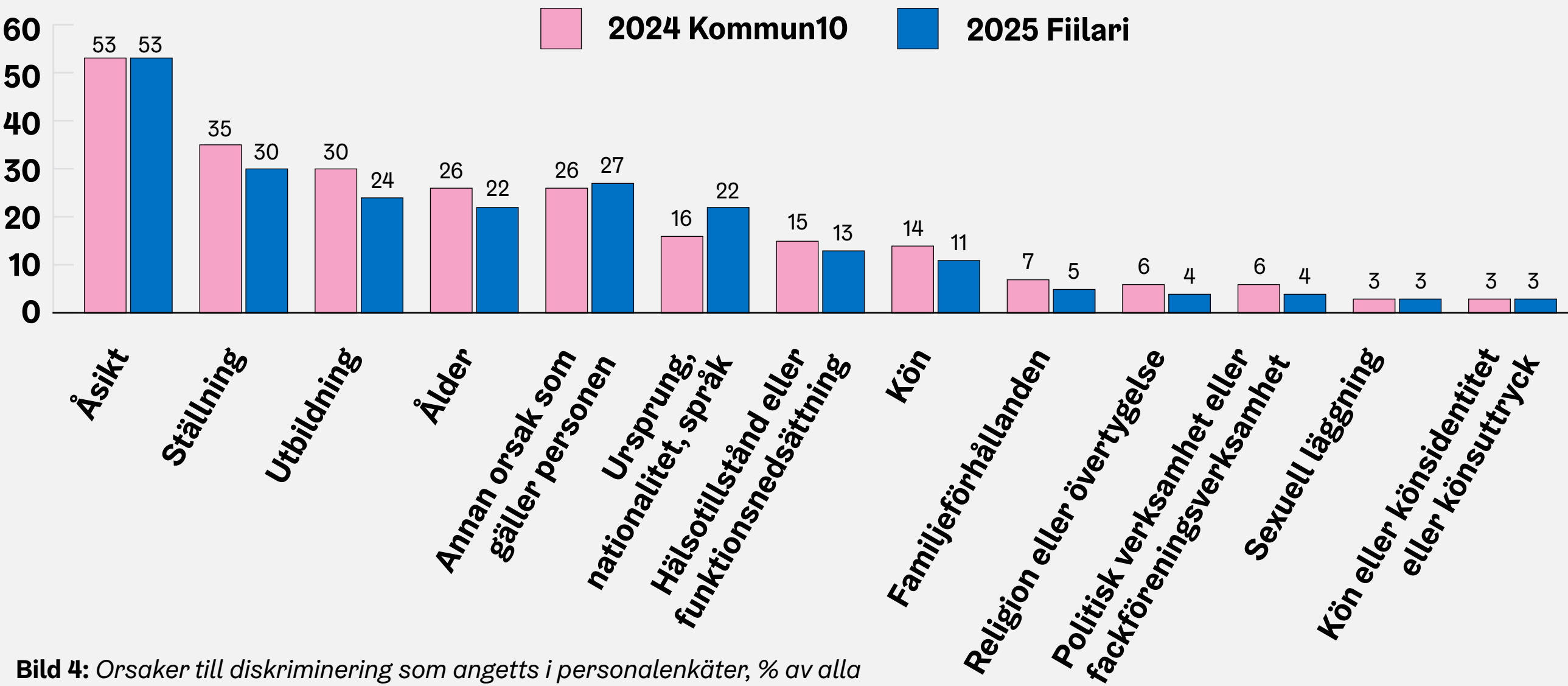


Bild 4: Orsaker till diskriminering som angetts i personalenkäter, % av alla som upplevt diskriminering. Respondenterna kan välja flera alternativ.

I Kommun10-enkäten 2024 och Fiilari-enkäten 2025 upplevdes diskriminering oftast på grund av åsikt (**53 procent**). Diskriminering upplevdes dessutom särskilt på grund av ställning, utbildning och någon annan omständighet som gäller den enskilde som person.

Det förekom en del skillnader mellan enkäterna till exempel i fråga om upplevelse av diskriminering på grund av utbildning samt ursprung, nationalitet och språk. I Kommun10-enkäten var upplevelser av diskriminering på grund av utbildning lite vanligare än i Fiilari. Andelen personer som upplevt diskriminering på grund av ursprung, nationalitet och språk var däremot något större i Fiilari-enkäten jämfört med Kommun10-enkäten.

2.2 Anonym jämställdhets- och likabehandlingsenkät 2023

Vi genomförde för stadens personal en anonym jämställdhets- och likabehandlingsenkät under 2023. I enkäten kartlade vi arbetstagarnas upplevelser av diskriminering och av situationen för jämställdhet och likabehandling på arbetsplatsen. Enkäten besvarades av 4 630 personer, dvs. cirka **12 procent** av personalen.

Enkätresultaten kan inte generaliseras statistiskt för att gälla hela personalen vid Helsingfors stad på grund av den låga svarsprocenten. Resultaten ger emellertid värdefull information om själva respondentgruppens åsikter och kompletterar den bild som personalförvaltningens statistik och andra personalenkäter ger av situationen för jämställdhet och likabehandling bland personalen.

Jag upplever att jag kan ärligt vara mig själv på arbetsplatsen:
4 622 svar

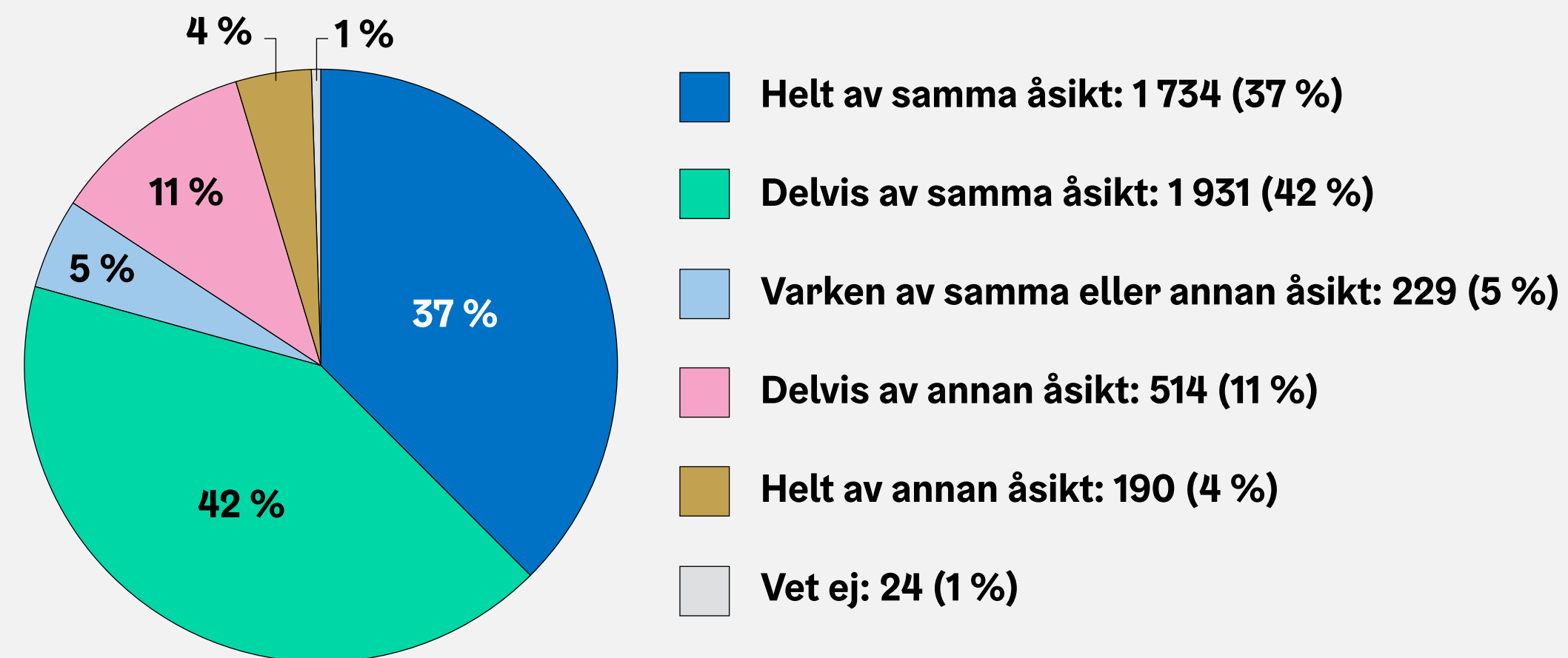
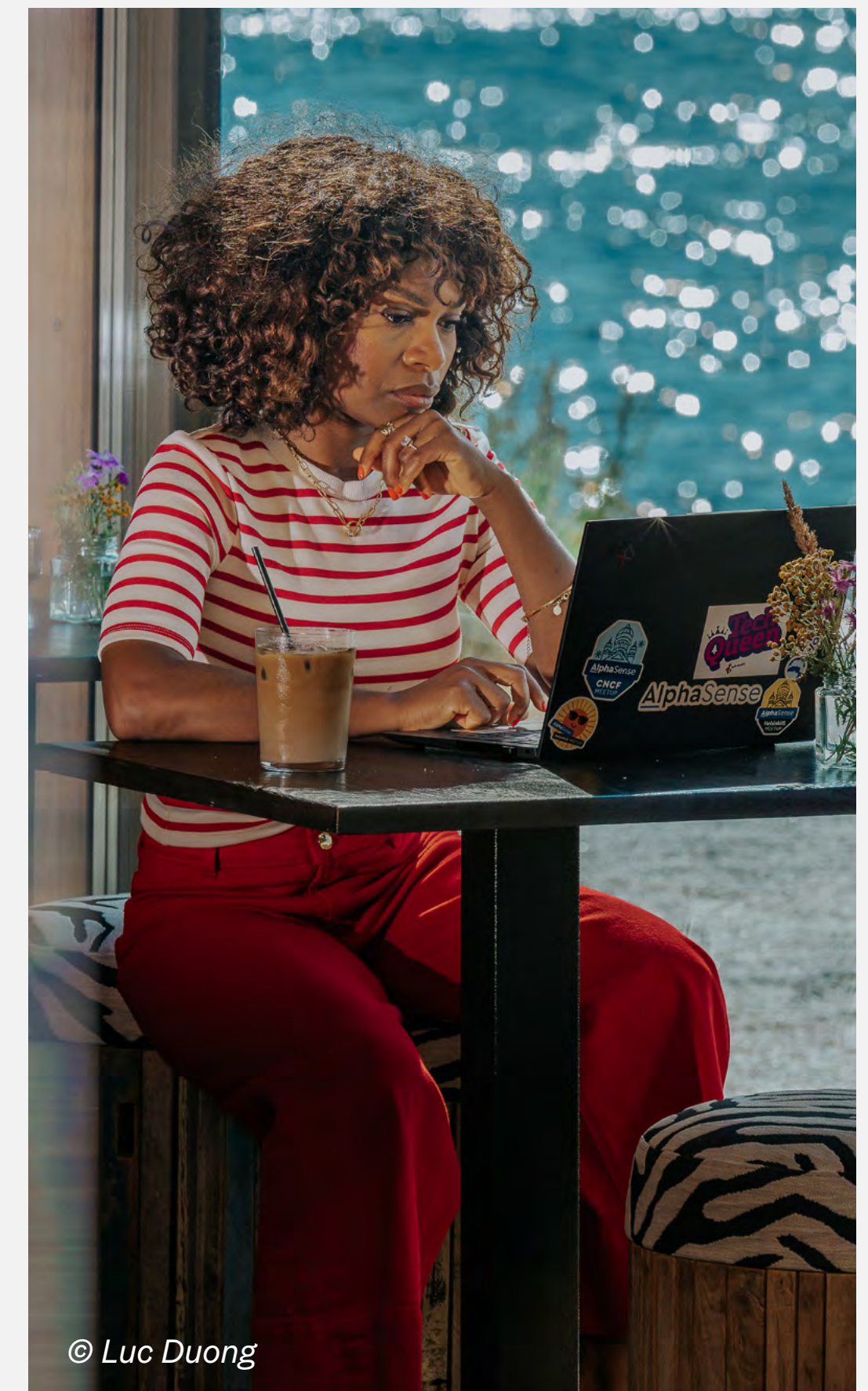


Bild 5: Jag upplever att jag kan ärligt vara mig själv på arbetsplatsen.



© Luc Duong



Jag upplever att jag kan ärligt vara mig själv på arbetsplatsen, enligt minoritet

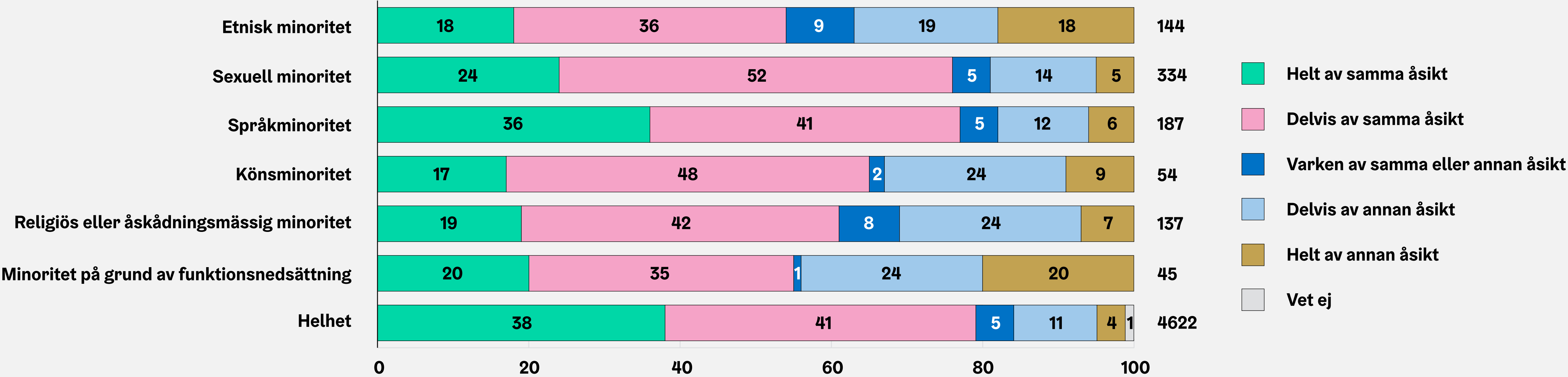


Bild 6: Jag upplever att jag kan ärligt vara mig själv på arbetsplatsen, enligt minoritet.

79 procent av respondenterna var helt eller delvis av samma åsikt om att respondenten ärligt kan vara sig själv på arbetsplatsen. Det observerades inga betydande skillnader mellan män och kvinnor i fråga om detta, men endast **57 procent** av ickebinära respondenter instämde med påståendet. Också till exempel av respondenter som hör till etniska minoriteter var endast **54 procent** av helt eller delvis av samma åsikt med påståendet.



Samordning av arbete och det övriga livet

Balans mellan arbetet och det övriga livet är en av de viktigaste kvalitetsfaktorerna i arbetslivet. Den hjälper oss att säkerställa att personalen har en bra ork och mår bra samt att vi ger god service. Samordning av arbete och det övriga livet kan underlättas med arbets- och arbetstidsarrangemang, individuell flexibilitet och handledning av chefer. Dessa sätt stöder såväl småbarnsföräldrar som arbetstagare som tar hand om sina äldre anhöriga. (AHI 2025.)

En stor majoritet av respondenterna upplevde att de lyckades mycket eller ganska bra med att samordna arbetet och det övriga livet. Här observerades inga betydande skillnader mellan män och kvinnor, men endast **62 procent** av personer som hör till könsminoriteter upplevde att det hade lyckats bra eller ganska bra med att samordna arbetet och det övriga livet.

Hur bra kunde du samordna arbete och det övriga livet?
4 616 svar

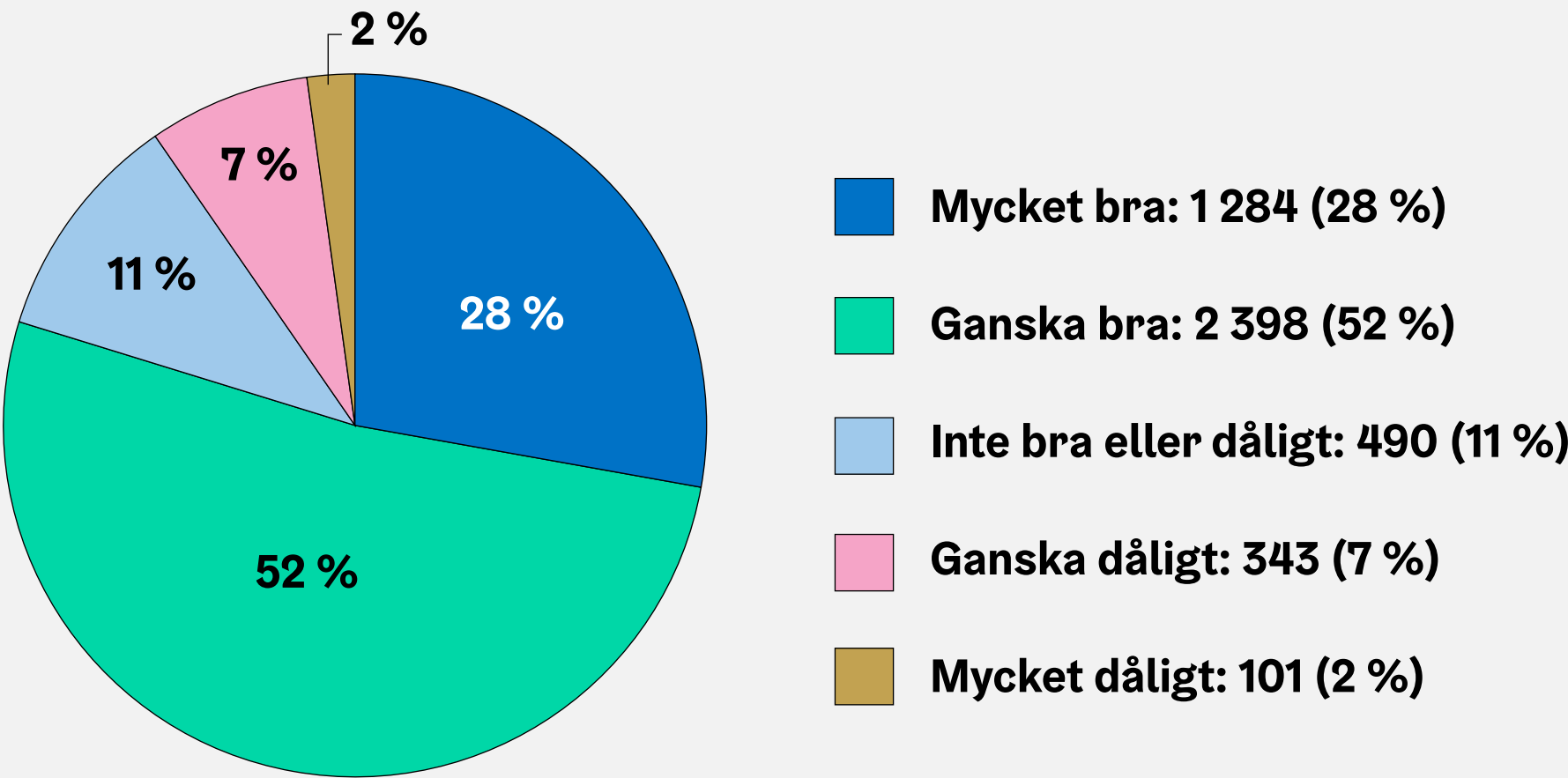


Bild 7: Hur bra kunde du samordna arbete och det övriga livet?

Av könsminoriteter upplevde emellertid endast 62 % att de kunde samordna arbete och det övriga livet mycket eller ganska bra: 155 svar

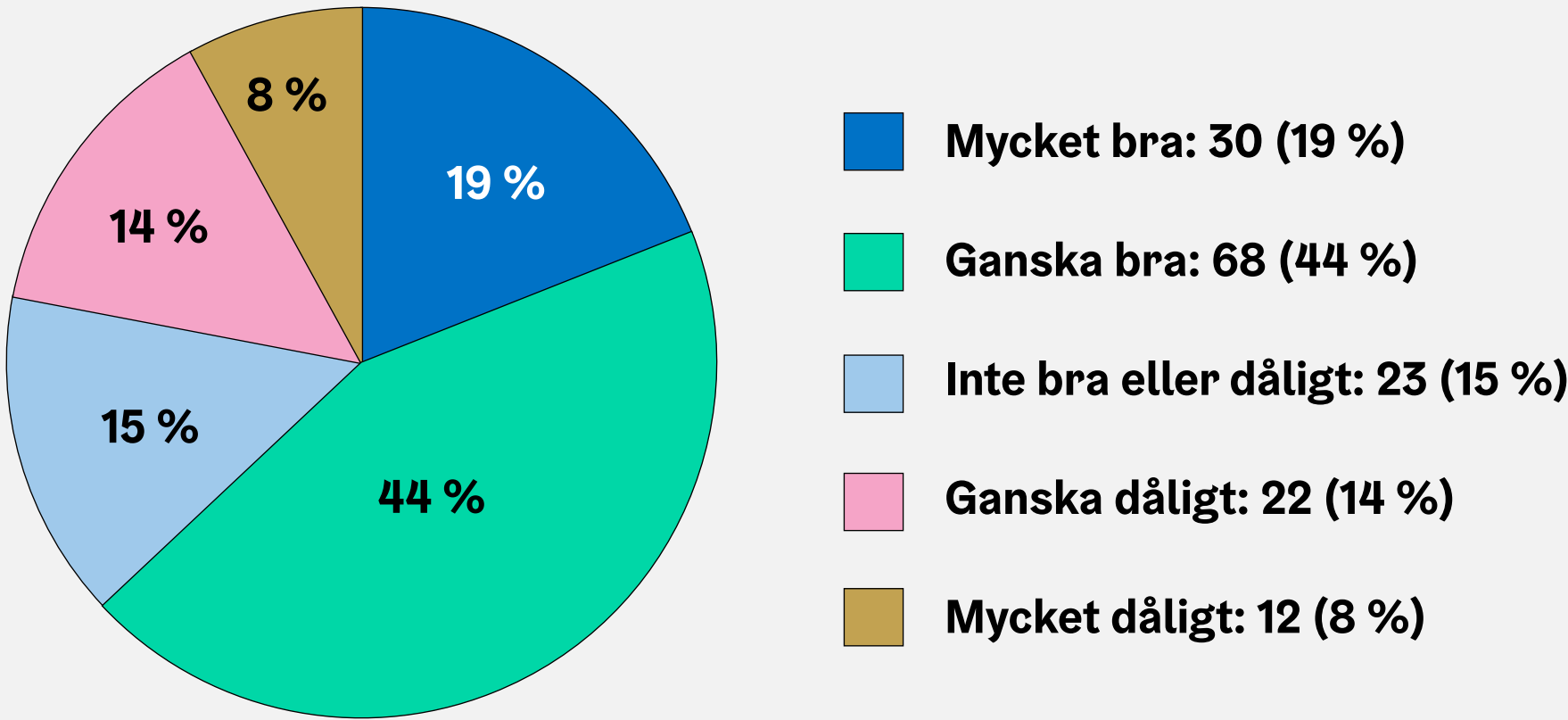


Bild 8: Hur bra kunde du samordna arbete och det övriga livet? (respondenter som hör till könsminoriteter)

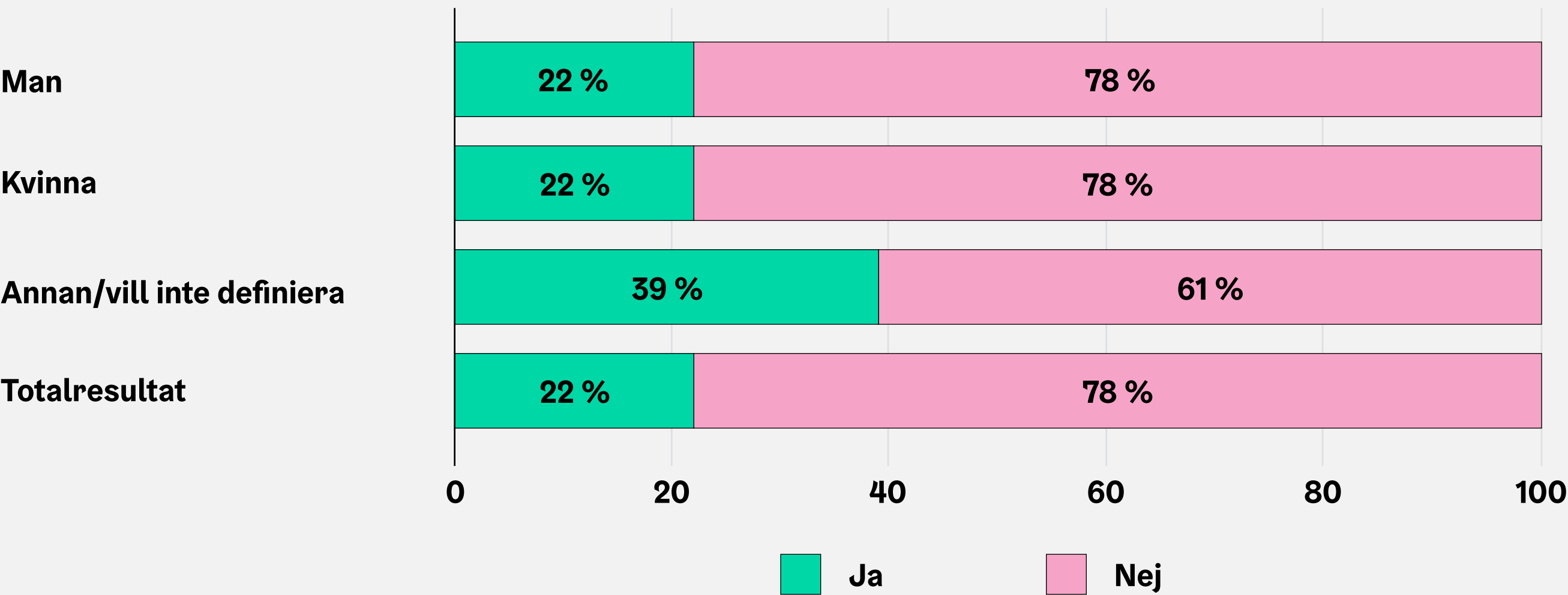


Nästan var fjärde har upplevt diskriminering

Vi utredde upplevelser av diskriminering på arbetsplatsen. Nästan var fjärde (22,5 procent) meddelade att de hade upplevt diskriminering på arbetsplatsen.

Har du upplevt diskriminering på din arbetsplats under de senaste två åren? Svaren efter könstillhörighet. 4 623 svar

Jämförelse – Kön



Vanligen observerats på arbetsplatser inom kommunsektorn oftare diskriminering som baserar sig på att man har familj och graviditet samt hälsotillstånd och arbetsförmåga än i andra sektorer.

Kvinnors och mäns upplevelse av diskriminering på arbetsplatsen var överensstämmande eftersom cirka **22 procent** av båda respondentgrupperna meddelade att de har upplevt diskriminering på arbetsplatsen under de senaste två åren. Diskriminering upplevdes oftast på grund av åsikt (**16,4 procent**), personlig egenskap (**16,4 procent**) eller ålder (**13,6 procent**). Allra mest diskriminering upplevdes i arbetsgemenskaper och i arbetssituationer i vardagen.

Endast **10 procent** av dem som upplevt diskriminering angav att de inte har fört diskriminering på tal. Oftast hade upplevelsen av diskriminering förts på tal med en kollega (**30 procent**) och chefen (**28 procent**). Allra minst diskuterades detta med en förtroendeperson (**5 procent**). **43 procent** av respondenterna meddelade att de hade haft nytta av att föra saken på tal. Ickebinära respondenter upplevde att de hade haft mindre nytta av att föra saken på tal.

Bild 9: Har du upplevt diskriminering på din arbetsplats under de senaste två åren? Svaren efter könstillhörighet.



© Yiping Feng och Ling Ouyang

Förde du trakasserierna eller det osakliga/olämpliga bemötandet på tal med någon av följande personer/instanser? 1 724 svar

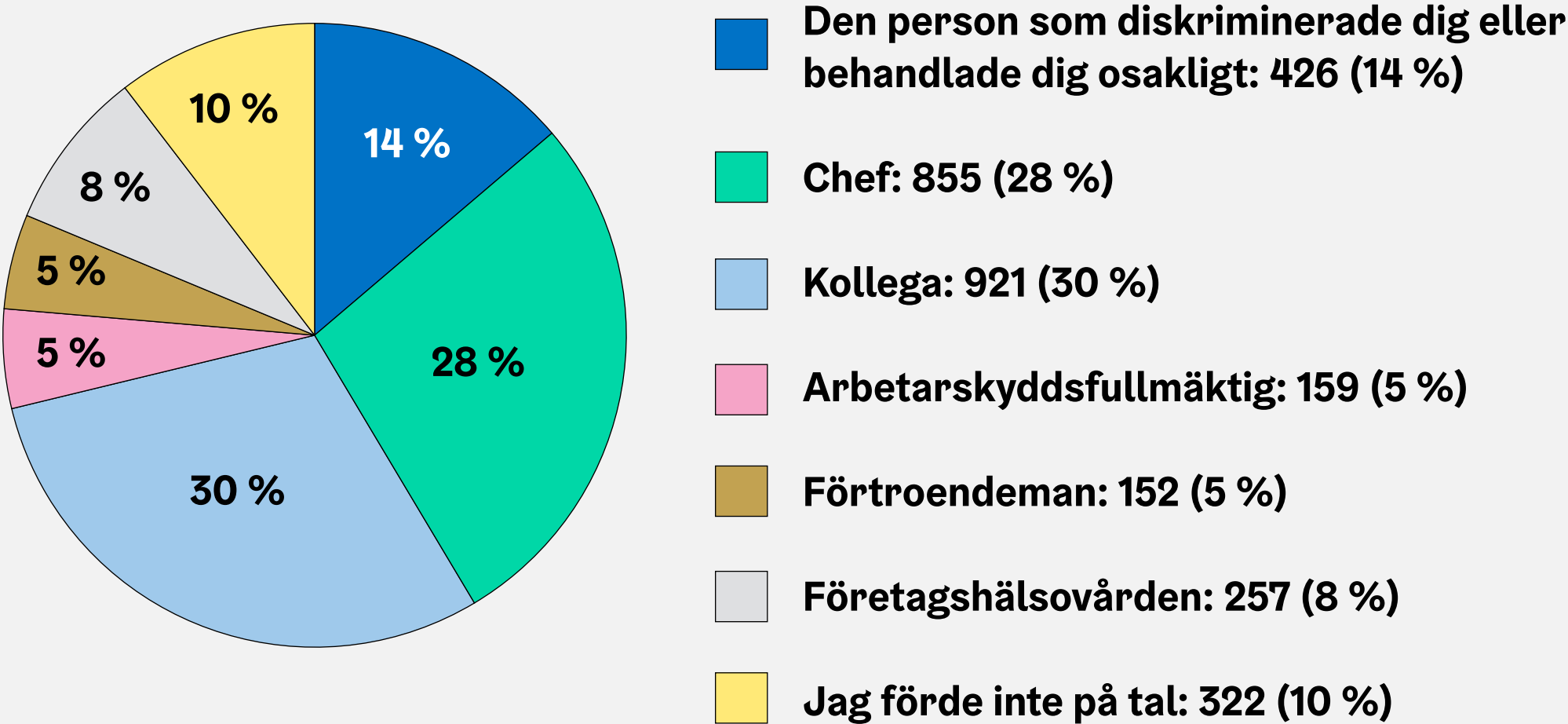


Bild 10: Förde du trakasserierna eller det osakliga/olämpliga bemötandet på tal med någon av följande personer/instanser?



2.3 Lönekartläggning och lönejämställdhet vid Helsingfors stad

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män förutsätter att arbetsgivaren vartannat år genomför en lönekartläggning för att utreda att det inte förekommer ogrundade löneskillnader mellan kvinnor och män som är anställda av samma arbetsgivare och som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Om det observeras tydliga löneskillnader mellan kvinnor och män i kartläggningen, ska arbetsgivaren utreda orsakerna till skillnaderna. Om det inte finns någon godtagbar orsak till löneskillnaderna ska arbetsgivaren vidta lämpliga korrigerande åtgärder.

Vi har jämfört lönejämställdhet enligt de så kallade lönepunkterna i arbets- och tjänstekollektivavtalen. Lönepunkterna innehåller samma eller liknande arbetsuppgifter. De klassificerar också ofta uppgifter på olika kravnivåer i en viss bransch.

Utöver lönepunkter finns det en varierande grupp av oprissatta löner. På detta sätt kan vi jämföra löneskillnader mellan män och kvinnor i liknande arbetsuppgifter. Metoden följer Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT:s rekommendation.



© Marjaana Malkamäki



Genomsnittliga löner i avtalsbranscher med månadslön enligt kön (exkl. de med helhetslön)

Avtalsbranscher	Genomsnittlig uppgiftsrelaterad lön (euro)			Genomsnittlig egentlig lön (euro)		
	Män	Kvinnor	Skillnad	Män	Kvinnor	Skillnad
VÄLKA Allmänt tjänste- och arbetskollektivavtal för välfärdssektorn	3 118	3 247	129	3 420	3 604	184
VÄLKA tekniska sektorn	2 657	2 934	277	3 024	3 306	282
AKTA	3 026	2 788	-238	3 271	3 018	-253
Läkaravtalet	4 739	5 078	339	5 547	5 959	412
Kollektivavtal för musiker	3 375	3 275	-100	4 304	4 156	-148
UKTA	3 443	3 425	-18	3 903	3 896	-7
SH-avtalet	2 787	2 944	157	2 941	3 155	214
TS Tekniska	3 619	3 919	300	4 212	4 522	310
Sammanlagt	3 199	3 097	-101	3 543	3 405	-138

Tabell 1: Genomsnittliga löner i avtalsbranscher med månadslön enligt kön, exklusive de med helhetslön.

I lönekartläggningen 2024 var skillnaderna mellan könen små. I nästan **90 procent** av de lönepunkter som granskades var skillnaden mellan könen under **3 procent**. Materialet innehöll åtta lönepunkter där löneskillnaden mellan könen var över **5 procent**. Vi undersökte dessa fall separat för att utreda vad skillnaderna beror på. I och med granskningen kunde man utesluta diskriminering på grund av kön.

Gemensamt för lönepunkter med stora löneskillnader var ofta att de hade få personer och att det i materialet fanns ett datafel som förvrängde löneskillnaderna (till exempel hade en

specialistläkare placerats i lönepunkten för läkare som specialiserar sig). Skillnader på över **5 procent** sågs också i grupper som inte omfattas av lönepunkter. Detta beror på att vi inte kunde jämföra liknande uppgifter med varandra i dessa grupper.

Skillnader har granskats i samarbete med sektorernas och affärsverkens HR som har lyft fram sina egna åsikter om orsaker till de observerade skillnaderna samt utvecklingsförslag till den kommande jämställdhets- och likabehandlingsplanen.



Lönepunktspecifika procentuella skillnader i förhållande till kvinnornas grundlöner

Skillnadens storlek mellan könen	Antalet lönepunkter	Andel , %
mindre än 1 %	69	58
mindre än 2 %	89	75
mindre än 3 %	103	87
mindre än 5 %	110	93
över 5 %	8	7
Lönepunkter totalt	118 st.	100 %

Tabell 2: Lönepunktspecifika procentuella skillnader i förhållande till kvinnornas grundlöner. I tabellen beaktas lönepunkter för personer med månadslön och timlön.

I samband med lönekartläggningen utredde vi löneskillnader mellan kön också mer övergripande på stadsnivån än vad lagen om jämställdhet förutsätter. När vi jämför kvinnors och mäns genomsnittliga uppgiftsspecifika lön på hela stadsnivån observerade vi att kvinnornas uppgiftsspecifika lön i genomsnitt var **2,44 procent** lägre än männens. På motsvarande sätt i den egentliga lönen var kvinnornas lön **3,47 procent** lägre än männens.

Bland arbetstagare med timlön var kvinnornas lön i grundtimlönen **3 procent** lägre och i den totala timlönen **5,48 procent** lägre. I den högsta ledningen var kvinnornas helhetslön i genomsnitt **3,8 procent** mindre än männens lön.

Genomsnittliga löner för män och kvinnor med månadslön och tillägg på stadsnivå

Genomsnittliga löner och tillägg för personer med månadslön på stadsnivå

Medeltal	Män	Kvinnor	Skillnad (%)
Uppgiftsrelaterad lön	3 158,11	3 082,89	75,22 (2,44 %)
Egentlig lön	3 505,83	3 388,17	117,66 (3,47 %)
Erfarenhetstillägg	215,26	213,74	1,52 (0,71 %)
Individuellt tillägg	212,39	178,41	33,98 (19,04 %)

Tabell 3: Genomsnittliga löner för personer med månadslön och tillägg på stadsnivå. Procenten har räknats i förhållande till kvinnornas löner.

Den mest betydande relativa skillnaden observerades i individuella tillägg. Bland kvinnor var det individuella tillägget **33,98 euro** per månad, dvs. **19,04 procent** lägre än bland män. Bland kvinnor med timlön var det individuella tillägget **0,09 euro** per timme, dvs. **12,16 procent** lägre än männens tillägg.

Ingen skillnad observerades i utbetalningen av engångsarvoden som beviljas för framgångar och uppnående av mål: det beviljades lika mycket engångsarvoden och de var lika stora bland kvinnorna och männen. Det är bra att notera att en granskning på stadsnivån inte beaktar olika uppgifter som män och kvinnor arbetar i, utan granskar situationen för hela staden. Förklaringen till de skillnader som observerades i kartläggningen torde bero på att män och kvinnor arbetar i olika uppgifter vid staden.



Genomsnittliga löner för personer med timlön enligt kön

Medeltal	Män	Kvinnor	Skillnad (%)
Grundtimlön	14,75	14,32	0,43 (3,00 %)
Total timlön	16,93	16,05	0,88 (5,48 %)
Erfarenhetstillägg	1,33	1,29	0,04 (3,10 %)
Individuellt tillägg	0,83	0,74	0,09 (12,16 %)

Tabell 4: Genomsnittliga löner för personer med timlön enligt kön.
Procenten har räknats i förhållande till kvinnornas löner.

Antalet personer i ledningen med helhetslön och genomsnittliga löner enligt kön

	Män	Kvinnor	Skillnad
Antal	69 (38 %)	112 (62 %)	43 personer
Helhetslön	8 545	8 227	318

Tabell 5: Antalet personer i ledningen med helhetslön och genomsnittliga löner enligt kön.
Talen har avrundats till närmaste euro.

Olika löneslag

I ordinarie lön ingår uppgiftsrelaterad lön och tillägg och ersättningar som hör till den, såsom erfarenhetstillägg, personligt tillägg och språktillägg. Den används som beräkningsgrund till exempel vid utbetalning av lön under sjukdomstid eller semester. I den ingår till exempel inte ersättningar för övertid eller kväll, natt, lördag och söndag.

Den uppgiftsrelaterade lönen är en grundlön enligt arbetets svårighetsgrad utan lönetillägg. Den bestäms arbetsgivarspecifikt enligt systemet för värdering av uppgiftens svårighetsgrad, och den påverkas bland annat av den kompetens, det ansvar och de arbetsförhållanden som uppgiften förutsätter.

Helhetslönen är ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren där man kommer överens om en fast månadslön. I den ingår förutom grundlönen även eventuella naturaförmåner, såsom bil- och telefonförmåner. Helhetslön betalas till stadens högsta ledning.



2.4 Likabehandling i anställningssituationer

Hur bedömer Helsingfors likabehandling vid rekrytering

Diskrimineringslagen som reformerades 2022 förpliktar arbetsgivaren att bedöma hur likabehandling uppnås vid anställning. Med anställning avses hela rekryteringsprocessen, såsom till exempel definiering av uppgiftsbeskrivningen, platsannonsen, arbetsintervjun och urvalskriterierna. Syftet med reformen är att förebygga diskriminering vid rekrytering. I Helsingfors stad utgår bedömningen av likabehandling vid rekrytering från en enkät om sökandenas upplevelser som genomförs två gånger om året. Under våren 2025 lades till frågor om diskriminering i enkäten. Enkäten sändes till personer som hade sökt arbete vid Helsingfors stad 1.9.2024–28.2.2025. Enkätens svarsprocent var **15 procent** (6 289 personer).

I enkäten ombads arbetssökande att bedöma om de hade upplevt diskriminering under rekryteringsprocessen. Svarsalternativen omfattade alla diskrimineringsgrunder som anges i diskrimineringslagen. **85 procent** av respondenterna hade inte upplevt diskriminering, när åter **15 procent** berättade att de hade upplevt.

Ålder var den vanligaste diskrimineringsgrund som angavs i stadens alla sektorer. En del arbetssökande upplevde att deras möjligheter att komma på en intervju eller bli valda var sämre på grund av deras ålder. Den näst vanligaste diskrimineringsgrunden var utbildning. Arbetssökandena upplevde att deras utbildning inte uppskattades eller att den inte motsvarade organisationens förväntningar, även om den uppfyllde de formella behörighetskraven.

De tredje vanligaste upplevelserna var att arbetssökandens ursprung, språk eller nationalitet hade haft en negativ inverkan på ansökningsprocessen. Andra diskrimineringsgrunder (bland annat kön, religion, funktionsnedsättning eller sexuell läggning) togs inte upp i stor omfattning i enkäten. Detta betyder emellertid inte att sådana upplevelser inte skulle kunna förekomma – det kan också vara fråga om försiktighet att ta upp detta.

Vi utvecklar rekryteringsprocesserna utifrån enkätresultaten så att rekryterarna i synnerhet ska identifiera sina fördomar som gäller ålder och utbildning bättre än i nuläget. Vi förtydligar också behörighets- och kompetenskraven så att ingen ska känna sig diskriminerad på grund av utbildning. Vi säkerställer att bedömningen utgår från kompetens som är väsentlig i uppgiften, så att rekryteringsbesluten ska vara så rättvisa och jämlika som möjligt.

Vid bedömning av enkätresultaten ska man också beakta den rådande exceptionella situationen på arbetsmarknaden. Den utmanande sysselsättningssituationen har ökat konkurrensen om öppna uppgifter och påverkat till exempel arbetssökandenas upplevelser av att man inte har uppskattat deras satsningar på ansökan.

Frågor om diskriminering ingick för första gången i denna form i enkäten om sökandenas upplevelser. Det är viktigt att följa trendändringar i svaren när arbetsmarknadssituationen åter blir gynnsammare för arbetssökande.



Anonym rekrytering

Anonym rekrytering har införts vid Helsingfors stad som en del av god rekryteringspraxis, och den används ständigt allt mer. I anonym rekrytering tar man bort uppgifter som är irrelevanta för arbetet från ansökningarna när chefen behandlar dem, till exempel arbetssökandens namn, födelsedatum, kön och modersmål. Målet är att intervjuvalen endast baserar sig på arbetssökandens kompetens och erfarenhet.

År 2025 uppgick det totala antalet platsannonser inom staden till 5 140, varav 1 124 genomfördes som anonyma rekryteringar. Antalet anonyma rekryteringar ökade tydligt efter att anonym rekrytering från och med december 2024 infördes som standardinställning i rekryteringssystemet. Chefen har fortfarande möjligheten att ändra rekrytering till icke-anonym. Vi fortsätter att öka användningen av anonym rekrytering även under den kommande planperioden.

Anonym rekrytering är ett viktigt verktyg för att främja likabehandling. Dess effekt är som störst när den är en del av en icke-

diskriminerande rekryteringsprocess. Processen omfattar annonstexter, behörighetskrav, intervjupraxis och dokumentation av urvalskraven samt användning av positiv särbehandling i urvalsskedet.

Positiv särbehandling är ett förfarande vars användning vi främjar som ett sätt att stärka likabehandling. Positiv särbehandling innebär särskilda åtgärder som förbättrar ställningen och förhållandena för en utsatt grupp samt förebyggande av skada som diskriminering medför. Användning av den förutsätter att organisationens mångfald bedöms redan i början av rekryteringen.

Positiv särbehandling har tills vidare använts rätt lite och man får ännu ingen information om användningen av den från rekryteringssystemet. Vi ska fortsätta att öka användningen av anonym rekrytering och positiv särbehandling i ansökningsprocesserna.



© Terri Vuorinen

2.5 Likabehandling av personal och jämställdhets-situationen i personalförvaltningens statistik

För att skyldigheten att främja jämställdhet ska förverkligas i praktiken förutsätts aktuell information om situationen för olika kön samt aktivt utnyttjande av denna information. Personalförvaltningens jämställdhetsstatistik gäller främst uttryckligen kön, eftersom många diskrimineringsgrunder som förbjuds i diskrimineringslagen är sådana som arbetsgivaren inte har rätt att samla in uppgifter om eller behandla, eftersom de inte är personuppgifter som är nödvändiga för anställningsförhållandet.

Det är bra att observera att i fråga om kön har tills vidare endast andelen kvinnor och män rapporterats i personaldatasystemet. Andelen ickebinära är inte känd. Alla personalnyckeltal har hämtats från personalrapporterna för 2021–2024.



© Svante Gullichsen



Personalens könsfördelning 2021–2024

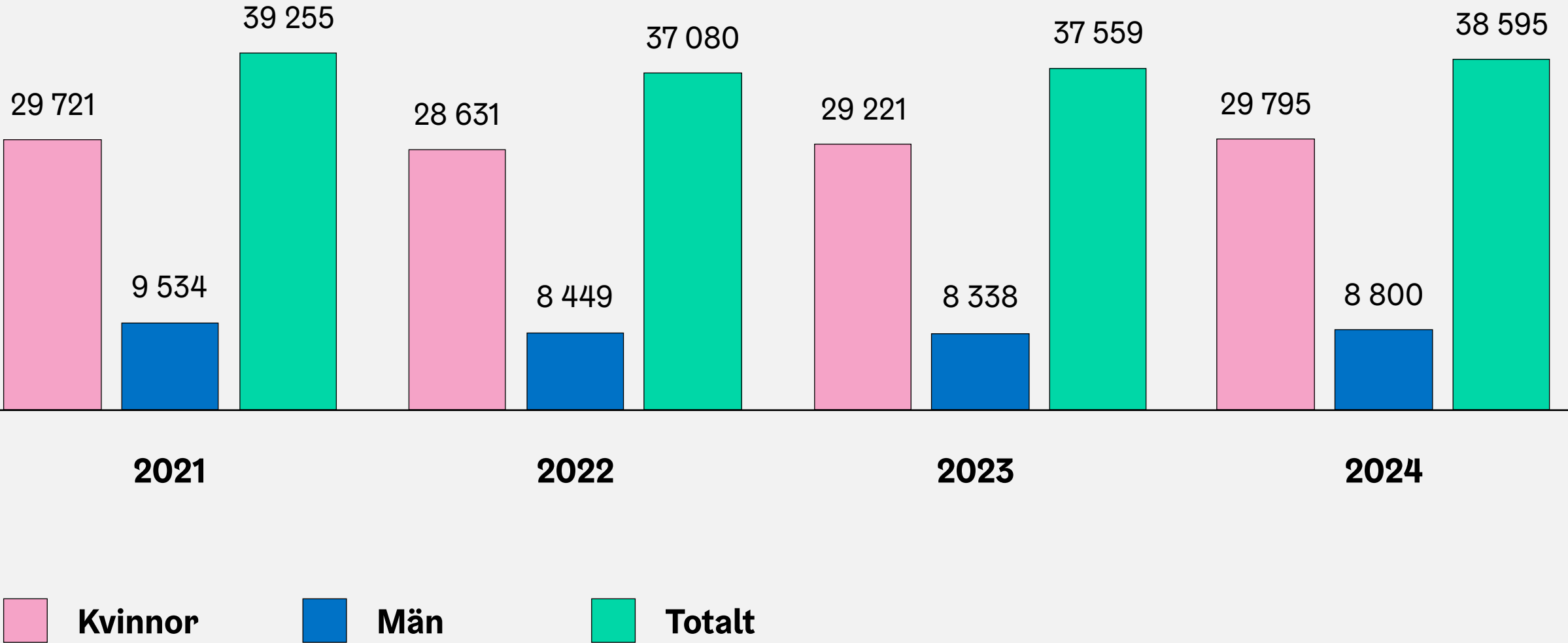


Bild 11: Personalens könsfördelning 2021–2024.³

³Officiella siffror från personalrapporter. Helsingfors stads trafikaffärsverk (HST) togs bort från beräkningen i och med bolagiseringen 2021. Under 2021–2022 genomfördes en systemändring när informationssystemet Sarastia infördes. Därför ändrades beräkningen av många nyckeltal, och år 2022 kan inte i alla avseenden jämföras med tidigare år.

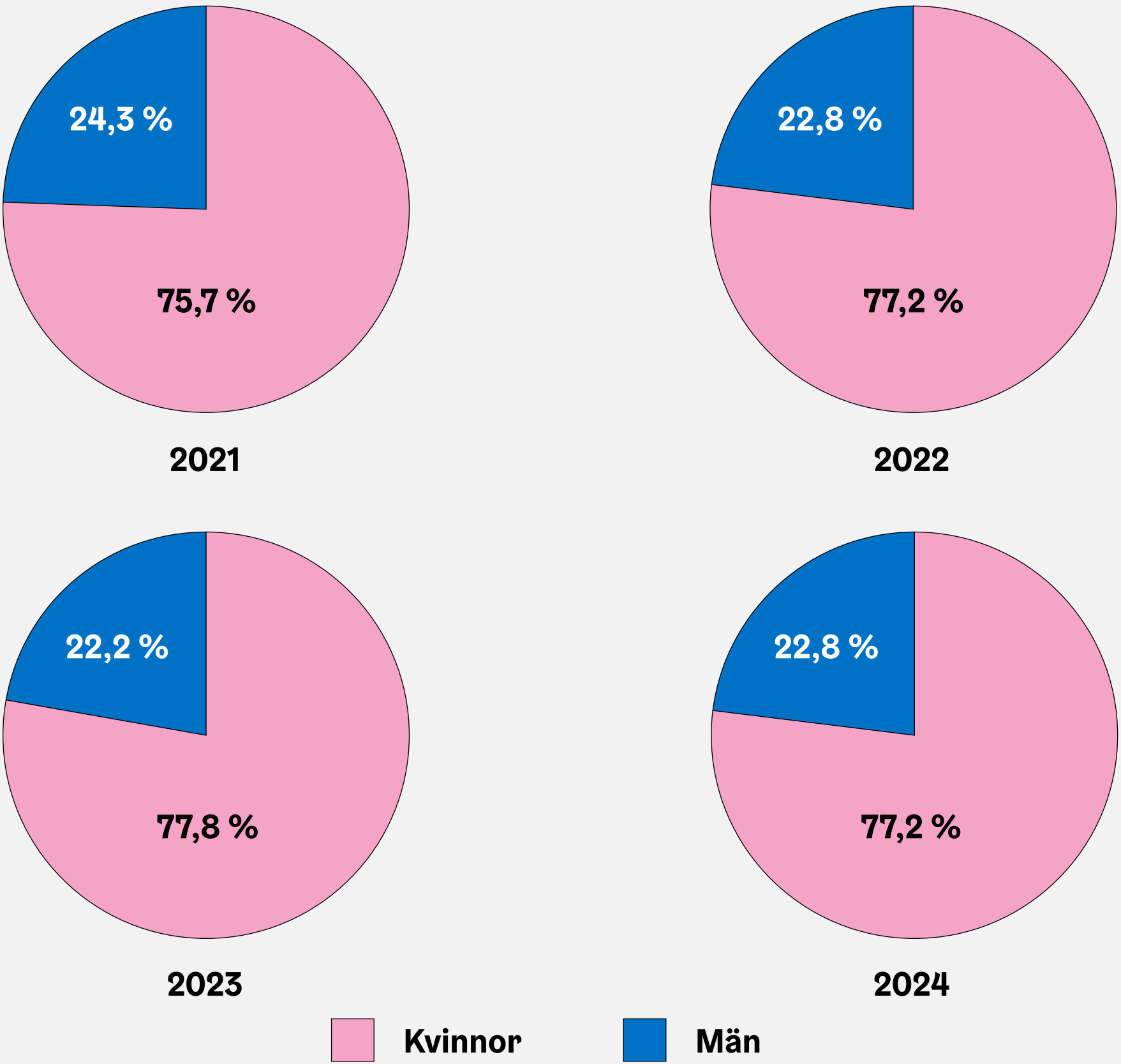


Bild 12: Könsfördelning av personal i procent 2021–2024.



Personalens könsfördelning 2024

Tabell 6: Personalens könsfördelning 2024 sektor- och affärsverksspecifikt.⁴

	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor %	Män %
Centralförvaltningen totalt	2 566	1 654	4 220	60,8	39,2
Stadskansliet	668	318	986	67,7	32,3
Palvelukeskus helsinki	1 243	307	1 550	80,2	19,8
Byggtjänsten	276	930	1 206	22,9	77,1
Ekonomiförvaltningstjänsten	371	90	461	80,4	19,6
Revisionskontoret	9	8	17	52,9	47,1
Fostrans- och utbildningssektorn	12 908	2 495	15 403	83,8	16,2
Stadsmiljösektorn	945	865	1 810	52,2	47,8
Kultur- och fritidssektorn	1 042	846	1 888	55,2	44,8
Social-, hälsovårds- och räddningssektorn totalt	12 721	3 042	15 763	80,7	19,3
Totalt	30 183	8 901	39 084	77,2	22,8

⁴Officiellt personalantal 31.12.2024 enligt det nya beräkningssättet. I det nya beräkningssättet räknas anställningsförhållandets längd enligt personens sammanhängande anställningsförhållande, då längden hittills har räknats enligt det datum när ett enskilt anställningsförhållande har börjat. Det nya beräkningssättet ökar personalantalen jämfört med tidigare, men beskriver personalantalen mer sanningsenligt än det tidigare beräkningssättet.

Vid Helsingfors stad uppgick andelen kvinnor av personalen i slutet av 2024 till **77,2 procent** och andelen män **22,8 procent**. Det förekommer emellertid skillnader mellan sektorerna och affärsverken i fråga om andelen män och kvinnor.

Våra största sektorer, dvs. social-, hälsovårds- och räddningssektorn samt fostrans- och utbildningssektorn, är klart kvinnodominerade. Av affärsverk som hör till centralförvaltningen är även i synnerhet Palvelukeskus Helsinki

och ekonomiförvaltningstjänsten kvinnodominerade. Könsfördelningen är däremot nästan jämn i stadsmiljösektorn och kultur- och fritidssektorn.

Andelen män av personalen är större endast i byggtjänsten som hör till centralförvaltningshelheten. Generellt är kommunsektorn huvudsakligen kvinnodominerad och arbetsuppgifter kraftigt uppdelade enligt kön. Situationen har knappt förändrats under åren. (Hotti 2021.)



© Vesa Laitinen



Personalens åldersprofil

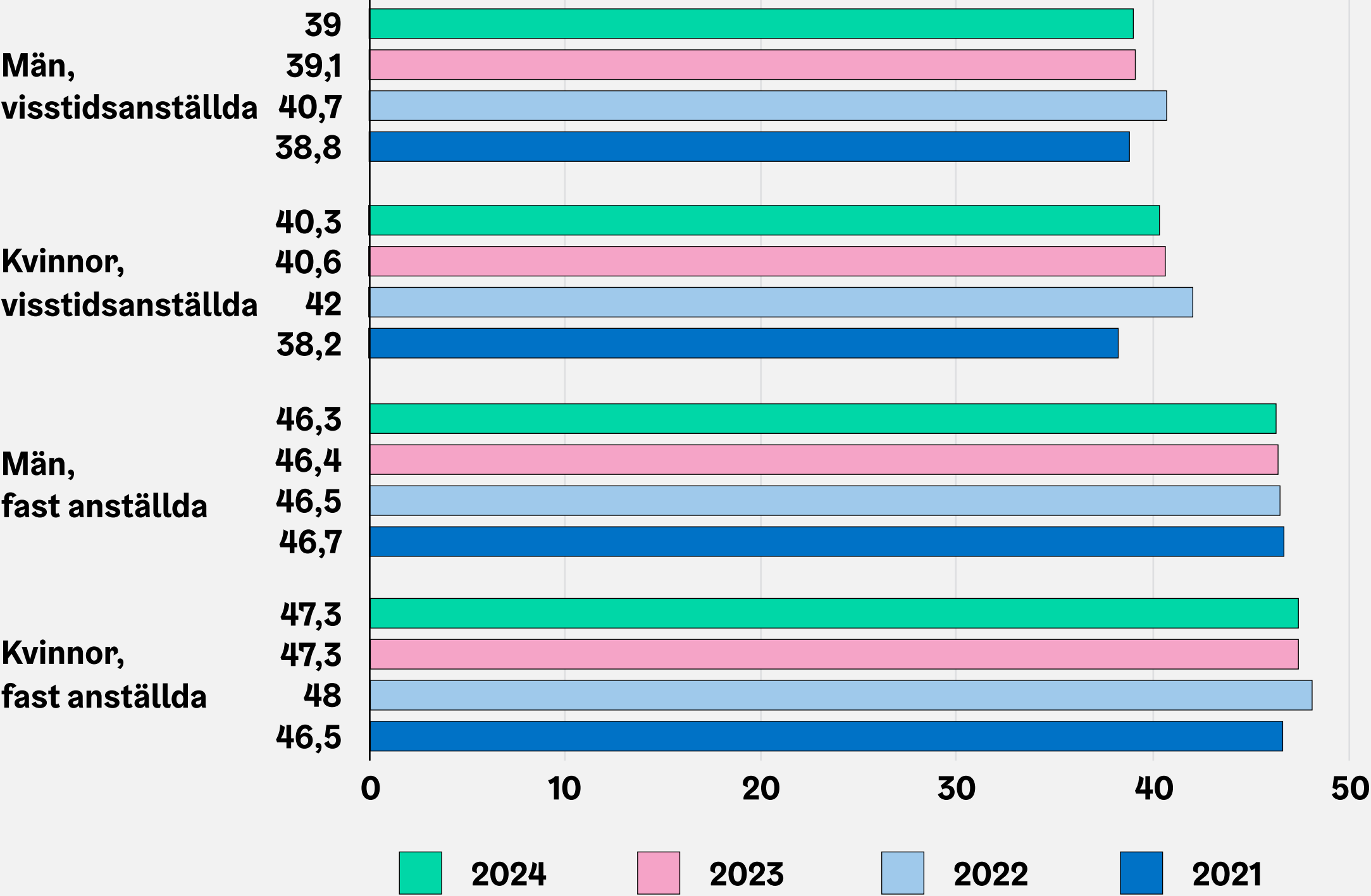


Bild 13: Genomsnittliga medelåldrar för fast anställd och visstidsanställd personal enligt kön 2021–2024.

Arbetstagarnas medelålder har varit ungefär desamma under de senaste åren både bland kvinnor och män. Medelåldrarna för visstidsanställda män och kvinnor har varit i genomsnitt 40 år. Medelåldern för fastanställda kvinnor är cirka 47 år, när däremot motsvarande siffra är lite över 46 år för män.

Personalens könsfördelning enligt anställningsförhållandegrupp

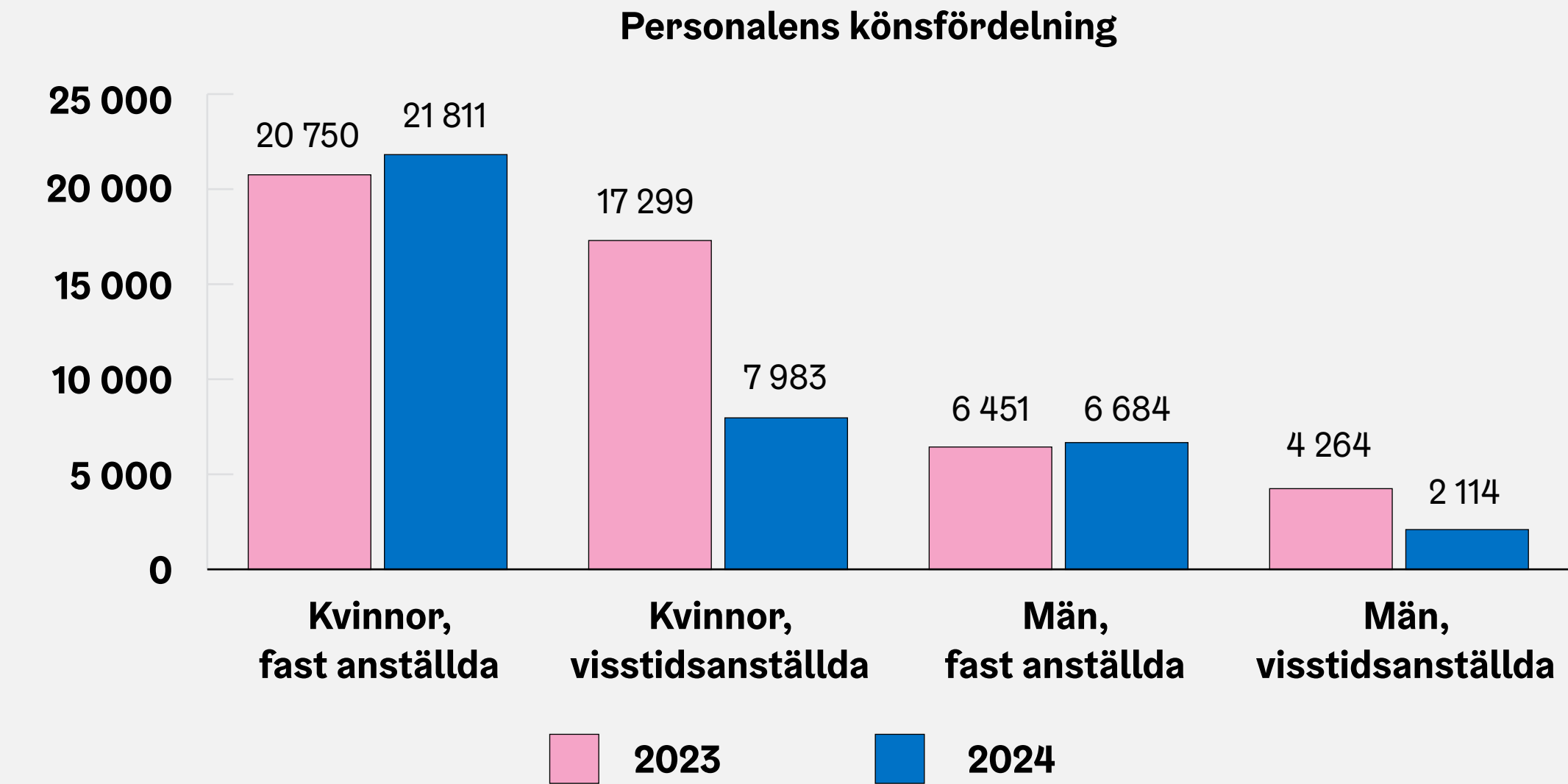


Bild 14: Andelen fast anställda och visstidsanställda arbetstagare av hela personalen 2023–2024. Sysselsatta har inte räknats med i personalantalet.

Andelen kvinnor är cirka tre gånger så stor som andelen män både i den fast anställda och visstidsanställda personalen, vilket motsvarar könsfördelningen i hela organisationen.

I hela Finland är visstidsanställningar vanligare bland kvinnor än bland män. Under 2024 var **14 procent** av manliga löntagare och **19 procent** av kvinnliga löntagare visstidsanställda. Denna skillnad mellan könen har legat på samma nivå under de senaste tio åren. (Statistikcentralen 2025.) Också i många andra europeiska länder är visstidsanställningar vanligare bland kvinnor än bland män. I Finland är emellertid denna skillnad mellan könen emellertid exceptionellt stor i EU-jämförelse. (Statistikcentralen 2022.)



Flexibilitet i arbetslivet

Procentandelar för personer som använder flexibilitet i arbetslivet 2022–2024

	2022	2022	2022	2023	2023	2023	2024	2024	2024
	K %	M %	Tot %	K %	M %	Tot %	K %	M %	Tot %
Familjeledighet	4,89	0,90	3,98	5,06	0,87	4,11	3,99	1,04	3,31
Fortbildning	0,10	0,07	0,09	0,14	0,10	0,13	0,14	0,10	0,13
Alterneringsledighet	0,22	0,15	0,21	0,15	0,22	0,17	0,27	0,24	0,26
Studieledighet	1,80	1,13	1,65	2,23	1,47	2,06	1,79	1,08	1,63
Ersättande arbete	0,05	0,02	0,05	0,07	0,02	0,06	0,10	0,05	0,09

Tabell 7: Procentandelar personer som använder flexibilitet i arbetslivet av det officiella antalet personer 2022–2024.
K % = procentandelen kvinnor som tagit ut ledighet av alla kvinnor. M % = procentandelen män som tagit ut ledighet av alla män.

Flexibilitet i arbetslivet kan stödja samordning av arbetet och det övriga livet samt karriären i alla livsskeden. Enligt personalförvaltningens statistik är andelen kvinnor som utnyttjat flexibilitet i arbetslivet större än andelen män. Förklaringen är delvis att andelen kvinnor är cirka tre gånger större också på hela personalnivån. Denna könsfördelning är rätt likadan också i större omfattning i Finland, eftersom mammor tog ut **79 procent** och pappor cirka **21 procent** av

dagar för vilka föräldradagpenning betalas ut 2024 (FPA 2024).

FPA:s statistik visar att andelen pappor som tar ut föräldradagpenningdagar har börjat öka i och med reformen av familjeledigheter som genomfördes 2022, vilket har möjliggjort en jämnare fördelning av dagpenning mellan föräldrarna. Personalförvaltningens statistik för 2022–2024 visar emellertid att det inte ännu har skett någon betydande förändring

i fråga om andelen familjeledigheter som tas ut av män vid Helsingfors stad.

Enligt enbart personalförvaltningens statistik kan man emellertid inte granska hur stor del av kvinnor och män som har rätt till familjeledigheter använder familjeledigheter, eftersom det inte förs någon statistik över om personalen har barn.



© Marjaana Malkamäki



Har du varit familjeledig under de senaste två åren?
4 592 svar

Jämförelse – Kön

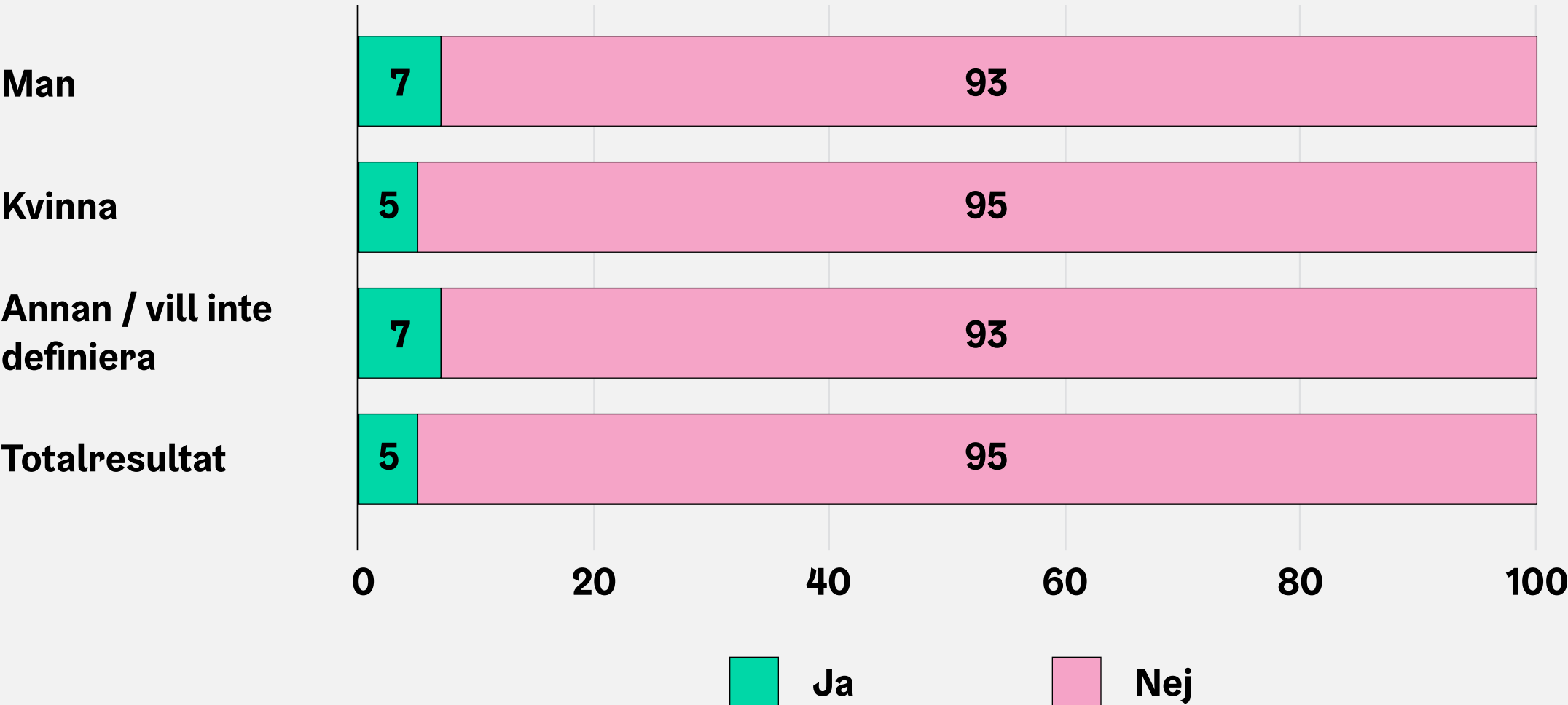


Bild 15: Har du varit familjeledig under de senaste två åren?
Anonym jämställdhets- och likabehandlingsenkät 2023.

Enligt den anonyma jämställdhets- och likabehandlingsenkäten 2023 hade **7 procent** av männen och **5 procent** av kvinnorna varit familjelediga under de två senaste åren. Familjeledigheterna fördelades jämnt mellan könen och därmed kan användningen av familjeledigheter anses vara mycket bra vid staden. Enligt enkäten fördelades också vårdledigheter jämnt mellan män och kvinnor. Fördelningen av familjeledigheter är en central fråga med tanke på jämställdhet mellan könen. Till exempel har graviditets- och familjeledighetsdiskriminering i årtionden utgjort en av de vanligaste misstankarna om diskriminering i arbetslivet i Finland som kommer in till jämställdhetsombudsmannen. Graviditets- och familjeledighetsdiskriminering har en negativ inverkan särskilt på kvinnornas ställning, men också män drabbas av familjeledighetsdiskriminering. (Jämställdhetsombudsmannen 2024.)



© Mika Ruusunen



Personalens modersmål

År	Finska %	Svenska %	Annat %	Okänt %
2021	85,2	4,8	10	-
2022	86,8	3,4	9,7	-
2023	67	3,8	9,8	19,3
2024	82,7	4,5	11,1	1,7

Tabell 8: Personalens modersmål 2021–2024. Information om modersmål baserar sig på arbetstagarens egen anmälan. Under 2023 saknades uppgifter om modersmål i systemet.

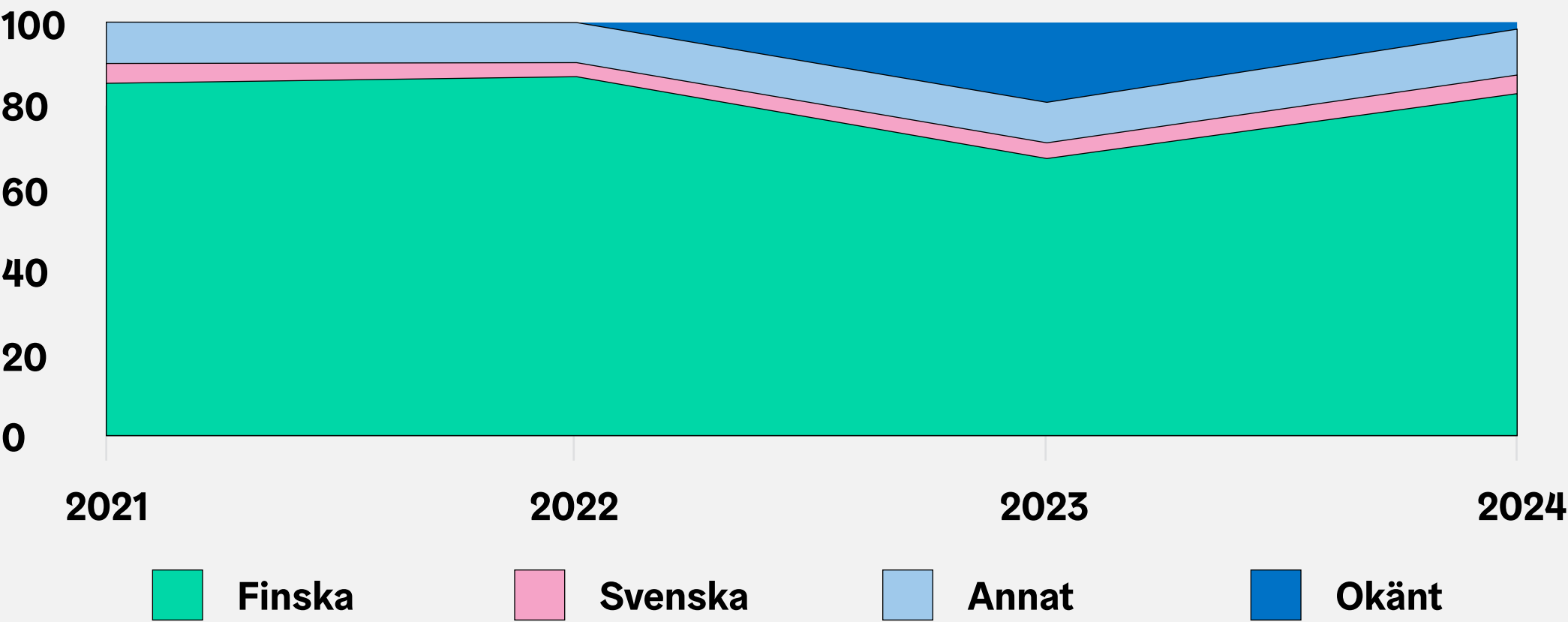


Bild 16: Personalens modersmål 2021–2024. Information om modersmål baserar sig på arbetstagarens egen anmälan. Under 2023 saknades uppgifter om modersmål i systemet.

Allt fler inom stadens personal har ett annat modersmål än finska eller svenska. Andelen personer som har ett annat modersmål än finska eller svenska av det officiella personalantalet uppgick till cirka **11,1 procent**

under 2024. Personer som har ett annat modersmål än finska eller svenska utgör cirka **19 procent** av hela befolkningen i Helsingfors (Helsingfors stadsfaktaservice 2024).



© Silja Minkkinen

3. Åtgärder för att främja jämställdhet och likabehandling 2026–2029

Planens mål och åtgärder syftar till att främja jämställdhet och likabehandling inom personalen samt att förebygga diskriminering under strategiperioden 2026–2029. Vi har tagit fram och behandlat dem i samarbete med personalen, personalförvaltningen, ledningen, cheferna, arbetarskyddet och personalorganisationerna.

I personalpolitiken syns främjande av jämställdhet och likabehandling i alla skeden av anställningsförhållandets livscykel. Åtgärderna i denna plan har satts ihop så att de genomsyrar olika skeden i anställningsförhållandet, såsom rekrytering, löner och belöningar, karriärutvecklingen samt arbets- och ledarskapskulturen.



Bild 17: Anställningsförhållandets livscykel



Stadskansliet, sektorerna och affärsverken svarar tillsammans för att genomföra åtgärderna. Sektorerna och affärsverken bereder också sina egna exaktare planer för att genomföra åtgärderna utifrån den stadsgemensamma planen.

Planens åtgärder har strukturerats under tre helheter:

**Arbetssökandens
upplevelse är jämlik
och jämställd.**

**Vår personalpolitik
är jämlik, jämställd
och tar hänsyn till
mångfald.**

**Vår arbets- och
ledarskapskultur är
icke-diskriminerande,
jämlik och jämställd.**



3.1 Arbetssökandens upplevelse är jämlik och jämställd

Främjande av mångfald och inkludering i organisationen börjar med jämlik och icke-diskriminerande rekryteringspraxis. Det är förbjudet att diskriminera en arbetssökande och hens närstående på grund av deras egenskaper i rekrytering. Tyvärr är upplevelser av rekryteringsdiskriminering vanliga på den finländska arbetsmarknaden (Diskrimineringsombudsmannen 2024).

Helsingfors stad ska i egenskapen som arbetsgivare målmedvetet förebygga diskriminering. Vi förutsätter att chefer handlar jämlikt och jämställt i alla rekryteringar.

Vi säkerställer tillgången till kompetent personal genom att utveckla rekryteringskompetensen och våra rekryteringsmetoder. Vi arbetar målmedvetet för att det ska vara bra och smidigt för människor med varierande utgångspunkter

att börja arbeta hos staden. Vi behöver en mångfaldig personal för att bemöta den mångfaldiga kundkretsens behov.

Vi ägnar särskild uppmärksamhet åt att få svenskspråkig personal. Vi vill också utvecklas som en arbetsgivare som blir mer internationell. I vårt utvecklingsarbete är det viktigt att beakta vilken upplevelse sökande med främmande språk som modersmål har i rekryteringsprocessen. Dessutom främjar vi faktisk likabehandling också i rekryteringen av sommaranställda. Vi fortsätter vårt långsiktiga arbete för att undanröja hinder för sysselsättning av personer med funktionsnedsättningar.

Det är viktigt att utnyttja anonym rekrytering och positiv särbehandling för att säkerställa en jämlik och jämställd upplevelse för dem som söker arbete. Med hjälp av anonym rekrytering säkerställer vi att

arbetssökandens kompetens och färdigheter utgör grunden för att bli kallad till en arbetsintervju och att inget som är irrelevant för arbetet har en påverkan. Anonym rekrytering ökar i synnerhet andelen kvinnor av sökande. Tack vare anonym rekrytering blir också fler sökande med namn som låter utländska kallade till intervjuer och valda till arbetet.

Helsingfors stad har genomfört anonyma rekryteringar sedan 2020. Användningen av anonym rekrytering har ökat i staden under de senaste åren, och vi vill fortsätta denna positiva utveckling.

Vi främjar också införande av positiv särbehandling i stadens rekryteringar för att garantera faktisk likabehandling. Syftet med positiv särbehandling är att främja sysselsättningen av grupper som är underrepresenterade vid Helsingfors

stad samt att möjliggöra jämlikare sysselsättningsmöjligheter för personer som ofta drabbas av diskriminering på arbetsmarknaden.

I åtgärdstabellerna används följande förkortningar för personalavdelningens enheter:

- Personalavdelningen: Heos
- Tillgång till personal och bilden av arbetsgivaren: HeSa
- Ledarskap, inläring och arbetskultur: JOT
- Ansvarsfull arbetsgivare: VAT



Mål 1: Det ska vara bra och smidigt för människor med varierande utgångspunkter att börja arbeta vid Helsingfors stad. Stadens personalstruktur återspeglar mångfalden hos stadens invånare.

Åtgärd	Indikator	Ansvar	Tidsplan
Vi beskriver i personalplaneringen åtgärder för att främja mångfald.	I sektorns/affärsverkets personalplan som utarbetas årligen beaktas utvecklingen av mångfald.	Stadsgemensam koordination HeSa, implementering och genomförande sektorer, affärsverk och ämbetsverk	Kontinuerlig
Vi ökar anonym rekrytering och positiv särbehandling i rekryteringar, också vid rekrytering av chefer och ledningen.	Utnyttjandegraden för anonym rekrytering och positiv särbehandling och förändringen av den på stadsnivå. Siffrorna för 2025 är utgångsvärdet.	Stadsgemensam koordination HeSa, implementering och genomförande sektorer, affärsverk och ämbetsverk	Kontinuerlig
Vi främjar sysselsättningen av personer med funktionsnedsättning och partiellt arbetsföra vid Helsingfors stad och stärker chefernas kunskap om tillgänglighet i rekryteringen.	Genomförts/inte genomförts	Stadsgemensam koordination HeSa, implementering och genomförande sektorer, affärsverk och ämbetsverk	Kontinuerlig
Vi fortsätter att rekrytera unga sommaranställda som behöver riktat stöd för sysselsättningen och utförande av arbetet. Målnivån är cirka 10 % av alla unga som anställs med stadskansliets anslag och av andra 16–17-åriga sommaranställda.	Antalet sommaranställda som behöver riktat stöd.	Stadsgemensam koordination HeSa, implementering och genomförande sektorer, affärsverk och ämbetsverk	Från och med 2026
Vi främjar tillgången till svenskspråkig personal för att trygga lagstadgade svenskspråkiga tjänster. Vi erbjuder möjligheter att få arbete vid staden också med språkkunskaper i finska eller svenska som håller på att utvecklas.	Anställningsgraden i svenskspråkiga tjänster är minst lika bra som i finskspråkiga tjänster.	Stadsgemensam koordination HeSa, implementering och genomförande sektorer, affärsverk och ämbetsverk	Kontinuerlig
Vi förebygger rekryteringsdiskriminering och beaktar särskilt minoriteter.	Enkät om sökandenas upplevelser	Stadsgemensam koordination HeSa, implementering och genomförande sektorer, affärsverk och ämbetsverk	Kontinuerlig

3.2 Vår personalpolitik är jämlik, jämställd och tar hänsyn till mångfald

Personalpolitiken vid Helsingfors stad är långsiktig, konsekvent och ansvarsfull. Vi genomför den lagstadgade lönekartläggningen vartannat år och utreder med hjälp av den om det finns ogrundade löneskillnader mellan anställda som utför samma eller liknande arbete. Förutom lönekartläggningen ser vi regelbundet över hur engångsarvoden fördelas mellan kön. Vi främjar en öppen, transparent och rättvis löne- och belöningspolitik. Vi utvecklar lönetransparens enligt EU:s direktiv om lönetransparens som träder i kraft 2026.

Varje arbetstagare ska ha möjligheten att lyckas i sitt arbete i olika skeden av sin karriär. Vi kan stödja framgångar och bidra till ett smidigt arbete genom ledarskap och belöningar. Vårt mål är att

belöningspraxisen vid Helsingfors stad är effektiv, jämlik samt stöder tillgången till personal och deras engagemang. Vi stärker rapporteringen om belöning i HR-systemet och utvecklar chefernas löne- och belöningskompetens med tanke på jämställdhet och likabehandling. Så säkerställer vi att belöningspraxisen är rättvis och jämlik i hela stadsorganisationen.





Mål 1: Vår löne- och belöningspolitik är jämställd och jämlik.

Åtgärd	Indikator	Ansvar	Tidsplan
Vi genomför lönekartläggningen vartannat år enligt KT:s anvisningar. • Vi utvecklar sättet att genomföra lönekartläggningen: vi samlar in omfattande information och utnyttjar den allt bättre. Data av högre kvalitet som bakgrund för kartläggningeni.	I lönekartläggningen har fler indikatorer jämförts än under 2022	Stadsgemensamt koordinationsansvar VAT, implementering och genomförande sektorer, affärsverk och ämbetsverk	2026 och 2028
Vi ändrar befattningsbenämningar till könsneutrala.	Alla har könsneutrala titlarlla	Stadsgemensamt koordinationsansvar VAT, implementering och genomförande sektorer, affärsverk och ämbetsverk	Före slutet av 2026
Vi säkerställer att jämställdhets- och likabehandlingsperspektiven beaktas i utvecklingen av löne- och belöningskompetensen: utbildningsmaterial, chefens stödmaterial, kommunikation.	Jämställdhets- och likabehandlingsperspektivet beaktats i kommunikationsmaterialet: ja/nej	Stadsgemensamt koordinationsansvar VAT, implementering och genomförande sektorer, affärsverk och ämbetsverk	Kontinuerlig
Vi utvecklar rapporteringen om information som gäller belöning och utnyttjar information för att främja jämställdhet i belöningspraxisen.	Rapporteringen om belöning i HR-systemet har utvecklats med tanke på jämställdhet och likabehandling: ja/nej	Stadsgemensamt koordinationsansvar VAT, implementering och genomförande sektorer, affärsverk och ämbetsverk	Kontinuerlig

Vi vill vara en arbetsplats som är så bra som möjligt och som stöder ett balanserat liv för personalen. Till detta hör smidig samordning av arbetet och det övriga livet oberoende av kön, arbetsförmåga, familjekonstellation, yrke eller i vilket skede av livet eller karriären man befinner sig. Behovet av flexibla lösningar gäller alla under hela karriären. Vi utvecklar praxis som beaktar olika livssituationer från barnvård till närståendevård, och stärker chefernas kunskaper om partiell arbetsförhet och mångfaldiga familjer så att flexibilitet i arbetslivet genomförs jämlikt. Dessutom inför vi Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT:s modell för ett bra liv (Hyvän elämen toimintamalli) för att utveckla samordningen av arbetet och det övriga livet.

Enligt Internationella arbetsorganisationens ILOs konvention 190, som trädde i kraft i juni 2025, ska arbetsgivaren i fortsättningen tydligare bedöma risker för våld och trakasserier, inklusive vilka

spridningseffekter våld i nära relationer har på arbetsplatsen. Vid Helsingfors stad vill vi stärka chefernas och personalens förståelse av våldsteman och hur de är kopplade till arbetshälsa och behovet av flexibilitet i arbetslivet. Enligt Statistikcentralens undersökning (2023) har hälften av kvinnorna i Finland upplevt psykiskt våld i parrelationer och en tredjedel fysiskt våld. Den största delen av dem som upplever våld i nära relationer bedömer att situationen också har en negativ inverkan på arbetsförmågan (Scott m.fl. 2021) och behöver flexibla arbetsarrangemang för att tryggt kunna lämna den våldsamma relationen och återhämta sig (OECD 2025).





Mål 2: Samordning av arbete och det övriga livet är jämlikt och jämställt.

Åtgärd	Indikator	Ansvar	Tidsplan
Vi ökar chefernas medvetenhet om olika familje- och livssituationer, flexibilitet i arbetslivet och möjligheterna till deltidarbete.	Informationsinslag, temat har behandlats i sektorn/affärsverket med hjälp av material som producerats av Stadin HR. Antalet deltagare i utbildningar / feedback på utbildningar	Stadsgemensamt koordinationsansvar VAT, implementering och genomförande sektorer, affärsverk och ämbetsverk	2027
Vi utvecklar arbets- och arbetstidsarrangemang så att de stöder samordningen av arbetet och det övriga livet för personer i olika familje- och livssituationer.	Insamling av erfarenheter av flexibilitet i arbetslivet i personalenkäter	Stadsgemensamt koordinationsansvar VAT, implementering och genomförande sektorer, affärsverk och ämbetsverk	Kontinuerlig
Vi inför KT:s modell för ett bra liv (Hyvän elämän toimintamalli) som stöd för arbetet för att främja samordning av arbetet och det övriga livet. Vi inrättar enligt verksamhetsmodellen en arbetsgrupp i samarbete med personalorganisationerna för att främja samordning av arbetet och det övriga livet. Vi gör sätt som stöder samordning av arbetet och det övriga livet kända bland annat genom kommunikation och ledningsstrukturer.	Strukturer för samordning av arbete och det övriga livet skapas. Ansökt om och fått erkänsla på basis av konkreta gärningar: Ja / nej	Stadsgemensamt koordinationsansvar VAT, implementering och genomförande sektorer, affärsverk och ämbetsverk	2027
Vi stärker förståelsen av risker med våld och trakasserier som sker utanför arbetsplatsen samt vilka effekter våld i nära relationer har på arbetstagarens arbetshälsa och behovet av flexibilitet i arbetslivet.	Temana beaktas i kommunikationen och utbildningar.	Stadsgemensamt koordinationsansvar HeSa och VAT, implementering och genomförande sektorer, affärsverk och ämbetsverk	Från och med 2027

3.3 Vår arbets- och ledarskapskultur är icke-diskriminerande, jämlik och jämställd

Inget slags osakligt beteende eller trakasserier hör till arbetslivet, och vi har nolltolerans för all slags diskriminering och trakasserier. Enligt vår stadsstrategi ingriper vi i rasism och diskriminering och främjar en likvärdig och jämställd stad där det är gott för alla att leva. Vi ingriper systematiskt i diskriminering av minoriteter och utbildar personalen i att reagera aktivt då sådant sker.

I en inkluderande arbetskultur, dvs. en kultur som tar med alla, kan var och en känna sig trygg, uppskattad och delaktig i arbetsgemenskapen, oberoende av sin personliga bakgrund eller egenskaper.

Mångfald är till nytta först när alla känner att de är en del av gruppen och känner sig välkomna som sig själva. Respektfulla möten utgör grunden för ledarskapet i en mångfaldig arbetsgemenskap. Varje arbetstagare förtjänar att bli bemött som en individ vars kompetens och erfarenheter uppskattas. Vi främjar en icke-diskriminerande arbetskultur och säkerställer att möjligheterna till att avancera och utvecklas i karriären är jämlika oberoende av bakgrund, språk, kön eller arbetsförmåga.

Främjande av jämställdhet mellan könen och likabehandling är en gemensam uppgift

för alla vid Helsingfors stad. Varje enskild arbetstagare kan genom sin egen verksamhet säkerställa att dessa principer omsätts i praktiken i sitt eget arbete. En särskilt viktig roll med tanke på effektivitet är att ledningen förbinder sig till dessa teman.

Vår personalkommunikation ska reflektera även stadsbornas mångfald och främja allas möjlighet att identifiera sig med bilder som används i deras sektor. Det är viktigt med normmedveten kommunikation så att jämställdhet och likabehandling kan främjas och olika skadliga normer och stereotyper som kopplas till olika kön och människogrupper kan avvecklas.





Mål 1: En icke-diskriminerande, mångfaldig och inkluderande arbetskultur stärks.

Mål 2: Möjligheterna att avancera i karriären är jämställda och jämlika.

Åtgärd	Indikator	Ansvar	Tidsplan
Vi godkänner inte diskriminering eller trakasserier. Vi ingriper systematiskt i allt osakligt bemötande och diskriminering. Vi stärker chefernas och personalens beredskap att ingripa och förebygga diskriminering, trakasserier och minoritetsstress.	Resultaten av diskriminering i Kommun10, Fiilari och den anonyma jämställdhets- och likabehandlingsenkäten	Stadsgemensamt koordinationsansvar Heos, implementering och genomförande sektorer, affärsverk och ämbetsverk	Kontinuerlig
Vi stärker personalens kompetens i jämställdhet mellan könen, likabehandling och arbetsgemenskapernas mångfald genom att stödja arbetsgemenskaper på olika sätt bland annat genom kommunikation, utbildningar och handledningar (temana är bland annat könsmångfald, antirasism, neurodiversitet, kulturmedvetenhet och ledning av arbetsgemenskapen).	Fiilari och Kommun10: upplevelse av diskriminering, jämförelse av kvalitetsindexet för arbetslivet (QWL) alla respondenter vs. minoriteter	Stadsgemensamt koordinationsansvar HeSa och JOT, implementering och genomförande sektorer, affärsverk och ämbetsverk	Kontinuerlig
Vi stöder inlärnigen av arbetsspråket hos arbetstagare som arbetar med språkfärdigheter som utvecklas och arbetsgemenskapernas färdigheter/förmåga att stödja detta.	Antalet deltagare i utbildningar/feedback	Stadsgemensamt koordinationsansvar JOT, implementering och genomförande sektorer, affärsverk och ämbetsverk	Kontinuerlig
Vi främjar arbetstagarnas jämställda och jämlika möjligheter till intern rörlighet och avancering i karriären.	Till exempel andelen kvinnor/ickebinära/personer med främmande språk som modersmål i visstidsanställningar, fasta anställningar, chefsrollen och ledande ställning samt ändringar i andelarna	Stadsgemensamt koordinationsansvar HeSa och JOT, implementering och genomförande sektorer, affärsverk och ämbetsverk	Kontinuerlig
Vi stöder förverkligandet av jämställdhet och likabehandling genom personalkommunikation. Våra bilder, kampanjer och tonen i vår kommunikation återspeglar genuint personalens och stadsinvånarnas mångfald och motverkar diskriminering genom att avveckla skadliga antaganden om kön och minoritetsgrupper.	Kommunikationen genomförs enligt kommunikationsplanen	Stadsgemensamt koordinationsansvar Heos, implementering och genomförande sektorer, affärsverk och ämbetsverk	Kontinuerlig



Det viktigaste jämställdhets- och likabehandlingsarbetet sker på arbetsplatserna som en del av det dagliga ledarskapet. Särskilt cheferna ska ha grundläggande kunskaper om främjande av jämställdhet och likabehandling och förebyggande av diskriminering. Vi säkerställer jämlikt och icke-diskriminerande

bemötande av personalen på arbetsplatser när vi integrerar jämställdhet, likabehandling och mångfald som en del av allt ledarskap.

Jämställdhet mellan könen och likabehandling beaktas i arbetsgemenskaper bland annat som uppskattande och respektfullt tal. Skapande av en fungerande

och psykologiskt trygg arbetsgemenskap, som beaktar principerna för tryggare rum, är en viktig del av en inkluderande arbetskultur. Med tryggare rum avses en miljö där människor kan känna sig trygga, respekterade och bli hörda. I tryggare rum respekteras alla individers rättighet att vara sig själva, och diskriminering, rasism

eller osakligt beteende godkänns inte. Även fysisk icke-diskriminering, tillgänglighet och främjande av tillgänglighetstänkande i arbetsmiljön stöder inkludering och likabehandling.

Mål 3: Arbetsgemenskaper är inkluderande, mångfaldiga och icke-diskriminerande.

Åtgärd	Indikator	Ansvar	Tidsplan
Vi har nolltolerans för all slags diskriminering och trakasserier. Vi säkerställer att kanalerna för anmälningar om diskriminering av arbetstagare är tillgängliga och lätta att hitta.	Anonym jämställdhets- och likabehandlingsenkät, kommunikativa åtgärder	Stadsgemensamt koordinationsansvar Heos, implementering och genomförande sektorer, affärsverk och ämbetsverk	Kontinuerlig
Vi stärker chefernas ledarskapskompetens: icke-diskriminering, jämställdhet och likabehandling samt mångfald beaktas i ledarskapsutbildningar, chefsmöten och chefskonsultationer.	Jämförelse av indikatorn för ledarskap och arbetslivet (QWL) alla respondenter vs. minoriteter	Stadsgemensamt koordinationsansvar JOT, implementering och genomförande sektorer, affärsverk och ämbetsverk	Kontinuerlig
Vi stärker en trygg och icke-diskriminerande arbetsmiljö genom att införa principer för tryggare rum och utveckla arbetsförhållandena så att tillgänglighet och könsmångfald beaktas.	Kartläggningsrapporter och uppföljning av åtgärder, antalet tillgängliga lokaler och ändringen av det, arbetslokaler, könsneutrala toaletter och omklädningsrum	Stadsgemensamt koordinationsansvar Heos, implementering och genomförande sektorer, affärsverk och ämbetsverk	Från och med 2026



4. Mätning och implementering av jämställdhets- och likabehandlingsmålen

För varje åtgärd fastställs en egen indikator som används till att följa upp hur åtgärden har genomförts. Dessutom följs utvecklingen av personalnyckeltalen upp årligen i personalrapporten.

Det är utmanande att fastställa målnivåer för personalnyckeltal, eftersom flera nyckeltal inte kan återspegla den verkliga bilden av situationen. I rapporterna syns till exempel de som tar ut föräldraledigheter bland alla män och kvinnor, också bland dem som inte har barn. Allmänt kan det konstateras att antalet kvinnor som använder flexibilitet och ledigheter är proportionellt sett större än antalet män. En förklaring till detta är bland annat att det finns färre män i personalen (**22,8 procent** av hela personalen under 2024).

Mer information om jämställdhets- och likabehandlingssituationen fås också via Kommun10-undersökningen och Fiilari-enkäten som ger information till exempel om upplevd diskriminering. Vi utnyttjar också olika indikatorer i dessa enkäter, såsom kvalitetsindexet för arbetslivet, i mätningen av åtgärderna i planen samt jämför i vilken riktning svarsresultaten utvecklas under planperioden. Vi genomför också en anonym jämställdhets- och likabehandlingsenkät för personalen i mitten av perioden.



© Silja Minkkinen



Kommun10-indikatorerna

Kommun10-indikatorn	Nuläge (2024)	Målnivå (2028)
Har personligen upplevt diskriminering (diskrimineringslagen)	hela personalen 18,3 %	0 %
Har personligen upplevt diskriminering på grund av kön*	14 %	0 %
Diskriminering har anmälts till arbetsgivaren (de som har upplevt diskriminering)	stadsnivå 28,1 %	100 %
Har personligen upplevt sexuella trakasserier (av klienter, kollegor och chefer)	kvinnor 4 % / män 3 %	0 %
Har anmält sexuella trakasserier till arbetsgivaren	kvinnor 40 % / män 29 %	100 %
Socialt kapital (skala 1–5, ju högre värde, desto mer)	kvinnor 75 % / män 74 %	100 %
Kan påverka sina arbetstider (ju högre värde, desto mer)	kvinnor 37 % / män 41 %	ökning på en procent
Framgångssamtal har förts (individuellt samtal)	77 %	90 %
Indikator för kvaliteten på ledarskap och arbetslivet (QWL)	Utgångsvärdet fås 2026.	Positiv utveckling av utgångsvärdet.

*av alla som har upplevt diskriminering

Fiilari-indikatorerna

Fiilari	Nuläge (2025)	Målnivå (2029)
Har personligen upplevt diskriminering (diskrimineringslagen)	14 %	0 %
Har personligen upplevt diskriminering på grund av kön*	11 %	0 %
Har upplevt klientvåld	36 %	0 %
Har blivit utsatt för mobbning under de senaste 12 månaderna	9 %	0 %
Mobbning har anmälts till arbetsgivaren (de som har upplevt mobbning)	59 %	100 %
Indikator för kvaliteten på ledarskap och arbetslivet (QWL)	60	Positiv utveckling av utgångsvärdet

*av alla som har upplevt diskriminering

Indikatorer i den anonyma jämställdhets- och likabehandlingsenkäten

Anonym jämställdhets- och likabehandlingsenkät	Nuläge (2023)	Målnivå (2027)
Har själv upplevt diskriminering (diskrimineringslagen)	22 %	0 %
Lyckad samordning av arbete och det övriga livet	80 %	Positiv utveckling av värdet
Jag kan vara mig själv på arbetsplatsen	80 %	100 %



Centralförvaltningen, sektorerna och affärsverken med sina chefer svarar tillsammans för uppföljningen av planen. En stadsgemensam styrgrupp följer upp hur åtgärderna framskrider en gång per halvår. Delrapporten om genomförande av den stadsgemensamma planen tas till stadens personalkommitté i mitten av perioden.

Sektorerna, affärsverken och ämbetsverken bereder sina egna exaktare genomförandeplaner på basis av den stadsgemensamma planen. Det är bra att utnyttja olika personalgruppers och minoritetsgruppers erfarenheter och kompetens också i planeringen av sektorspecifika handlingsplaner. Varje sektor och affärsverk behandlar handlingsplanen i sina personalkommittéer, där genomförandet av åtgärder följs upp årligen på sektor- och affärsverksnivå.



5. Bedömning av genomförandet av åtgärder i jämställdhets- och likabehandlingsplanen och deras resultat 2022–2025

Genomförandet av den förra jämställdhets- och likabehandlingsplanen (2022–2025) har bedömts i samarbete mellan sektorer, affärsverk och stadskansliet. Totalt lyckades man genomföra åtgärder väl under den gångna strategiperioden på stadsnivå samt i sektorerna och affärsverken.

Nedan har vi lyft fram tre helheter från den förra planperioden som vi tycker att vi har gjort framsteg med.

Framgångsrika helheter under den gångna planperioden:

Mångsidig rekrytering och utveckling av arbetsgemenskapernas språkprinciper

Under den gångna strategiperioden inledde vi rekrytering från utlandet och stärkte vi vår kompetens i att anställa immigranter. Pilotprojekt för rekrytering från utlandet inleddes i samarbete med sektorerna 2023. I pilotprojekten har arbetstagare inom samma branscher rekryterats samtidigt som en grupp.

Social-, hälsovårds- och räddningssektorn rekryterade 133 filippinska sjukskötare och omsorgsassistenter under 2023–2024. En del av dem fick i Finland behörigheten som sjukskötare och en del genomförde närvårdarexamen med läroavtal.

Fostrans- och utbildningssektorn rekryterade sex spanska lärare inom småbarnspedagogik till svenskspråkiga daghem 2024. Utifrån det framgångsrika pilotprojektet har rekrytering från utlandet också utvidgats till den finskspråkiga småbarnspedagogiken.

Stadsmiljösektorn har genomfört sin internationaliseringsplan genom att rikta särskild uppmärksamhet till internationella studerande i Finland. Personalavdelningen har i samarbete med sektorerna utvecklat personalprocesserna på stadsnivå så att särdragen för rekrytering från utlandet beaktas.

Mångfaldig rekrytering har stötts också genom att uppdatera anvisningarna för anställning av immigranter samt genom att för chefer och HR ordna utbildningar om erkännande av utländska examina och



rätten att arbeta. Vi har också utarbetat en utredning om förutsättningarna att få arbete och arbeta vid staden på engelska och andra språk.

Vi genomförde ett pilotförsök med rekrytering av experter med främmande språk som modersmål med anslaget för stöd för integration 2025. Personalavdelningen koordinerade pilotförsöket i fråga, och totalt fyra arbetslösa experter med främmande språk som modersmål anställdes med stöd av finansieringen i olika avdelningar av stadsorganisationen. Med hjälp av pilotförsöket har vi fått erfarenheter av eventuella utmaningar i rekrytering av experter med främmande språk som modersmål och också av möjligheter att lösa dem.

Under planperioden genomfördes ett pilotförsök för rekrytering av personer med språkfärdigheter som utvecklas i programmet Helsinki Trainee. Dessutom specificerades anvisningarna för rekrytering av högskolepraktikanter med främmande språk som modersmål.

Våra arbetsgemenskaper som blir flerspråkiga behöver tydliga kunskaper i finska och svenska så att vi kan kommunicera med alla på ett begripligt sätt. Under planperioden utarbetar vi i brett samarbete språkprinciper för stadens arbetsgemenskaper. Med hjälp av dem säkerställer vi att hela personalen är delaktig oberoende av språklig bakgrund och säkerställer stöd för inlärnin g av arbetsspråket. Till grundtankarna som gäller gemensamma språkprinciper hör till exempel uppskattning av alla språk, möjliggörande av arbete på finska och svenska med språkkunskaper som utvecklas och hela arbetsgemenskapens aktiva roll i att stödja språkinlärnin g och i användningen av tydligt språk

Kompetensutveckling

Under den gångna planperioden fortsatte vi att utveckla personalens kompetens i jämställdhets- och likabehandlingsteman. Den virtuella utbildningen om jämställdhet och likabehandling Helvi har haft totalt 7 000 deltagare under 2021–2024. Under 2024 och

2025 ordnade vi för hela stadens personal gemensamma antirasismutbildningar som stärkte deltagarnas beredskap att identifiera olika former av rasism och göra ett antirasistiskt sätt att arbeta som en del av vardagen både i arbetsgemenskaper och kundmöten. Vi har också ordnat årligen en Pride-vecka som är avsedd för hela personalen. Veckan har innehållit utbildningar om könsmångfald.

Stadin Akatemia har erbjudit temamöten om ledning av mångfald. Vi har förstärkt en språkmedveten och inkluderande verksamhet i arbetsgemenskaper med en webbseminarieserie om språkmedvetenhet och en webbseminarieserie om stöd för mångkulturella arbetsgemenskaper. Dessutom har temana behandlats till exempel i utbildningar om ledning av mångkulturella arbetsgemenskaper samt på Oppivas kurser som handlar om mångfaldiga arbetsgemenskaper och orientering för arbetstagare med främmande språk som modersmål.

Vi har stärkt rekryteringskompetensen bland annat på Oppiva-kursen om anonym rekrytering och genom att ordna en utbildning om positiv särbehandling för alla HR. Dessutom har vi genomfört utbildningar om tillgänglig rekrytering, och mångfaldsteman har lagts till också i andra rekryteringsutbildningar. Vi tog dessutom fram som stöd för chefer tre informationsvideor om sysselsättning av personer med funktionsnedsättning och partiellt arbetsföra på intranätet.

Personalnätverk

Vi främjade personalnätverkens verksamhet genom att stödja inrättandet av Bipoc-nätverket och genom att fortsätta samarbeta med Queer Stadi-nätverket. Under den gångna planperioden inrättades för staden ett eget Bipoc-nätverk vars mål är att erbjuda ett forum som baserar sig på kamratstöd för utbyte av tankar för arbetstagare som hör till minoriteter på grund av ursprung, etnisk bakgrund eller hudfärg. Bipoc kommer från de engelska orden black, indigenous, people of colour. Bipoc-nätverkets ledare deltog i mars 2025 i en



stadsgemensam workshop som inledde planeringen av den nya jämställdhets- och likabehandlingsplanen för personalen.

Queer Stadi är ett nätverk för arbetstagare som hör till sexuella minoriteter och könsminoriteter. Medlemmarna i nätverket har på olika möten lyft fram viktiga teman ur regnbågsminoriteters perspektiv. Nätverkets ledare deltog under våren 2025 i en stadsgemensam workshop som inledde planeringen av den nya jämställdhets- och likabehandlingsplanen för personalen. I samband med personalens Pride-vecka har man också årligen ordnat för Queer Stadi-nätverket olika slags verksamhet, såsom en konstworkshop, bioeftermiddag och en Queer historia-promenad.

Både Queer Stadi- och Bipoc-nätverket är viktiga intressentgrupper som bidrar till att främja likabehandling och jämställdhet mellan könen bland personalen. Vi vill utnyttja båda nätverkens expertis i dessa teman också i fortsättningen.

Åtgärder där arbetet fortfarande fortsätter:

Främjande av jämställdhet och likabehandling innebär kontinuerligt aktivt arbete där man aldrig blir helt färdig. Även om vi uppnådde många av våra mål under den förra planperioden avslutade vi inte alla åtgärder.

Vi lyfte fram utifrån granskningen tre delområden som behöver främjas också under den kommande planperioden.

Att förebygga och minska diskriminering

Under den gångna planperioden ökade personalens upplevelser av diskriminering i Kommun10-enkäten till cirka **18 procent** under 2022 och 2024. I Fiilari-enkäten 2025 sjönk upplevelserna av diskriminering till **14 procent**, men resultatet är emellertid fortfarande oroväckande trots den positiva utvecklingen.

Vi betonar också i åtgärderna i den nya planen nolltolerans mot diskriminering samt aktivt ingripande i osakligt bemötande och diskriminering. Vi kommer också att stärka såväl chefernas som personalens beredskap att ingripa och förebygga sådana missförhållanden.

Dessutom satsar vi på utveckling av personalens och chefernas kompetens bland annat i teman som gäller minoritetsstress, antirasism och könsmångfald.

Samordning av arbete och det övriga livet

Under den förra planperioden tog vi fram anvisningar för multilokalt arbete och distansarbete utomlands samt kartlade användningen av flexibilitet i arbetslivet med enkäter. I övrigt förblev åtgärder som gäller flexibilitet i arbetslivet splittrade ur jämställdhets- och likabehandlingsperspektivet. I den anonyma jämställdhets- och likabehandlingsenkäten identifierade vi skillnader i upplevelser av samordning av arbetet och det övriga livet särskilt i fråga om könsminoriteter. Därmed har vi lagt till i den nya planen åtgärder som stärker chefernas medvetenhet om olika familje- och livssituationer samt behoven av flexibilitet i arbetslivet. Vi inför också KT:s modell för ett bra liv (Hyvän elämän toimintamalli) som stöd för arbetet för att främja samordning av arbetet och det övriga livet.



© Karun Verma

Främjande av psykologiskt trygga och icke-diskriminerande arbetsförhållanden

Vi har identifierat skillnader i upplevelser av den psykologiska trygghetskänslan, dvs. i hur väl våra arbetstagare upplever att de kan vara sig själva på arbetsplatsen. Generellt har resultatet varit bra, eftersom **73 procent** av respondenterna upplevde psykologisk trygghet på arbetsplatsen enligt Kommun10-enkäten 2024 (Personalrapport 2024).

Å andra sidan upplevde endast **57 procent** av ickebinära respondenter och **54 procent** av respondenter som hör till etniska minoriteter att de ärligt kan vara sig själva på arbetsplatsen enligt den anonyma jämställdhets- och likabehandlingsenkäten 2023. Psykologisk trygghet och möjligheten att vara sig själv är centrala faktorer som stöder genomförandet av likabehandling i

arbetsgemenskapen. När arbetstagare behandlas jämnt och man godkänner att de är olika blir arbetsgemenskapen inkluderande. Detta medför fördelar både för arbetstagaren och arbetsgivaren (se till exempel Bergbom m.fl. 2022).

Under den gångna programperioden lade vi på intranätet anvisningar för utarbetande av principer för tryggare rum och tryggare tillställningar. Under den kommande planperioden uppmuntrar vi arbetsgemenskaper till att införa principerna för tryggare rum i sina egna lokaler så att vi kan främja en inkluderande och psykologiskt trygg atmosfär på arbetsplatsen. I den nya planen fortsätter vi att utveckla även fysiska arbetsförhållanden och göra dem mer inkluderande genom att beakta köns mångfald och tillgänglighet till exempel i toaletter och omklädningsrum. Det finns fortfarande mycket att göra för att alla ska kunna känna sig välkomna och trygga i sin fysiska arbetsmiljö.

6. Ordlista

Antirasism är aktiv och medveten verksamhet mot alla former av rasism. Detta innebär att man ingriper i rasistiskt beteende och rasistiska tillvägagångssätt eller annan verksamhet som minskar etnisk diskriminering, effekterna av diskriminerande praxis och negativa fördomar.

Tillgänglighet betyder att hänsyn tas till alla människor i den fysiska miljön, tjänster och i växelverkan mellan människor. Tillgänglighet uppnås när så många hinder för rörlighet, syn, hörsel, förståelse och kommunikation som möjligt avlägsnas i omgivningen.

Trakasserier innebär diskriminering som förbjuds i diskrimineringslagen. I lagen definieras trakasserier som beteende som kränker en persons människovärde genom att skapa en förnedrande, hotfull, fientlig eller aggressiv stämning i anknytning till en förbjuden diskrimineringsgrund. Lagen

om jämställdhet förbjuder separat också sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön. **Med sexuella trakasserier** avses någon form av icke-önskvärt verbalt, icke-verbalt eller fysiskt beteende av sexuell natur, vars syfte är eller som leder till en kränkning av en persons psykiska eller fysiska integritet. **Med trakasserier på grund av kön** avses någon form av icke-önskvärt beteende som har samband med en persons könstillhörighet, könsidentitet eller könsuttryck, vars syfte är eller som leder till en kränkning av en persons psykiska eller fysiska integritet.

Inkludering innebär att människor med olika bakgrund och egenskaper aktivt involveras och tas med. Då mångfald innebär att olika slags människor deltar, fokuserar inkludering däremot på att säkerställa att dessa skillnader beaktas, uppskattas och utnyttjas jämnt i arbetsgemenskapen. I en inkluderande arbetsgemenskap kan alla

uppleva att de är uppskattade medlemmar i arbetsgemenskapen och att de har lika möjligheter att göra sig hörda och delta i arbetsgemenskapens verksamhet.

Intersektionalitet kan beskrivas som korsande ojämlikhet, och det betyder granskning av korsande skillnader som samtidigt påverkar individens liv och upplevelser. Sådana skillnader är till exempel kön, ålder, funktionsförmåga, etnisk bakgrund och sexuell läggning. Intersektionalitet är ett verktyg som bidrar till att uppfatta samverkan mellan olika

diskrimineringsformer. Främjande av jämställdhet och likabehandling förutsätter också att dessa olika skillnader beaktas samtidigt och i förhållande till varandra.

Rimliga anpassningar är behövliga och lämpliga ändringar och arrangemang som kan genomföras i enskilda fall och som arbetsgivaren ska genomföra enligt diskrimineringslagen så att en person med funktionsnedsättning jämnt med andra kan få arbete, klara av att utföra arbetsuppgifter och avancera i karriären.



Med **mångfald** avses närvaro av individer med varierande egenskaper. Sådana egenskaper kan vara till exempel ålder, kön, funktionsförmåga, etnisk bakgrund, religion, utbildning, sexuell läggning och könsidentitet. Förutom skillnader mellan individer avses med mångfald också den helhet som olikhet skapar till exempel i arbetsgemenskapen.

Med **diskriminering på många grunder** avses att man blir utsatt för diskriminering på grund av två eller flera olika diskrimineringsgrunder. För personer som samtidigt hör till flera olika minoriteter är risken stor att drabbas av diskriminering på många grunder, varvid det uppstår fler eventuella diskrimineringssituationer och upplevelser av diskriminering. Främjande av jämställdhet och likabehandling förutsätter att effekten av olika diskrimineringsformer granskas också i förhållande till varandra.

Positiv särbehandling innebär sådan proportionell annorlunda behandling av människor vars syfte är att genomföra faktisk likabehandling. I praktiken innebär den särskilda åtgärder som förbättrar ställningen och förhållandena för en utsatt grupp samt förebyggande av sådan skada som diskriminering medför. Med tanke på lagen om jämställdhet och diskrimineringslagen är positiv särbehandling, vars syfte är att främja faktisk likabehandling, inte diskriminering.

Rasism innebär att en person eller människogrupp anses vara mindre värda till exempel på grund av hudfärg, modersmål eller antaget etniskt ursprung. Till rasism hör ofta att den egna gruppen anses vara bättre än andra grupper. Rasism upprätthåller ojämlikhet och skadar förutom offren även hela samhället. Rasism kan synas direkt som kränkande ord eller mer diskret som mikroaggressioner, dvs. gärningar som antyder att den andra inte är en genuin del av gruppen. Till exempel kan frågan ”var kommer du ifrån egentligen” anses vara en mikroaggression, eftersom den innehåller antagandet till exempel om att alla finländare ser likadana ut.

Med **tillgänglighet** avses förutom fysisk tillgänglighet även tillgänglighet i digitala miljöer. Tillgänglighet ska beaktas till exempel i produktionen av webbplatser och webbtjänster så att alla kan använda webbplatserna och förstå deras innehåll på lika villkor. Till exempel förbättrar textning av videomaterial och möjliggörande av läsning med hjälpmedel, såsom skärmläsningsprogram, tillgängligheten i innehållen. Till tillgänglighet hör också en atmosfär och attityder som beaktar människornas mångfald. Detta betyder att tillgänglighet är ett centralt verktyg för att främja jämlik delaktighet.

Könsuttryck innebär att könet lyfts fram med kläder, beteende eller på något annat motsvarande sätt. Rätten till könsuttryck på önskat sätt hör till alla, och diskriminering på grund av könsuttryck förbjuds i lagen om jämställdhet.



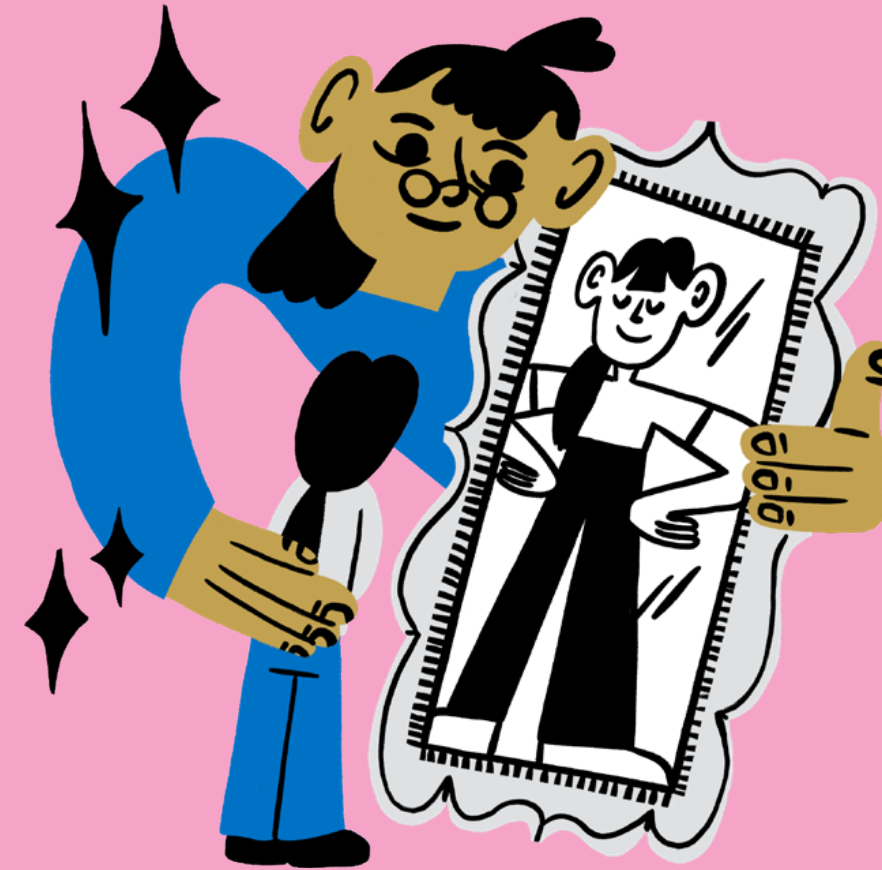
Kön är ett mångsidigt begrepp som kan hänvisa till exempel till juridiskt kön, könets kroppsliga dimensioner, könets sociala betydelser eller individens könsidentitet och könsuttryck. Kön kan inte delas upp i två motsatta kön som man tydligt kan skilja på, utan könsuttrycksformerna är mångsidigare. Därmed är inte endast man och kvinna kön, utan människan kan vara båda samtidigt, något mittemellan eller något helt annat. En del åter har inget kön alls.

Med **könsidentitet** avses personens egen upplevelse av sitt kön. Könsidentiteten är individuell och den motsvarar inte nödvändigtvis det kön som fastställts för personen vid födseln. Alla har rätt att själva definiera sin könsidentitet, och diskriminering på grund av könsidentitet förbjuds i lagen om jämställdhet.

Jämställdhetsintegrering innebär att målet för att främja jämställdhet mellan könen införlivas övergripande i all verksamhet i organisationen. Målet för integrering är att göra bedömningen av könsrelaterade konsekvenser till en del av organisationens tillvägagångssätt och verksamhetskultur – särskilt i de funktioner där könets betydelse inte ännu har identifierats.

Enligt lagen om jämställdhet avses med **jämställdhet mellan könen** jämställdhet mellan alla kön och könsidentiteter.

Med **formell jämställdhet** avses samma rättigheter och bemötande för alla, när däremot **faktisk jämställdhet** innebär jämställdhet i fråga om olika situationer och deras resultat. Garantering av jämställda resultat förutsätter identifiering av



mekanismer som skapar ojämlikhet samt stöd för utsatta personer med olika åtgärder. Därför räcker det inte enbart med formell jämställdhet. Uppnåendet av jämställdhet mellan könen påverkas av kön, men också av andra faktorer som orsakar ojämlikhet i samhället. Därför behövs i jämställdhetsarbetet intersektionell granskning som beaktar korsande skillnader.

Diskriminering innebär att en människa eller grupp behandlas sämre än andra på grund av en personlig egenskap utan någon godtagbar orsak. Diskriminering förbjuds i både i lagen

om jämställdhet diskrimineringslagen samt i grundlagen. Till exempel får enligt diskrimineringslagen ingen 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. Diskriminering kan vara direkt och indirekt diskriminering eller också till exempel vägran att göra rimliga anpassningar för personer med funktionshinder. Med **direkt diskriminering** avses en situation där en person behandlas mindre fördelaktigt än en annan utan en godtagbar orsak. Med indirekt diskriminering avses en regel eller praxis som till synes är jämlik för alla, men som emellertid försätter en del i en missgynnande ställning utan en godtagbar orsak. Diskrimineringsförbudet omfattar även trakasserier samt instruktioner eller befallningar att diskriminera.

Vi-och-de-tänkandet betyder att vissa individer och människogrupper ses som annorlunda och utomstående eftersom de inte motsvarar en allmänt accepterad norm. Det är fråga om en social process, där en

makthavande grupp definierar vilka som hör till gruppen och vilka som inte hör. Detta kan synas till exempel i hur man talar om människor eller hur de upprepade gånger framställs på ett visst sätt, så att deras olikhet betonas oproportionerligt mycket. Vi-och-de-tänkandet kan stärka fördomar och leda till diskriminering.

Enligt FN:s konvention härrör **funktionsnedsättningar eller funktionshinder**⁵ från samspel mellan personer med funktionsnedsättningar och hinder som är betingade av attityder och miljön. Även om funktionsnedsättning som begrepp ofta är kopplat till ett brett spektrum begränsningar av arbets- eller funktionsförmågan, är funktionsnedsättningar inte endast individers egenskaper. Diskriminerande attityder, otillgängliga miljöer och brister på service kan också begränsa möjligheterna till fullt och jämlikt deltagande. Till exempel definieras människans arbetsförmåga alltid i förhållande till arbetet och omgivningen, och funktionsnedsättning är inte synonymt med arbetsoförmåga eller ofta ens med partiell arbetsförhet.

⁵ FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (2006)



Minoritetsstress innebär långvarig eller upprepad belastning som uppstår hos en person som hör till en minoritet eftersom denna minoritet stigmatiseras, ringaktas eller diskrimineras i samhället. Individen känner press på att hen inte uppfyller kulturella normer och kan därför bli utsatt för negativt bemötande eller hamna i en ofördelaktig ställning. Till minoritetsstress hör stress som uppstår när man minns gamla upplevelser av diskriminering eller när de aktiveras samt rädsla och stress som gäller nya situationer. Minoritetsstress kan ha en negativ inverkan på den psykiska och fysiska hälsan och välbefinnandet.

Med **likabehandling** avses att alla människor är lika värda oberoende av etniskt eller nationellt ursprung, kön, ålder, nationalitet, språk, religion eller övertygelse, åsikter, funktionsnedsättning, hälsotillstånd, sexuell läggning eller någon annan orsak som gäller hans eller hennes person. **Formell likabehandling** betyder att människor behandlas utan diskriminering i likadana fall. I **faktisk likabehandling** beaktas även olika behov och utgångspunkter och likabehandling främjas aktivt.



Emellanåt avviker man från principen om lika bemötande för att uppnå faktisk likabehandling av utsatta grupper. Faktisk likabehandling kan främjas till exempel med positiv särbehandling och rimliga anpassningar.



7. Lagstiftning och bilagor

Central lagstiftning som styr planen

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män 609/1986

Syftet med lagen om jämställdhet är att förebygga diskriminering på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck och främja jämställdhet mellan kvinnor och män särskilt i arbetslivet. I diskrimineringsförbudet ingår bland annat direkt och indirekt diskriminering, sexuella trakasserier, diskriminering på grund av kön samt befallningar eller instruktioner att diskriminera på grund av kön. Enligt lagen är arbetsgivaren skyldig att både förebygga diskriminering och även att aktivt och målinriktat främja jämställdhet mellan kvinnor och män. Staden har också förbundit sig enligt lagen om jämställdhet att beakta könsmångfalden, dvs. att de juridiska könen man och kvinna inte omfattar hela könsspektrumet.

Diskrimineringslagen 1325/2014

Syftet med diskrimineringslagen är att främja likabehandling och förebygga diskriminering samt att effektivisera rättssäkerheten för den som utsatts för diskriminering. Lagen tillämpas på personalen under anställningsförhållandets hela livscykel. Arbetsgivaren ska med beaktande av arbetsplatsens behov utveckla arbetsförhållanden och de tillvägagångssätt som iakttas vid rekrytering av personal samt när beslut som gäller personalen fattas. De främjande åtgärderna ska vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga med beaktande av verksamhetsmiljön, resurserna och övriga omständigheter. Enligt diskrimineringslagen får ingen 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. Diskrimineringsförbudet omfattar bland annat direkt och indirekt diskriminering, trakasserier, vägran att göra rimliga anpassningar samt instruktioner eller befallningar att diskriminera.



Helsingfors främjar ett jämställt och jämlikt arbetsliv

Helsingfors har förbundit sig till att främja jämställdhet mellan könen, likabehandling och mänskliga rättigheter i all sin verksamhet.

Åtgärder i Helsingfors stads jämställdhets- och likabehandlingsplan för personalen 2022–2025

Följande åtgärder främjar uppnåendet av jämställdhet och likabehandling vid Helsingfors stad. Stadskansliet, sektorerna och affärsverken planerar och svarar var och en för organiseringen av genomförandet av åtgärderna samt följer tillsammans upp hur de genomförs. Varje sektor, affärsverk och ämbetsverk utarbetar en genomförandeplan utifrån denna åtgärdsplan.

STADSGEMENSAMT UTFALL 2022–2025

1. Mångfaldig rekrytering

Rekryteringsprocessen i Helsingfors genomförs jämställt och jämlikt. Rekrytering baserar sig på personens faktiska kompetens och meriter.

Mål/åtgärd	Indikator	Tidsplan	Ansvar	Utfall 2022–2025
1.1. Sektorerna, affärsverken och ämbetsverken prioriterar tillvägagångssättet med anonym rekrytering.	har genomförts	pågående	Stadskansliet, affärsverken och sektorerna	Antalet anonyma rekryteringar har ökat årligen. 2022: 244 st. 2023: 258 st. 2024: 309 st. 2025: 1 124 st. I december 2024 fastställdes anonym rekrytering som standard i rekryteringssystemet. Som en följd av denna förändring ökade antalet anonyma rekryteringar.
1.2. Cheferna använder positiv särbehandling i urvalsskedet för att främja faktisk likabehandling och en mångsidig personalstruktur.	genomförts delvis	2023–2025	Stadskansliet, affärsverken och sektorerna	Utbildning om positiv särbehandling har ordnats för HR i april 2022. Utvecklingen av antalet kunde inte följas upp under 2023–2024 och inga särskilda åtgärder vidtogs för att främja detta. Under 06/2023-05/2025 var man redo att använda positiv särbehandling i 40 rekryteringar (angavs i annonstexten). Siffran berättar inte om det i urvalsskedet uppstod en situation, där arbetstagaren skulle ha valts enligt förfarandet.



Mål/åtgärd	Indikator	Tidsplan	Ansvar	Utfall 2022–2025
1.3. Samarbetet med läroanstalter stärks för att utveckla framtidens mångfaldiga arbetsgemenskaper. Samarbete med högskolor i området utvecklas och etableras och det skapas en uppföljningsmodell för att föra statistik över och följa upp internationella studerandes praktikperioder.	har genomförts	2024–2025	HeSa-enheten och Osu-enheten, sektorer och affärsverk	Samordningsgruppen för högskolesamarbete och nätverket för samarbete mellan läroanstalterna stöder mångsidigt utvecklingen av samarbete med läroanstalter och utbyte av god praxis. Det praktiska samarbetet med läroanstalter har utvecklats enligt sektor/yrkesgrupp. En utredning vars syfte är att öka antalet internationella högskolepraktikanter inleddes 2023. Stadin HR har för sektorerna och affärsverken marknadsfört UNITalent-programmet som koordineras av Helsingfors universitet och där arbetsgivare kan bli fadderorganisationer till internationella studerande. Staden har deltagit i UNITalent flera år i rad och fortsätter att samarbeta. Kansliet beviljar årligen anslag till sektorerna och affärsverken för rekrytering av högskolestuderande med främmande språk som modersmål. Vi kan följa upp användningen av anslaget och antalet rekryteringar som genomförts med det. Vi har ingen annan statistik om antalet högskolestuderande med främmande språk som modersmål. Under 2024 utvecklade högskolestuderande med främmande språk som modersmål i Stadin HR spelboken för bästa praxis (Playbook for best practices) som stöd för inbjudan till konversation. I Helsingfors Trainee-programmet genomfördes i februari 2025 ett pilotförsök med rekrytering av sådana trainees, vars kunskaper i finska håller på att utvecklas. Inläringen av finska stöddes under traineeperioden. Att öka antalet högskolepraktikanter med främmande språk som modersmål var ett tema i programgruppen för att främja tillgången till personal. Gruppen leddes av borgmästaren (06/2023-04/2025). Kanslichefen tillsatte en ny strategisk arbetsgrupp för att främja tillgången till personal som ska fortsätta programgruppens arbete. Gruppen har som uppgift att särskilt främja och utveckla intressebevakning som gäller tillgång samt det strategiska högskole- och läroanstaltssamarbetet. Alla sektorer samt Stadin AO och sysselsättningstjänsterna var representerade i arbetsgruppen. Under 2025 hade det reserverats 50 000 e centraliserad finansiering för anställning av högskolepraktikanter med främmande språk som modersmål.
1.4. Det genomförs pilotförsök med nya verksamhetsmodeller som utgår från sektorernas behov särskilt för att sysselsätta internationella experter som redan bor i regionen i stadsorganisationen.	har genomförts	2022–2025	I samarbete HEOS och Elo/ sysselsättningstjänster och migrationsenheten	Pilotförsök enligt yrkesgrupp Kasko/Sves pilotprojekt med anställning av ukrainare som exempel 2022. Tidigare åtgärder för sysselsätta internationella experter som redan bor i regionen har fortsatt. Inga egentliga nya pilotprojekt har inletts 2023. Under 2024 har modellen för deltidsanställd språkpraktikant beretts med tanke på icke-arbetslösa sökande som har flyttat till landet. Tills vidare har den inte införts inom sektorerna. Under 2025 genomfördes ett pilotprojekt för rekrytering av experter med främmande språk som modersmål med anslaget för stöd för integration. Heos koordinerade pilotprojektet och med finansieringen anställdes totalt fyra arbetslösa experter med främmande språk som modersmål i Kasko, Kymp, Kuva och Kansliet. Ett särskilt mål var att utreda vilka färdigheter som förutsätts av arbetsgivaren så att experter med språkkunskaper som utvecklas har bättre möjligheter att få arbete hos staden.



Mål/åtgärd	Indikator	Tidsplan	Ansvar	Utfall 2022–2025
1.5. Man stärker stadens chefers kunskaper om anställning av internationell personal, identifiering av kompetens som skaffats i utlandet och ledning av mångfaldiga arbetsgemenskaper (t.ex. chefsutbildningar, Helmi-materialen).	har genomförts	senast 2025	HeSa-enheten och Osu-enheten	Stadin Akatemia har erbjudit utbildning om ledning av mångfald. Anvisningar för anställning av inflyttade har uppdaterats 2023. Det finns också snabbanvisningar för chefer i intranätet. Utbildning om erkännande av examina och rätten att arbeta har ordnats för chefer och HR. Pilotförsöken med utbildning om ledning av en mångkulturell och flerspråkig arbetsgemenskap genomfördes 2024 för svenskspråkiga daghemsföreståndare och chefer för funktionshindersservicen i Sotepe. Oppiva-kurserna om ledning av en mångfaldig arbetsgemenskap, vägen till en mångfaldig arbetsgemenskap och introduktion för personer med främmande språk som modersmål gavs ut i början av 2024. Intranätsidan för ledning av en mångfaldig arbetsgemenskap öppnades i slutet av året. Allt fler har genomfört nätstudier i ledning av mångfald under 2025. Ledning av mångkulturella arbetsgemenskaper har stötts med ledarskapsutbildningar som har genomförts under hösten 2024 och våren 2025. Under våren 2025 genomfördes ett webbseminarium om kulturmedvetet ledarskap (Johda kulttuuritietoisesti).
1.6. Stöd- och informationsmaterial om uppehålls- och arbetstillståndspraxis osv. vid rekrytering från utlandet.	har genomförts	2022–2023	HeSa-enheten	Anvisningar för anställning av invandrare har utarbetats. Under 2023 ordnades en utbildning om rätten att arbeta i samarbete med Migrationsverket, utbildningsvideon finns också i intranätet. Snabbanvisningarna innehåller också punkter som kan läsas snabbt vid rekrytering av inflyttade. I mars 2024 ordnades utbildningar för Sotepes och Kaskos HR om rätten att arbeta i samarbete med Migrationsverket.
1.7. Ett pilotprojekt för internationell rekrytering genomförs.	har genomförts	2022–2025	HeSa-enheten	Pilotprojekten inleddes i samarbete med sektorerna 2023. Som en del av projektet för tillgång till arbetskraft (01/22–06/23) begärdes av varje sektor under hösten 2022 en åtgärdsplan för internationell rekrytering och/eller internationalisering av personalen. Under 2023 kom man överens om ett pilotprojekt för internationell rekrytering i Sotepe, Kasko och Kymp. Sotepe: rekryterade i april 2023 totalt 24 filippinska omsorgsassistenter som studerar till närvårdare med läroavtal. I slutet av 2023 kom ytterligare nästan 60 filippinska sjukskötare och omsorgsassistenter som studerar till närvårdare. I augusti 2024 totalt 46 filippinska närvårdare. Efter pilotprojekten fortsätter Sotepe att rekrytera från utlandet enligt sin plan. Kasko: Rekryteringspilotprojektet för spanska lärare inom småbarnspedagogiken startade i augusti 2023. Sex spanska lärare inom småbarnspedagogiken började arbeta i den svenskspråkiga småbarnspedagogiken i augusti 2024. Kasko har gjort en plan för rekrytering från utlandet för 2023–2027. Kansliet har stött sektorernas pilotprojekt för internationell rekrytering bland annat i frågor som gäller arbetsavtal, säkerställande av lönebetalning, straffregisterutdrag, utredningar av hälsotillstånd, uppehållstillstånd, erkännande av examina och tjänstebostäder. Kansliet har konkurrensutsatt det dynamiska upphandlingssystemet för internationell rekrytering (DPS). Kasko genomförde en intern konkurrensutsättning av internationell rekrytering under hösten 2024 och har inlett samarbete med en ny serviceproducent. Sotepe har inlett en egen konkurrensutsättning för internationell rekrytering av vårdpersonal. Personalavdelningen har i samarbete med Sotepe och Kasko utvecklat personalprocesserna på stadsnivå så att särdragen för internationell rekrytering beaktas. Kymp har genomfört sin internationaliseringsplan genom att rikta särskild uppmärksamhet till internationella högskolestuderande som studerar i Finland.



2. Sommarjobb och arbetspraktik

Helsingfors stad främjar mångfald också i rekryteringen av sommaranställda och praktikanter.

Mål/åtgärd	Indikator	Tidsplan	Ansvar	Utfall 2022–2025
2.1. Tillträdet till stadens sommarjobb och arbetspraktik för unga och unga vuxna som behöver riktat stöd för sysselsättning främjas.	har genomförts	pågående	Hesa-enheten, sektorerna och affärsverken	Har genomförts. Vi utvecklade sommarrekryteringar för unga som behöver riktat stöd för sysselsättning och samarbetade med olika aktörer till exempel i fråga om marknadsföringen av sommarjobb för målgrupperna. 2022: antalet unga sommaranställda som behöver riktat stöd och som rekryterades med centraliserad finansiering var åtminstone 41. Vi samarbetade bl.a. med Ammattiopisto Live och Kuurojen kansanopisto i fråga om praktikperioder. 2023: totalt rekryterades cirka 50 sommaranställda som behöver riktat stöd för sysselsättning. Vi samarbetade bland annat med barnhem och Ammattiopisto Live. Vi marknadsförde sommarjobb inriktat till exempel genom funktionshindersorganisationer. 2024: staden erbjöd sommarjobb till 44 unga som behöver riktat stöd. Vi samarbetade med olika instanser, marknadsförde sommarjobb inriktat och köpte arbetsträning. 2025: Den preliminära bedömningen av genomförda sommarjobb ca 70, antalet preciseras senare.
2.2. Åldersgränserna för sommaranställda som behöver särskilt stöd för sysselsättning höjs till 16–29 år i stället för tidigare 16–20 år.	har genomförts	2022	HeSa-enheten i samarbete med sektorerna och affärsverken.	Genomfördes 2022.
2.3. Med centraliserade anslag anställs en arbetstränare för 16–29-åriga sommaranställda som behöver särskilt stöd för sysselsättning.	har genomförts	2022	HeSa-enheten	Har genomförts. Under 2022–2023 rekryterade vi en arbetstränare för maj–juli. Totalt 30 personer deltog i arbetsträningen. En del av dem fick träning också genom Ammattiopisto Live. De arbetstränare som rekryterades hade inte tillräckligt med deltagare i träningen och därför var det en mer ändamålsenlig lösning att köpa arbetsträningstjänster av Live Stiftelsen under 2024–2025. Vi effektiviserade också marknadsföringen av arbetsträning genom att berätta om denna möjlighet i sommarjobbannonser och ordnade för chefer ett informationsmöte om beställning av arbetsträning, men arbetsträning användes trots detta inte mycket.



Mål/åtgärd	Indikator	Tidsplan	Ansvar	Utfall 2022–2025
2.4. Marknadsföring av sommarjobb i olika annonskanaler stärks för att i större omfattning nå specialgrupper (t.ex. romer, personer med funktionsnedsättning).	har genomförts	årligen	HeSa-enheten	Har genomförts. Under 2022–2025 har vi samarbetat bland annat med funktionshindersorganisationer, Plan Finland, Suomen Romanifoorumi, ungdomsarbetet med romer och Ammattiopisto Live i inriktad marknadsföring av sommarjobb. Vi deltog i kampanjen Esteetön kesätyö som koordinerades av Riesa. Vi spred information om riktade sommarjobb också på den externa webbplatsen för sommarjobb.
2.5. Tillgängliga högskolepraktikplatser främjas.	genomfördes inte	pågående	Hesa-enheten, sektorerna och affärsverken	Ökningen av antalet tillgängliga högskolepraktikplatser fortskred inte enligt planerna. Vi inledde samarbete om detta med sektorerna och affärsverken. Tillgängliga praktikplatser behandlades i nätverket för samarbete mellan läroanstalterna och i Johdossa-sändningen 2023. Enligt uppgifter som vi fått erbjöd sektorerna, ämbetsverken och affärsverken inga tillgängliga högskolepraktikplatser, även om HR förde vidare information om målen och tillvägagångssätten. Däremot satsade man på ett projekt vars mål var att främja sysselsättning av personer med funktionsnedsättning och partiellt arbetsföra i stadens uppgifter. I projektet genomfördes bland annat kommunikation och korta videor om temat. Praktikperioder genomfördes genom Ammattiopisto Live, och samarbetet har också utvecklats. (Sotepe, Kasko och Palke har praktikperioder för studerande vid Ammattiopisto Live.)
2.6 Samarbetet med högskolor stärks för att öka antalet praktikplatser och arbetsmöjligheter vid staden för svenskspråkiga studerande och studerande med främmande språk som modersmål, särskilt i sektorer där det behövs personer som talar svenska eller andra språk.	har genomförts	pågående	Hesa-enheten, sektorerna och affärsverken	Har genomförts. Samarbetet med organisationen Nordjobb har utvidgats i Kasko/Sves från sommarjobb till 6 mån. långa arbetsförhållanden under andra årstider. Nordjobb-praktik kan göras utanför sommarperioden. Vi har samarbetat med Helsingfors universitet genom mentorprogrammet UNITalent. Vi ordnade i samarbete med universitetet utbildningen Inklusiivinen ja vastaanottava työyhteisö. I Kansliet i migrationsenheten pågår projektet Helsinki100 i samarbete med Helsingfors universitet. Dessutom pågår i enheten projektet Study & Stay bl.a. med yrkeshögskolor. Vi genomför ett pilotprojekt för rekrytering av Helsinki Trainees som har språkkunskaper som utvecklas. Vi har preciserat anvisningarna för rekrytering av högskolepraktikanter med främmande språk som modersmål. Kansliets personalavdelning har haft högskolepraktikanter och trainees med främmande språk som modersmål och kunskaper i finska som utvecklas 2023–2025.



3. Främjande av sysselsättning av personer med funktionsnedsättning och partiellt arbetsföra i stadens uppgifter

Personer med funktionsnedsättning och partiellt arbetsföra har rätt till jämlikt arbete med andra.

Mål/åtgärd	Indikator	Tidsplan	Ansvar	Utfall 2022–2025
3.1. Ett expertteam på stadsnivå inrättas för att bedöma nuläget för och behoven hos finansieringsgrunden för sysselsättning av personer med olika funktionsnedsättningar och partiellt arbetsföra.	har genomförts	2022	TieTyö-enheten och HeSa-enheten	En expertarbetsgrupp inrättades under hösten 2023. Arbetsgruppen sammanträdde under våren 2024 och kartlade åtgärdsförslag med vilka vi kan främja sysselsättningen av personer med funktionsnedsättning och partiellt arbetsföra vid staden. En projektplan för sysselsättning av personer med funktionsnedsättning och partiellt arbetsföra utarbetades utifrån arbetsgruppens arbete med åtgärderna.
3.2. Expertteamets åtgärdsförslag tas till de beslutsorgan som behövs för att säkerställa och tydliggöra finansieringen.	har genomförts	2023	TieTyö-enheten och HeSa-enheten	Åtgärdsförslagen togs emot under våren 2024 och de behandlades i ändamålsenliga forum för att säkerställa effektivitet. Man började främja åtgärderna under hösten 2024 med hjälp av olika kommunikationsmedel. En nyhet om Ratko-workshopen publicerades i intranätet och 6.11 ordnades ett HR-temamöte där även sysselsättningen av personer med funktionsnedsättning och partiellt arbetsföra behandlades. Intranätsidor om sysselsättning av personer med funktionsnedsättning och partiellt arbetsföra har tagits fram som stöd för chefer. En YH-studerande undersökte hinder och möjligheter för sysselsättning av personer med funktionsnedsättning och partiellt arbetsföra vid Helsingfors stad i sitt examensarbete och överlämnade slutsatserna till arbetsgruppen. Under våren 2025 producerades tillsammans med Kapina Productions tre informationsvideor om sysselsättning av personer med funktionsnedsättning och partiellt arbetsföra. Den allmänna videon behandlar vanliga termer och teman som gäller sysselsättning av personer med funktionsnedsättning och partiellt arbetsföra. Videon om mångfaldig rekrytering handlar om rekryteringspraxis och verktyg som kan användas för att öka sysselsättningen av dessa grupper vid Helsingfors stad. Videon om tillgänglighet handlar om vad som avses med tillgänglighet på stadens arbetsplatser och hur dessa kan främjas.



Mål/åtgärd	Indikator	Tidsplan	Ansvar	Utfall 2022–2025
3.3. Användningen av lönesubventionsfinansiering för att anställa personer med funktionsnedsättning och partiellt arbetsföra utreds. Villkoren för lönesubvention ses över så att de ska främja sysselsättning av partiellt arbetsföra och personer med olika funktionsnedsättningar.	har genomförts	2022	HeSa-enheten	Vi utredde i samarbete med näringslivsavdelningen användning av lönesubventionsfinansiering för partiellt arbetsföra och arbetssökande med funktionsnedsättning. Även samarbetsmöjligheter med Jobcenter har utretts. En utmaning var arbetsgivarens skyldighet att enligt arbetsavtalslagen innan en ny person anställs erbjuda deltidsanställda arbete samt att vara beroende av stöd. Efter reformen av lagstiftningen om lönesubvention sågs detta över igen tillsammans med sysselsättningstjänsterna och arbetsgruppen för funktionsnedsättningar och partiellt arbetsföra. Under 2024 var det lättare för chefer att anställa sådana arbetstagare med hjälp av lönesubvention. Cheferna informerades också om detta. Situationen förändrades fr.o.m. 1.1.2025 eftersom beviljande av lönesubvention i sådan form upphörde när organiseringsansvaret för arbetskraftsservice övergick till kommunerna, vilket förutsatte en ny modell i stället för lönesubvention. I och med ändringen övergick lönesubventionsbeslut och utbetalning av stöd till arbetsgivare i Helsingfors till Helsingfors ansvar och budget. Helsingfors får en icke-öronmärkt statsandel för skötsel av hela uppgiften, inte öronmärkt finansiering. Det är inte ändamålsenligt för Kommun-Helsingfors att betala lönesubvention (arbetskraftsservice som fastställts i lagen) åt sig själv. I lagen bevaras emellertid möjligheten att bevilja andra kommuner och välfärdsområden lönesubvention. Lönesubvention betalas till social-, hälsovårds- och räddningssektorn enligt den tidigare praxisen, eftersom Sotepe jämföras med välfärdsområden i fråga om ekonomin. Helsingfors införde 1.1.2025 en sysselsättningspenning som också kan användas till sysselsättning av arbetslösa personer med funktionsnedsättning och partiellt arbetsföra.
3.4. Möjligheten att öronmärka en viss andel av det årliga lönebeloppet till sysselsättning av personer med funktionsnedsättning och partiellt arbetsföra utreds.	genomfördes inte	2023	TieTyö-enheten och HeSa-enheten	Lagstiftningen om lönesubvention som ändrades stödde under 2024 sysselsättning av personer med funktionsnedsättning och partiellt arbetsföra. Lönesubvention i denna form avvecklades i början av 2025 när ordnandet av sysselsättningstjänsterna och beviljandet av lönesubvention överfördes till kommunen. Helsingfors stad vill också i fortsättningen främja sysselsättning av arbetslösa arbetssökande även i arbetsuppgifter i Kommun-Helsingfors. Under 2025 reserveras för detta syfte centraliserad finansiering på 2,5 miljoner euro för affärsverket för sysselsättningstjänster som stöder lönekostnaderna för sysselsättning av arbetslösa arbetssökande med 50 % i arbetsförhållanden på 12 månader. Den rekryterande instansen svarar för 50 % av lönekostnaderna. Stödfinansieringen riktas antingen till personer som varit arbetslösa länge (minst 700 förmånsdagar – dvs. har varit arbetslösa i 3,5 år) eller partiellt arbetsföra och personer som kan utföra anpassat arbete samt personer med funktionsnedsättning. Villkoret för att stöd beviljas är en utsikt om arbetsmöjligheter efter stödperioden. Det görs upp sektorspecifika planer för användningen av denna finansiering.



Mål/åtgärd	Indikator	Tidsplan	Ansvar	Utfall 2022–2025
3.5. Användningen av metoder och tillvägagångssätt för stödd sysselsättning (t.ex. arbetsträning/IPS, Jobcenter/Työkykyisempi Stadi).	har genomförts	pågående	HeSa-enheten, experter i sysselsättningsmetoder och likabehandling av personalen samt sektorerna och affärsverken.	Frågan har främjats bl.a. genom sommarjobb för unga som behöver särskilt stöd samt sommarjobb med riktat stöd under 2024–2025.
3.6. Utbudet av uppgifter av biträdande art ökas med behövliga metoder.	har genomförts	pågående	HeSa-enheten, experter i sysselsättningsmetoder och likabehandling av personalen samt sektorerna och affärsverken.	Utbildningar om lönesubventionerat arbete och garanterat arbete har ordnats för chefer (näringslivsavdelningen/ sysselsättningstjänsterna). Den förnyade lagstiftningen om lönesubvention som betonar sysselsättning av personer med funktionsnedsättning och partiellt arbetsföra beaktas i utbildningar. Som arbetsgivare vill Helsingfors stad främja sysselsättning av personer med funktionsnedsättning och partiellt arbetsföra i stadens uppgifter på ett hållbart sätt. Som en ansvarsfull arbetsgivare erbjuder Helsingfors arbete åt arbetslösa som möter utmaningar som gäller sysselsättning i sådana arbetsuppgifter som kan leda till fortsatt sysselsättning. Varaktiga personalbehov har beaktats som en del av sektorernas budget och man låter inte sådana uppgifter ”cirkulera” bland visstidsanställda.
3.7. Chefer skapar och öppnar lönesubventionerade platser och utnyttjar arbetsprövningar.	har genomförts	pågående	Stadskansliet, affärsverken och sektorerna	Pågående, se punkt 3.3. och 3.4.



4. Man främjar tillgången till svenskspråkig arbetskraft och arbetskraft som avlagt examen annanstans samt personalstabilitet och sysselsättning i stadens uppgifter

Man satsar på tillgången till personal särskilt genom att öka mångfaldig rekrytering.

Mål/åtgärd	Indikator	Tidsplan	Ansvar	Utfall 2022–2025
4.1. Vi främjar tillgången till svenskspråkig personal och personalstabilitet för att trygga lagstadgade svenskspråkiga tjänster.	har genomförts	pågående	Stadskansliet, affärsverken och ämbetsverken	NordJobb-samarbetet har stärkts. Svenskspråkiga tjänster har beaktats i fördelningen av personalresurser genom Expertbanken. Under 2023 begärdes av sysselsättningstjänsterna och UF-centret aktuell statistisk information om arbetslösa Helsingforsbor som talar svenska, och denna statistik förmedlades till Kasko och Sotepe. Det ordnades ett diskussionsmöte som riktades till några svenskspråkiga experter och chefer; målet var att ha en bakgrundsdiskussion om deras erfarenheter för utformningen av språkprinciper för arbetsgemenskaper. I språkprinciperna betonas stadens vilja att stödja utvecklingen av arbetstagarnas kunskaper i finska och svenska. Språkprinciperna presenterades också för nationalspråksnämnden. Tillgången till svenskspråkig personal och personalstabiliteten har förstärkts genom att se till att finska och svensk nämns parallellt i anvisningar och stödmaterial. Översättning av anvisningar till svenska (och engelska) har diskuterats och i intranätet finns det anvisningar för anställningsförhållanden också på svenska och engelska. Arbete har inletts för att det i fortsättningen ska finnas mer innehåll om personalfrågor på svenska och engelska.
4.2. Språkkunnig personal uppmuntras att använda sina språkkunskaper när det finns ett genuint behov i tjänsterna.	har genomförts	pågående	Stadskansliet, affärsverken och ämbetsverken	Åtgärden främjas kontinuerligt och genomförs som en del av chefsarbetet i vardagen.
4.3. Sektorerna och affärsverken budgeterar den finansiering som behövs för personalens språkutbildningar i sin egen budget varje år.	har genomförts	årligen	Stadskansliet, affärsverken och ämbetsverken	Man har budgeterat för språkutbildningar enligt anvisningarna för att utarbeta och följa budgeten samt enligt behoven. Konkurrensutsättningen av tjänster i anknytning till detta blir färdig under hösten 2025.



Mål/åtgärd	Indikator	Tidsplan	Ansvar	Utfall 2022–2025
4.4. Användning av språkkunskaper i arbetet beaktas antingen som en del av lönen eller som språktillägg enligt stadens anvisningar för beaktande av språkkunskaper i lönen.	har genomförts	pågående	Stadskansliet, affärsverken och ämbetsverken	Man kan betala språktillägg åt arbetstagaren om uppgifterna förutom användningen av modersmål förutsätter kunskaper i det andra inhemska språket, samiska eller teckenspråk, och om kravet på språkkunskaper inte har beaktats i den uppgiftsrelaterade lönen. Ovan nämnda språktillägg används på stadsnivå.
4.5. Arbetsavtal/blankett för tjänsteförordnande + basinformationsanmälan översätts till engelska.	har genomförts	2022	Heos	Blanketter är tillgängliga på finska, svenska och engelska i Sarastia-systemet.
4.6. Man stärker stadens chefers kunskaper om anställning av internationell personal och identifiering av formell kompetens som skaffats i utlandet.	har genomförts	senast 2025	Hesa-enheten, sektorerna och affärsverken	Utbildning om erkännande av examina och rätten att arbeta har ordnats för chefer och HR. En utbildningsvideo finns i intranätet. Anvisningar för anställning av inflyttade har uppdaterats. Snabbanvisningarna innehåller också punkter som kan läsas snabbt vid rekrytering av inflyttade. Det har tagits fram engelskspråkiga introduktionsmaterial om anställningsförhållandetemat. I intranätet informerades om reformerna i utlänningslagen som trädde i kraft 2025 angående anmälningar som ska göras till Migri och deras tidsfrister. Sektorerna och affärsverken har ordnat egna utbildningar för chefer bl.a. om säkerställande av rätten att arbeta.
4.7. Man utreder med sektorerna och affärsverken hur sysselsättningen av experter med främmande språk som modersmål kan främjas och vilka hinder som ska undanröjas för att åtgärda situationen.	har genomförts	2022	HeSa-enheten, sektorerna och affärsverken	En dialog fördes med sektorerna och affärsverken för att främja rekrytering av experter med främmande språk som modersmål samt hinder. Under 2023 genomfördes en utredning av förutsättningarna att bli anställd och arbeta på engelska och andra språk i programgruppen för tillgång till personal. Näringslivsavdelningen beviljade under 2025 personalavdelningen ett anslag för stöd för integration för ett pilotförsök för rekrytering av en expert med främmande språk som modersmål. Med hjälp av finansieringen har man fått erfarenheter av eventuella utmaningar i rekrytering av experter med främmande språk som modersmål och också av möjligheterna att lösa dem. Man har bl.a. ägnat uppmärksamhet åt texterna i platsannonser och hela rekryteringsprocessen. Diskussioner har förts utifrån arbetsgemenskapernas språkprinciper inuti personalavdelningen och HR. Frågor som gäller kompetensutveckling hör i detta avseende till sitt eget nätverk under 2025. Formulering av temat planeras som en del av anvisningar för personalplanering och rekryteringsanvisningar samt som separata anvisningar.



5. Utveckling av introduktion på svenska och engelska samt stöd för annan introduktion

Mål/åtgärd	Indikator	Tidsplan	Ansvar	Utfall 2022–2025
5.1. Tillgången till introduktions- och informationsmaterial på svenska och engelska ökas.	har genomförts	pågående	Joty-enheten, sektorerna och affärsverken	Padlet om praktik eller sommarjobb vid Helsingfors stad finns på svenska och engelska fr.o.m. 2022 (i fortsättningen introduktion på hel.fi-sidan). Feedbackenkäten för introduktion finns också på svenska också engelska. Den största delen av Oppivas introduktionsmaterial för personalen finns på finska, svenska och engelska. Texten och budskapet på webbplatsen Perehdytys.hel.fi har redigerats i samarbete med introduktionsnätverket och kommunikationsavdelningen. Introduktionsmaterialet i Oppiva har koncentrerats och diskussioner om detta har förts med sektorerna och affärsverken.
5.2. Användningen av klarspråk och tydligt myndighetsspråk ökas i introduktionsmaterial och personalförvaltningens övriga material.	har genomförts	pågående	Stadskansliet, affärsverken och ämbetsverken	Utbildningar om klarspråk på finska har genomförts för personalen i stadens gemensamma utbildningsutbud. Det har ordnats webbseminarier som främjar användningen av klarspråk på finska.
5.3. I stadskansliet, sektorerna och affärsverken inleds faddertutorverksamhet som utnyttjar den språk- och kulturmedvetna personalens kunskaper i introduktionen av personal som talar främmande språk som modersmål eller kommer från andra kulturer.	har genomförts	pågående	Stadskansliet, affärsverken och ämbetsverken	Under hösten 2024 och under 2025 har man genomfört språksparring som stöd för språkinläring.
5.4. Mer material om arbetarskydd översätts till svenska och engelska (t.ex. Harmoniskt i Helsingfors, anmälan om säkerhetsincidenter). Dessutom uppmärksammas också visuell presentation av information.	har genomförts	pågående	Team för arbetsgivarpolitik	Material i handboken Harmoniskt i Helsingfors har översatts både till svenska och engelska. Tre av arbetarskyddets temakort (olycksfall i arbetet, säkerhetsincidenter samt hotfulla och våldsamma situationer) har översatts till svenska och engelska. Annars har anvisningar eller material som gäller arbetarskydd på stadsnivå inte ännu översatts.



6. Jämställd lön och belöning samt befattningar

Staden främjar en transparent och rättvis löne- och belöningspolitik samt gör belöningssystemet mer känt för stadens arbetstagare.

Mål/åtgärd	Indikator	Tidsplan	Ansvar	Utfall 2022–2025
6.1. Enhetligt coachningsmaterial som är lättillgängligt för chefer. - Sidorna i intranätet Helmi har utformats som en helhet, vars mål är att erbjuda en bra arbetstagarupplevelse. Där hittar cheferna för stadens många personalgrupper enkelt Helsingfors stads belöningshelhet, kartor för bedömning av uppgifternas svårighetsgrad, grunderna för lönestrukturen och fastställande av lön samt principerna för prestationsbaserad belöning och personalförmåner. - Coachningsmaterial för belöning har gjorts till virtuella helheter som kan användas på inlärningsplattformen oberoende av tid och plats. Där finns den allmänna utbildningen om belöning för chefer och fördjupande modulspecifika coachningar. I coachningarna beaktas jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv.	har genomförts	2023	Heos: VAT-enheten	Intranätsmaterialet om belöning skapades, uppdaterades under hösten 2024 och specificerades som ett avsnitt som riktades till chefer. Coachningsmaterial för prestationsbaserad belöning har tagits fram, t.ex. ABC för engångspremier som kortfattat och på ett begripligt språk presenterar basfakta om systemet för engångspremier. Den största delen av Oppivas introduktionsmaterial för personalen finns på finska, svenska och engelska.
6.2. Chefernas kompetens i belöningskommunikation har stärkts. Cheferna har coachats i en öppen och transparent kommunikation om löner och belöning, varför det är viktigt och vad man kan åstadkomma med det samt hur det är bra att föra diskussioner om lön och belöning i arbetsgemenskapen.	har genomförts	2023	Heos: VAT-enheten och sektorernas och affärsverkens HR	Betydelsen av belöningskommunikation har lyfts starkare fram i chefcoachningar och informations- och läromaterial som producerats, t.ex. informationspaket om dataskyddsfrågor i anknytning till engångspremier för chefer.
6.3. Belöningskommunikation genomförs enhetligt, öppet, transparent och regelbundet. Chefernas belöningskommunikation är öppen, transparent och regelbunden. Medarbetarna förstår grunderna för belöning och fördelningen av den inom sin egen arbetsgemenskap.	har genomförts	2024	Sektorernas och affärsverkens ledning, HR och chefer	Coachningen om prestationsbaserad belöning planerades till början av 2023. Chefernas intranätsidor om belöning uppdaterades så att sidorna hjälper att förstå, hitta de rätta anvisningarna och kommunicera om belöning på stadsnivån. I det uppdaterade stödmaterialet om prestationsbaserad belöning uppmuntrar vi till öppen kommunikation om belöningsgrunderna. Nyheter i intranätet om belöning har genomförts aktivt om olika delområden under 2024 och 2025.



Mål/åtgärd	Indikator	Tidsplan	Ansvar	Utfall 2022–2025
6.4. Introduktionsmaterial för arbetstagare och principer för belöning görs lättillgängliga. - Sidorna i intranätet Helmi har utformats som en helhet, vars mål är att erbjuda en bra arbetstagarupplevelse. Där hittar stadens många personalgrupper enkelt Helsingfors stads belöningshelhet, kartor för bedömning av uppgifternas svårighetsgrad, grunderna för lönestrukturen och fastställande av lön samt principerna för prestationsbaserad belöning och personalförmåner. - Introduktionsmaterial om belöning som riktas till arbetstagare har gjorts till virtuella helheter som kan användas på inlärningsplattformen oberoende av tid och plats. Helheten ger en bra grund för förståelse av helheten och principerna för belöning samt vad arbetstagare vid Helsingfors stad har rätt till. I introduktionsmaterialet beaktas jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv.	har genomförts	2023	Heos: VAT-enheten	Intranätet har byggts. Intranätsidorna om belöning har uppdaterats också ur arbetstagarens perspektiv. Man har tagit fram separata webbplatser, varvid vi tydligt kan rikta arbetstagaravsnittet till målgruppen i fråga. Också den bild som illustrerar belöningshelheten har uppdaterats och den planerades så att den är lättare att förstå också för dem som inte vet så mycket om belöning. Introduktionsmaterialet om prestationsbaserad belöning planerades så att också arbetstagarna kan använda det.
6.5.Handledning och genomförande av en lönekartläggning. - En lönekartläggning ska genomföras vartannat år i enlighet med Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarnas (KT) rekommendation om lönekartläggning. - Lönernas nuläge ska analyseras genom att granska tjänstekollektivavtalen och kollektivavtalen enligt kravklass och att tillsammans med företrädare för personalen gå igenom avtalen både på stadsnivå och per sektor och affärsverk. - Utgående från analysen ska sektor- och affärsverksspecifika samt stadsgemensamma förslag till åtgärder läggas fram om det förekommer jämlikhetsproblem. Genomförandet av de överenskomna åtgärderna ska följas upp.	har genomförts	2022	Heos: VAT-enheten och HR inom sektorerna och affärsverken	Lönekartläggningens siffror för 2022 sändes till sektorer, ämbetsverk och affärsverk för kännedom och för åtgärder. Siffrorna har hämtats enligt organisationsstrukturen 2022 och formatet är detsamma som tidigare. På grund av ändringar i informationssystemet (Hijat–Sarastia) är informationen från mars 2022: det är en tid för vilken man fortfarande fick tillräckligt pålitlig information. Dessutom genomförs därmed den cykel på två år som fastställts för kartläggningen. Lönekartläggningen 2024 blev färdig i november. Den behandlades 22.11.24 i VAT-styrgruppen med sektorernas personalchefer och ansvariga personer samt 28.11.24 med personalorganisationernas ordförande i en personalpolitisk arbetsgrupp. Av sektorerna och organisationerna begärdes egna analyser som beaktades i sammanfattningen av lönekartläggningen. Dessutom behandlade sektorerna internt sina egna observationer, och helheten behandlades på stadsnivå i stadens personalkommitté i december.



Mål/åtgärd	Indikator	Tidsplan	Ansvar	Utfall 2022–2025
6.6. Nyckeltalen för engångspremier följs upp regelbundet En enhetlig, alltid tillgänglig och regelbundet uppföljd dashboard för engångspremier med därmed tillhörande nyckeltal för ledningen och HR. Jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv har beaktats i nyckeltalen.	har genomförts	2023	Heos: VAT-enheten och HR inom sektorerna och affärsverken	Kansliet koordinerar uppföljningen av nyckeltalen för engångspremier. Användningen av engångspremier har följts och följs också i fortsättningen upp per kvartal vid staden. Sektorspecifika frågor samt könsfördelningen har beaktats i uppföljningen. Det utvecklas ingen egentlig egen applikation för detta före det nya HR-helhetssystemet.
6.7. Befattningarna görs könsneutrala. Stadens befattningar går igenom, arbete med samarbetspartner bereds och befattningarna görs planmässigt könsneutrala.	genomförts delvis	Före slutet av 2023	Heos: VAT-enheten samt HR inom sektorerna och affärsverken	De finska juristbefattningarna (lakimies) har gjorts könsneutrala. Enligt planer ska arbetet slutföras under nästa åtgärdsperiod.



7. Samordning av arbete och det övriga livet

Helsingfors vill vara en arbetsplats som är så bra som möjligt och som för sin del möjliggör ett balanserat liv för personalen.

Mål/åtgärd	Indikator	Tidsplan	Ansvar	Utfall 2022–2025
7.1. Sektorer och affärsverk ska utveckla sin personals möjligheter att samordna arbetet och det övriga livet med hjälp av befintliga möjligheter till flexibilitet och medel (t.ex. flexibel arbetstid, studieledighet, familjeledighet, flexibel planering av arbetsskift, deltidarbete, uppgiftsarrangemang, tjänste- och arbetsledighet) samt befintligt coachningsmaterial när det behövs.	har genomförts	pågående	Stadskansliet, sektorerna och affärsverken	En enkät har genomförts för sektorerna om användningen av flexibilitet i arbetslivet och distansarbete utomlands för kartläggning av utvecklings- och anvisningsbehov. En åtgärdsplan för genomförande av utvecklingsarbete och kommunikation som fortsätter till 2025 har utarbetats. Enligt planer publiceras en intranätsida som sammanfattar sätt att samordna arbete och det övriga livet före slutet av 2025.
7.2. Staden följer anvisningarna för multilokalt arbete inom ramen för arbetet.	har genomförts	pågående	Stadskansliet, sektorerna och affärsverken	Staden har gett ut nya anvisningar för multilokalt arbete 1.10.2023. En uppdaterad version av anvisningarna för multilokalt arbete har getts ut före slutet av 2024 och intranätsidan om multilokalt arbete har uppdaterats. Intranätsidan har också flyttats till en annan plats där den är lättare att hitta. En ny egen intranätsida om distansarbete utomlands samt stödmaterial med anvisningar har utarbetats.
7.3. Helsingfors stad utnyttjar verksamhetsmodellen för ett bra liv som utvecklats av Kommunarbetsgivarna.	genomfördes inte	enligt behov	Joty-enheten, sektorerna och affärsverken	Genomförs enligt behov. Helsingfors stad har genomfört motsvarande åtgärder som stöder samordning av arbete och det övriga livet som i modellen för ett bra liv. Verksamhetsmodellen i fråga ska införas under den nya jämställdhets- och likabehandlingsplanperioden.
7.4. Vid behov samarbetar Helsingfors stad och dess sektorer, affärsverk och ämbetsverk för att främja samordning av arbete och det övriga livet med utomstående expertpartner.	har genomförts	enligt behov	Joty-enheten, sektorerna och affärsverken	Har genomförts enligt behov.



8. Arbetsgemenskaper som stöder ett jämställt arbetsliv

Arbetsgemenskapen har en viktig betydelse för ett smidigt arbete och arbetshälsan.

Mål/åtgärd	Indikator	Tidsplan	Ansvar	Utfall 2022–2025
8.1. Arbetsgemenskaperna följer handboken Harmoniskt i Helsingfors (Förebyggande och behandling av osakligt bemötande och trakasserier).	har genomförts	pågående	Stadskansliet, sektorerna och affärsverken	Åtgärden främjas kontinuerligt och genomförs som en del av arbetsgemenskapernas vardag. Handboken Harmoniskt i Helsingfors uppdateras 2025 för att ännu bättre bemöta arbetsgemenskapernas behov.
8.2. Arbetsgemenskap utvecklar sina kunskaper genom att delta i stadens befintliga och kommande coachningar om jämställdhet och likabehandling.	har genomförts	pågående	Stadskansliet, sektorerna och affärsverken	Stadin HR ordnade i samarbete med Helsingfors universitet en utbildning om inkluderande och välkomnande arbetsgemenskaper i januari 2024. Utbildningen handlade om hurdan en språkmedveten arbetsgemenskap är och vad inkluderande verksamhet innebär. Dessutom delades praktiska tips om språkmedvetna och inkluderande tillvägagångssätt samt hur arbetsgemenskapen bör förbereda sig innan en internationell expert anländer. Hälften av utbildningen genomfördes på finska, hälften på engelska. Se också åtgärder 11.1., 11.3–11.5.
8.3. Staden stöder arbetsgemenskaper som har fått lägre Kommun10-helhetsresultat i enkäterna Kommun10 (och Fiilari) genom att erbjuda arbetsgemenskaperna och cheferna coachningar.	har genomförts	pågående	Joty-enheten	Konkurrensutsatta coachningspartner är tillgängliga för sektorerna/affärsverken. Riktas utifrån enkätresultaten. Stödåtgärder har riktats till arbetsgemenskaper som enligt Kommun10-resultaten har särskilt behov av stöd. 2025 genomförs 27 riktade projekt för utveckling av arbetsgemenskapen.
8.4. Staden lanserar principer för tryggare rum och principerna går igenom också angående personalens evenemang.	har genomförts	2022	TieTyö och VAT-enheten, sektorerna och affärsverken	Har genomförts. Anvisningar för att utarbeta principer för tryggare rum lades till i intranätet under våren 2022. Anvisningar för att ordna tryggare evenemang samt principer för tryggare evenemang gavs ut i intranätet under våren 2024. Vid behov kan anvisningarna ändras för att passa ett eget evenemang.
8.5. Staden fortsätter att omskylta och öka antalet toaletter, dusch- och omklädningsrum som är lämpliga för alla kön.	har genomförts	pågående	Stadskansliet, sektorerna och affärsverken	Under 2022–2024 har man genomfört könsneutrala toaletter: • I näringslivsavdelningens lokaler på Folkskolegatan. • I kommunikationsavdelningens lokaler på Alexandersgatan 22–24. • I förvaltningsavdelningens lokaler på Norra Esplanaden 15–17. Under 2025 genomfördes ingen könsneutral lokallösning på grund av stort motstånd från användarna.



9. Chefsarbete som stöder jämställdhet och likabehandling

Helsingfors stad utvecklar ledarskapet och chefsarbetet målmedvetet.

Mål/åtgärd	Indikator	Tidsplan	Ansvar	Utfall 2022–2025
9.1. Ledningen stöder och förbinder sig starkt till att främja jämställdhets- och likabehandlingsteman och inkluderar dem i sin kommunikation.	har genomförts	pågående	Stadskansliet, sektorerna och affärsverken	Har genomförts. Staden är Helsinki Prides huvudsamarbetspartner och har engagerat sig i statsrådets antirasistiska kampanj ”Handlingar, inte bara ord”. Stadens högsta ledning har deltagit i Prideparaden årligen.
9.2. Ledningen säkerställer en nödvändig budgetering för att främja åtgärderna.	har genomförts	årligen	Stadskansliet, sektorerna och affärsverken	Har genomförts. En nödvändig budget reserverades för att främja åtgärderna.
9.3. Ledningen och cheferna ökar sina inkluderings- och mångfaldskunskaper genom att delta i coachningshelheter om mångfald och inkludering.	har genomförts	pågående	Stadskansliet, sektorerna och affärsverken	Har genomförts. Se Punkt 10.1



Kompetensutveckling och coachningar

10. Coachningar för arbetsgemenskapernas och organisationernas stödinstanser (HR, arbetarskyddet)

Helsingfors stad ska fortsätta att utveckla sin personals omfattande kompetens vad gäller att beakta jämställdhet, likabehandling och mångfald som en del av processerna för personalledarskapet, beslutsfattandet, en ansvarsfull personalpolitik samt utveckling av ledarskapet och arbetsgemenskaperna.

Mål/åtgärd	Indikator	Tidsplan	Ansvar	Utfall 2022–2025
10.1 Temat Ledning av mångfald och inkluderande ledarskap inkluderas i coachningar för ledningen.	har genomförts	2022–	Osu-enheten och TieTyö-enheten	Stadin Akatemia har erbjudit temamöten om ledning av mångfald. I november 2022 ordnades utbildningar om ledning av mångfald och främjande av inkludering i samarbete med Taitotalo. I november 2023 ordnades en utbildning om ledning av en mångfaldig arbetsgemenskap under ledning av Inklusiiv-experten. Pilotutbildningar om ledning av en mångkulturell och flerspråkig arbetsgemenskap genomfördes 2024 för svenskspråkiga daghemsföreståndare i Kasko och chefer för funktionshindersservicen i Sotepe. Innehåll om ledning av en mångfaldig arbetsgemenskap 2024 har getts ut i Oppiva. Allt fler har genomfört nätstudier i ledning av mångfald under 2025. Ledning av mångkulturella arbetsgemenskaper har stötts med ledarskapsutbildningar som har genomförts under hösten 2024 och våren 2025. Under våren 2025 genomfördes ett webbseminarium om kulturmedvetet ledarskap (Johda kulttuuritietoisesti). Lärare inom småbarnspedagogik på daghem, som var mentorer för Kaskos spanskspråkiga lärare inom småbarnspedagogik, utbildades under våren 2025 om verksamheten i en mångkulturell arbetsgemenskap samt om stöd för språkmedveten språkinläring.
10.2 Chefernas kunskaper om mångfaldig rekrytering förstärks genom att erbjuda dem coachning och inkludera temana i helheten av rekryteringscoachningar i följande teman: tillgänglig rekrytering, positiv särbehandling, anonym rekrytering, användning av lönesubventioner, arbetsprövning, anpassning av arbete, stödformer inom sysselsättning.	har genomförts	pågående	Hesa-enheten, sektorerna och affärsverken	Har genomförts. Vi genomförde en utbildning om tillgänglig rekrytering i samarbete med Riesa Consultative Oy i november 2021, och en inspelning av utbildningen finns i intranätet. Under 2022 genomförde vi en utbildning om tillgänglig rekrytering med Vamlas. Informationsmöten om lönesubvention har fortsatt för chefer. Sysselsättningstjänsterna ordnar informationsmöten och Stadin HR stöder i marknadsföringen. En del informationsmöten som ordnades för HR ställdes in på grund av ett lågt antal deltagare. 1.1.2025 upphörde beviljande av lönesubvention i sådan form när organiseringsansvaret för arbetskraftsservice övergick till kommunerna. Utbildningar om sysselsättningspenning har ordnats för chefer och HR inom Kommun-Helsingfors och informationsmöten om lönesubvention har fortsatt i Sotepe. Teman om mångfald har lagts till i utbildningar om rekrytering. Vi har också gett ut korta informationsvideor som ger nyttiga tips om rekrytering av personer med funktionsnedsättning och partiellt arbetsföra (se 3.2).



Mål/åtgärd	Indikator	Tidsplan	Ansvar	Utfall 2022–2025
10.3. Stöd för samordning av arbete och det övriga livet inkluderas i stadens kontinuerliga chefsutbildningar som genomförs av staden eller partner.	har genomförts	pågående	Joty och Osu-enheten	Sätt som stöder samordning av arbete och det övriga livet behandlas i chefsutbildningar (t.ex. Startti Stadin esihenkilötyöhön).
10.4. Temat ”antirasism i arbetslivet” behandlas på ledningens möten.	har genomförts	2022	TieTyö-enheten	Under våren 2024 ordnade vi en stadsgemensam antirasismutbildning för hela stadens personal. Utbildningen stärkte deltagarnas färdigheter att identifiera olika former av rasism samt praxis och verksamhetsmodeller som upprätthåller rasism i sitt eget tänkande och arbete. Framför allt hjälpte utbildningen att ta hänsyn till att den egna rollen möjliggör förändring och att hitta sätt att inkludera ett antirasistiskt arbetssätt i vardagen i både arbetsgemenskaper och kundmöten. Under våren 2025 ordnades en stadsgemensam antirasismutbildning som handlade om mikroaggressioner och motretorik. Utbildningen ordnades i Teams med cirka 200 deltagare. Staden deltar också i den antirasistiska kampanjen ”Handlingar, inte bara ord” som startades av statsrådets kansli.



11. Utbildningar för arbetsgemenskapernas och organisationernas stödinstanser (HR, arbetarskydd)

Mål/åtgärd	Indikator	Tidsplan	Ansvar	Utfall 2022–2025
11.1. Den virtuella Helvi-utbildningen om jämställdhet och likabehandling går igenom i stadens alla arbetsgemenskaper (om den inte har gåtts igenom under 2020–2021).	genomförts delvis	pågående	Stadskansliet, sektorerna och affärsverken	Helvi-utbildningen om jämställdhet och likabehandling hade totalt 6977 deltagare och 1322 sessioner under 2021–2024.
11.2. Helvi-utbildningen om jämställdhet och likabehandling textas på svenska och engelska samt på teckenspråk.	har genomförts	2022 på svenska 2023 teckenspråk och engelska	TieTyö-enheten	Helvi översattes till svenska 2022. Helvi översattes till engelska och teckenspråk under våren 2024.
11.3. Temana Mångsidig och inkluderande arbetsgemenskap och omedvetna fördomar inom arbetsgemenskapen ska inkluderas i coachningar som arbetsgemenskaperna erbjuder.	har genomförts	2022–	Osu-enheten och TieTyö-enheten	Temamöten om ledning av mångfald i Stadin Akatemias öppna utbud. Möjlighet att genomföra specifikt för arbetsgemenskapen med hjälp av en samarbetspartner. I november 2022 ordnades en utbildning om ledning av mångfald och praxis som främjar inkludering i samarbete med Taitotalo. I november 2023 ordnades en utbildning om ledning av en mångfaldig arbetsgemenskap under ledning av Inklusiiv-experten. Gemensamt utbildningsutbud om dessa teman har ordnats. Personalens utveckling inom mångkulturalism och omvandlingen av det till en resurs har stötts och främjats i en webbseminarieserie (3 webbseminarier) under våren 2025 samt vidare under hösten 2025 med en webbseminarieserie om språkmedvetenhet (3 webbseminarier) och med en ny webbseminarieserie om stöd för en mångkulturell arbetsgemenskap (3 webbseminarier).
11.4. Utbildning/stöd för utveckling i temat Kulturell mångfald och språkmedvetenhet utarbetas/erbjuds för arbetsgemenskaper.	har genomförts	2022–	Osu-enheten	Temamöten om ledning av mångfald har erbjudits genom Stadin Akademia. Möjligheten till genomförande specifikt för arbetsgemenskapen med hjälp av en samarbetspartner har också erbjudits. Under 2024 publicerades Oppiva-nätkurser om ledning av en arbetsgemenskap som blir mer internationell. Under 2024 genomfördes 5 pilotprojekt med temat Fungerande mångkulturell arbetsgemenskap: på två daghem (dh Suvi och dh Laakavuori) samt på en avdelning på alla tre sjukhus (DaL, Malm, Storkärr). Allt fler har genomfört nätstudier som erbjuds för ledning av mångfald och utveckling av arbetsgemenskaper samt för dem som introducerar nya arbetstagare med främmande språk som modersmål under 2025. Under 2025 genomfördes 2 pilotprojekt med temat Fungerande mångkulturell arbetsgemenskap: på ett seniorhem i Forsby och ett daghem (dh Taneli-Kolkka).



Mål/åtgärd	Indikator	Tidsplan	Ansvar	Utfall 2022–2025
11.5. Utbildning/material i temat Könsmångfald och bemötande av mångfaldiga familjer ska utarbetas/erbjudas för arbetsgemenskaper.	har genomförts	2023	Jämställdhets- och likabehandlingsexperter inom TieTyö-enheten och Delaktighet och rådgivning-enheten, Osu-enheten.	Helsingfors är huvudsamarbetspartner för Pride, och som en del av partnerskapet har vi årligen ordnat en Pride-utbildning för personalen. I början av juni 2022, 2023, 2024 och 2025 ordnades för stadens personal utbildningar som behandlade både arbetsgemenskapens och ledningens perspektiv på könsmångfald. Dessutom producerades för personalen material, en informationsaffisch och en ”visste du att...”-affisch som gav information om könsmångfald. På personalens intranätsida finns också olika Setas utbildningsvideor om könsmångfald. För personalen har man också ordnat andra olika Pride-veckoevenemang (till exempel en Queer historia-promenad och ett besök till Konsthemmet Kirpilä).
11.6. Arbetarskyddet, personalens företrädare och HR ökar aktivt sina kunskaper om personalens mångfald, inkludering, jämställdhet och likabehandling genom att delta i utbildningar/eventemang om temat.	har genomförts	pågående	Stadskansliet, sektorerna och affärsverken	Har genomförts. Se punkter 11.3., 11.4. ja 11.5.



12. Nätverksverksamhet

Mål/åtgärd	Indikator	Tidsplan	Ansvar	Utfall 2022–2025
12.1. Personalens mångfaldsnätverk utgör sektorernas och affärsverkens gemensamma nätverk för frågor som gäller personalen.	har genomförts	pågående	TieTyö-enheten och sektorerna och affärsverken	De ansvariga personerna för mångfaldsnätverket sammanträder en gång i månaden. På mötena ges en gång per halvår en översikt över uppföljningen av jämställdhets- och likabehandlingsåtgärder och hur de framskrider per sektor. Under 2023 behandlades också bl.a. resultaten av jämställdhets- och likabehandlingsenkäten, delreformen av diskrimineringslagen, termer som gäller temat och webbutbildningens innehåll. Under 2024 behandlades bl.a. verktyg som gäller arbetarskydd och trakasserier (Harmoniskt i Helsingfors, rapporteringskanalen), internationella rekryteringar, mångfaldig rekrytering, personalens nätverk (Bipoc, Queer Stadi) och projektplanen för den nya jämställdhets- och likabehandlingsplanen för personalen. Under 2025 behandlades bland annat språkprinciper, sysselsättning av personer med funktionsnedsättning och partiellt arbetsföra, ledning av mångfald, lönekartläggning och åtgärderna i den nya jämställdhets- och likabehandlingsplanen för personalen.
12.2. Personalärenden främjas inom koordineringsgruppen för tvåspråkighet på stadsnivå.	har genomförts	pågående	Ansvar: förvaltningsavdelningen, HR-representation Heos	Stadin HR var företrädare i koordineringsgruppen för tvåspråkighet och gav sitt godkännande för kansliets tvåspråkighetsplan.
12.3. Nätverket Queer Stadi är stadens partner i utvecklingen av stadens personalpolitik i en mer jämställd och jämlik riktning.	har genomförts	pågående	Samarbete på stadsnivå genom TieTyö-enheten	Under personalens Pride-vecka i slutet av maj 2023 ordnades en konstworkshop för nätverket Queer Stadi. Under personalens Pride-vecka 2024 ordnades en filમેftermiddag, där man såg den första delen av dokumentärserien Suomi on Queer. Efter dokumentären fördes en diskussion som leddes av Traseks ordförande Kasper Kivistö samt Jussi Nissinen. Under våren 2025 under personalens Pride-vecka öppnades för nätverket Queer Stadi en förhandsanmälan till Queer historia-promenader och besök till Konsthemmet Kirpilä. Under veckan ordnades också en Pride-utbildning om könsmångfald.



Mål/åtgärd	Indikator	Tidsplan	Ansvar	Utfall 2022–2025
12.4. Helsingfors stad utreder inrättandet av nätverket POCit*. *Syftet med nätverket Stadin POCit är att erbjuda människor en trygg plattform där medarbetare som tillhör en etnisk (kulturellt) eller synlig (rasmässigt) minoritet kan utbyta idéer med varandra, få kamratstöd och tillsammans diskutera hur man kan främja jämställdhet och likabehandling hos staden ur perspektivet av medarbetare som tillhör en etnisk (kulturellt) eller synlig (rasmässigt) minoritet i synnerhet.	har genomförts	2022	Samarbete på stadsnivå genom TieTyö-enheten	Under våren 2024 inrättades ett Bipoc-nätverk för stadens personal. Bipoc kommer från de engelska orden black, indigenous, people of colour, och nätverkets mål är att erbjuda ett forum som baserar sig på kamratstöd för utbyte av tankar för arbetstagare som hör till minoriteter på grund av ursprung, etnisk bakgrund eller hudfärg. Nätverket har en egen Teams-grupp där det är möjligt att föra diskussioner, utbyta tankar och få kamratstöd. Bipoc-nätverkets ledare deltog i mars 2025 i en stadsgemensam workshop som inledde planeringen av den nya jämställdhets- och likabehandlingsplanen för personalen.



13. Tillgänglighet

I fråga om tillgänglighet har staden som syfte att följa lagen om tillhandahållande av digitala tjänster. Helsingfors stads riktlinjer för tillgänglighet utgör enhetliga allmänna riktlinjer för hela staden och alla förvaltningar i tillgänglighetsarbetet.

Mål/åtgärd	Indikator	Tidsplan	Ansvar	Utfall 2022–2025
13.1. Digital tillgänglighet beaktas intersektionellt i digitala tjänster, webbplatser, applikationer och publikationer som gäller personalen. De experter inom personalförvaltningen och andra experter som utarbetar de digitala materialen för personalen ska genomgå coachningar i tillgänglighetsfrågor genom att gå igenom de befintliga coachningsmaterialen (Systemet Onni och plattformen Oppiva).	har genomförts	pågående	Stadskansliet, sektorerna och affärsverken	Intranätwebbplatsen och externa hel.fi-webbplatser har genomförts enligt tillgänglighetsstandarderna och är tillgängliga. Intranätet innehåller också mycket information om tillgänglighet. Stadens intranät uppfyller de kritiska tillgänglighetskrav som lagen fastställer. Man har emellertid observerat i Sharepoint-plattformen vissa brister som inte kan åtgärdas (se tillgänglighetsutlåtandet i intranätet: https://helsinginkaupunki.sharepoint.com/sites/Intra/SitePages/Saavutettavuusseloste.aspx). Innehållens tillgänglighet följs upp och förbättras kontinuerligt. De utbildningar, anvisningar och informationsmaterial som produceras följer tillgänglighetsstandarderna. På Oppiva-plattformen erbjuds även nätstudier om grunderna för tillgänglighet som har genomförts av 409 personer. De inlärningsinnehåll som erbjuds på plattformen uppfyller tillgänglighetskraven. Innehållsproducenter hänvisas till att göra tillgängliga innehåll med hjälp av studier som riktats till innehållsproducenter samt anvisningar som finns i mallen för nätstudierna.
13.2. Staden främjar aktivt beaktande av tillgänglighet i alla processer som gäller personalen och i det dagliga arbetet. Stadin HR ordnar till exempel för rekryterande chefer utbildning om tillgänglighet. Till exempel utbildningen om tillgänglig rekrytering (Esteetön rekrytointi) i samarbete med Riesa Consultative Oy. Utbildningen är avsedd för chefer och HR-proffs. Huvudvikten är i beaktande av tillgänglighet i olika skeden av rekryteringsprocessen.	har genomförts	pågående	Stadskansliet, sektorerna och affärsverken	Vi genomförde en utbildning om tillgänglig rekrytering i samarbete med Riesa Consultative Oy i november 2021, och en inspelning av utbildningen finns i intranätet. Under 2022 genomförde vi en utbildning om tillgänglig rekrytering med Vamlas och dessutom producerade vi en kort informationsvideo om tillgänglig rekrytering. Utbildningsmaterialet finns i intranätet. Under 2023 visades en kort videointervju om tillgänglig rekrytering i Johdossa-sändningen. Videon finns också i intranätet. Vi har gett ut i stadens intranät korta informationsvideor som ger nyttiga tips om rekrytering av personer med funktionsnedsättning och partiellt arbetsföra. Stadsmiljösektorn genomförde under hösten 2024 ett pilotprojekt om användningen av en tillgänglighetsklausul i rekryteringar. Arbetssökanden ställde inga frågor om klausulen under försöket, och därför fattades beslutet om att utelämna klausulen och avbryta pilotprojektet.



14. Karriärer

Staden uppmuntrar till ständig utveckling av kompetens, arbetsväxling och en mångsidig karriärväg, men beaktar även underrepresenterade grupper karriärer.

Mål/åtgärd	Indikator	Tidsplan	Ansvar	Utfall 2022–2025
14.1. Sektorer och affärsverk ska beakta synpunkterna på jämställdhet mellan könen och likabehandling som en del av de årliga åtgärderna i planen för kompetensutveckling.	har genomförts	pågående	Stadskansliet, sektorerna och affärsverken	Sektorerna och affärsverken har enligt sina utvecklingsbehov beaktat utvecklingen av kompetens i jämställdhet och likabehandling i sina planer.
14.2 Helsingfors stad ska jämställt och jämlikt främja sin personals karriärmöjligheter.	har genomförts	pågående	Stadskansliet, sektorerna och affärsverken	Staden har utvecklat modeller för intern rörlighet.
14.3. Framgångssamtalen (inkl. utvärdering av arbetsprestationer, individuell utvecklingsplan) och därmed tillhörande riktlinjer följer principerna för jämställdhet och likabehandling.	har genomförts	pågående	Stadskansliet, sektorerna och affärsverken	Framgångssamtal är konfidentiella samtal mellan chefen och arbetstagaren, och syftet är att diskutera målen för arbetet utifrån individen, förutsättningarna för att lyckas och behov av stöd/utveckling samt hur man har lyckats uppnå målen för föregående period. Jämställdhets- och likabehandlingsfrågorna genomförs baserat på individen. Under 2025 genomfördes en inkluderande utredning om de faktorer som bidrar till att framgångssamtalet medför nytta samt genomförandegrad. Utifrån utredningsarbetet genomförs korrigerande åtgärder på kort sikt och på lång sikt större förändringar i själva processen som en del av utvecklingen av HR-helhetssystemet.
14.4. Sektorer och affärsverk ger vid behov stöd (t.ex. mentorverksamhet/ karriärcoachning) för personer som slutfört sin examen utomlands och/eller som har ett annat språk än finska eller svenska som modersmål.	genomfördes inte	pågående	Stadskansliet, sektorerna och affärsverken	Genomfördes inte eftersom konkurrensutsättningen om samarbetspartner inte har blivit färdig.



15. Kommunikation

Staden fortsätter sin starka interna och externa kommunikation om jämställdhets- och likabehandlingsteman och vill vara en föredömlig och framstående pionjär även i samhället.

Mål/åtgärd	Indikator	Tidsplan	Ansvar	Utfall 2022–2025
15.1. Kommunikationens roll stärks ytterligare och koordineras tillsammans med sektorerna och affärsverken.	–	–	–	Man har kommunicerat brett, både internt och externt, om temadagar och kampanjer för jämställdhet och likabehandling under hela strategiperioden.
15.2. En separat kommunikationsplan på stadsnivå utarbetas för att ge balanserat stöd för genomförandet av denna plan (t.ex. tvåspråkighet, jämställdhet mellan könen, internationalism, icke-diskriminering, inkludering). Ett planmässigt temaår för kommunikation om jämställdhet och likabehandling ska genomföras för att uppmuntra till en öppen diskussion om temana.	har genomförts	2022–2023	TieTyö-enheten samt vid behov de övriga Heos-enheterna tillsammans med kommunikationsavdelningens experter.	Har genomförts. En kommunikationsplan utarbetades tillsammans med servicen 2022, 2023 och 2024. I planen kartlades viktiga datum samt evenemang och utbildningar i anknytning till temat.
15.3. En bildsamling om mångfald ska utarbetas för rekryteringskommunikation. Olika identiteter ska synas i stadens interna och externa rekryterings- och personalkommunikation.	har genomförts	2023–2024	TieTyö-enheten samt vid behov de övriga Heos-enheterna tillsammans med kommunikationsavdelningens experter.	Har genomförts. En bildsamling som beaktar mångfald har fotograferats Q4/2022. Bilder används bl.a. i personalkommunikationen och intranätet samt i rekryteringar och på arbetsgivarwebbplatsen. Bilder som beaktar mångfald används i rekryteringskommunikation i den omfattning som möjligt. Vi genomförde flera karriärberättelser om uppgifter, där man hade rekryterat arbetstagare med språkkunskaper som utvecklas.
15.4. Helsingfors stad fortsätter att utveckla könsneutralt språk och normmedveten kommunikation som en faktor som ökar jämställdhet och likabehandling. Guiden om normmedveten kommunikation som färdigställdes för Helsingfors stad ska gås igenom med stadens kommunikation och HR.	har genomförts	pågående	Experter på jämställdhet, likabehandling och kommunikation, alla experter på intern och extern kommunikation samt rekryteringskommunikation hos staden.	En handbok om normmedveten kommunikation och Areenas informationsinslag om normmedveten kommunikation finns i stadens intranät. Materialet är tillgängligt för och kan användas av hela stadens personal.



16. Åtgärder för att mäta jämställdhet och likabehandling

Mål/åtgärd	Indikator	Tidsplan	Ansvar	Utfall 2022–2025
16.1 Läget för personalens jämställdhet och likabehandling följs upp årligen i samband med personalrapporteringen (flexibilitet i arbetslivet, familjeledigheter, modersmål).	har genomförts	årligen	Heos	Läget följs upp. Under 2022 tog 2,6 % av personalen ut familjeledigheter, personalantalet uppgick till 37 531. Av det officiella personalantalet hade 9,7 % ett annat modersmål än finska eller svenska. Social- och hälsovårdssektorn hade det största antalet arbetstagare med annat modersmål (12,2 %). Under 2022 utgjorde andelen män av personalen cirka 24,3 % och kvinnor cirka 77,2 %. Under 2023 tog 2 % av personalen ut familjeledigheter, personalantalet uppgick till 37 559. Under 2023 utgjorde andelen män av personalen cirka 22,8 % och kvinnor cirka 77,2 %. Det förekommer skillnader mellan sektorerna och affärsverken i fråga om andelen män och kvinnor. Andelen personer som har ett annat modersmål än finska eller svenska av det officiella personalantalet uppgick till cirka 9,3 %. Under 2024 tog 3,37 % av hela stadens personal ut familjeledigheter, varav kvinnor tog ut 3,12 % och männen 0,24 %. Av alla kvinnor tog 4 % ut familjeledigheter och av alla män 1,06 %.
16.2. Läget för personalens jämställdhet och likabehandling ska följas upp vartannat år med hjälp av enkäten Kommun10 och enkäten Fiilari för personalen.	har genomförts	vartannat år	TieTyö-enheten	Läget följs upp i enkäter bl.a. utifrån resultat som gäller diskriminering.
16.3. Mätningen av jämställdhets- och likabehandlingsfrågor beaktas i den utsträckning det är möjligt i det nya HR-helhetssystemet 2024.	genomfördes inte	2024	Heos	Beaktas i den utsträckning det är möjligt och beaktas i planeringen av projektet. Införande av systemet har skjutits upp till en senare tidpunkt och därför genomfördes inte åtgärden ännu under denna planperiod.
16.4. En anonym enkät om jämställdhet och likabehandling genomförs för personalen.	har genomförts	2023	TieTyö-enheten	Har genomförts. En anonym enkät om jämställdhet och likabehandling genomfördes för personalen under våren 2023.



17. Målnivåer som fastställts för indikatorer

Mätaren Kommun 10	Nuläge (2020)	Målnivå 2024	Utfall 2024
Har personligen upplevt diskriminering (diskrimineringslagen)	hela personalen 9,4 %	0 %	18,30 %
Diskriminering har anmälts till arbetsgivaren (de som har upplevt diskriminering)	stadsnivå 26,5 %	100 %	28,10 %
Socialt kapital (skala 1–5, ju större, desto mer)	män 3,83 / kvinnor 3,85	män 3,87 / kvinnor 3,93	män 74 % / kvinnor 75 %
Har personligen upplevt diskriminering på grund av kön	män 2,3 % / kvinnor 1,5 %	0 %	14 %*
Har personligen upplevt sexuella trakasserier (av klienter, kollegor och chefer)	män 4,5 % / kvinnor 5,4 %	0 %	män 3 % / kvinnor 4 %
Har anmält sexuella trakasserier till arbetsgivaren	män 27 % / kvinnor 42,3 %	100 %	män 29 % / kvinnor 40 %
Kan påverka sina arbetstider (ju högre värde, desto mer)	män 2,98 / kvinnor 2,81	Mål: en ökning på 0,01 på skalan	män 41 % / kvinnor 37 %
Individuellt utvecklingssamtal genomförts	män 67,8 % / kvinnor 64,7 %	94 %	77 %**

HR-nyckeltal	Nuläge (2020)	Målnivå 2025	Utfall 2024
Antalet personal med främmande språk som modersmål	9,0 % hela personalen / 8,4 % av det officiella personalantalet	11 % hela personalen, 10,4 % den officiella personalen	11,1 % det officiella personalantalet

*av alla som har upplevt diskriminering
**av alla som svarat



8. Bakgrundsmaterial

Interna källor:

Helsingfors stadsfaktaservice (2024).
Tilastotietoja Helsingistä 2024.

Personalrapport 2021

Personalrapport 2022

Personalrapport 2023

Personalrapport 2024

Externa källor

Arbetshälsinstitutet AHI (2024). Kommunsektorns arbete och arbetstagares välbefinnande. Materialhelhet från Kommun10-enkäten. Arbetshälsinstitutet, arbetslivskunskap. Publicerad 12.3.2019, uppdaterad 9.12.2024. Kommunsektorns arbete och arbetstagares välbefinnande | Arbetslivskunskap | www.tyoelamatieto.fi (Hänvisats 23.10.2025).

Arbetshälsinstitutet AHI (2025). Samordning av arbete och det övriga livet. Temasida Arbetshälsa och arbetsförmåga Balans mellan arbete och privatliv | Arbetshälsinstitutet (Hänvisats 23.10.2025).

Bergbom, B., Yli-Kaitala, K. och Toivanen, M. (2022). Monimuotoisuus ja inklusiivisuus asiantuntijaorganisaatiossa. Arbetshälsinstitutets webbsida. Monimuotoisuus ja inklusiivisuus asiantuntijaorganisaatiossa | Työterveyslaitos (Hänvisats 5.9.2025).

Diskrimineringsombudsmannen (2024). Diskrimineringsombudsmannens årsberättelse (2024). Diskrimineringsombudsmannens årsberättelse 2024 (Hänvisats 20.8.2025).

FPA (2024). FPA-statistik Förmåner till barnfamiljer 2024. FPA-statistik Förmåner till barnfamiljer 2024. (Hänvisats 26.9.2025).

Hotti, A (2021). Naisvaltainen kunta-ala. KT-lehti. Publicerad 18.2.2021. Naisvaltainen kunta-ala | KT-lehti (Hänvisats 10.9.2025).

ILO (2019). Convention C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190). International Labour Organization, Normlex Information System on International Labour Standards. Convention C190. (Hänvisats 10.10.2025).



Jämställdhetsombudsmannen (2024). Jämställdhetsombudsmannens årsberättelse 2024. [ISBN 978-952-7156-36-0](#) (Hänvisats 20.8.2025).

Laine, P. (2024). Förändringarna i arbetslivet, jämställdheten på arbetsmarknaden och lika lön. Statistikcentralen och social- och hälsovårdsministeriet. Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2024:26. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8458-5>

Människorättscentret (n.d.) FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. [Människorättscentret, vammaisten ihmisten oikeudet – temasida](#). (Hänvisats 10.11.2025).

OECD (2025), “Supports (th)at work: Policy tools to support workplace action on intimate partner violence”, No. 13, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/343cff04-en>.

Scott, K., Charlot, N., Cleroux, A. & Lopez, J. (2021). Can work be safe, when home isn’t? Impact of intimate partner violence on work, workers and workplaces in Sweden. [Swedish Gender Equality Agency report](#). (Hänvisats 4.11.2025).

Statistikcentralen (2022). Työelämä tilastoina. Helsingfors: Statistikcentralen. <https://guides.stat.fi/tyoelama-tilastoina/> (Hänvisats 6.11.2025).

Statistikcentralen. (2023). Sukupuolistunut väkivalta ja lähisuhdeväkivalta Suomessa 2021 – Loppuraportti. Red. Attila, H., Keski-Petäjä, M., Pietiläinen, M., Lipasti, L., Saari, J. & Haapakangas, K. Helsinki 2023. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-244-717-3>

Statistikcentralen (2025). Vuonna 2024 työllisiä vähemmän ja työttömiä enemmän kuin vuonna 2023. Työvoimatutkimus 2024, katsaus 6.3.2025. Helsingfors: Statistikcentralen. <https://stat.fi/julkaisu/cm6t61nrx64gr07uqjmu2d7v5> (Hänvisats 6.11.2025).

Ordförrådskällor:

[Fem-R ordlista](#)

[Justitieministeriet Antirasistisk terminologi](#)

[Seta regnbågens ordförråd](#)

[Finlands Röda Kors – Vad är rasism?](#)

[THL:s jämställdhetsordlista](#)

[THL:s Handbok om funktionshinderservice](#)

[Arbetshälsinstitutet – Mångfald och inkludering – vad och varför?](#)



Helsingfors stads jämställdhets- och likabehandlingsplan för personal 2026–2029

Utgivare

Helsingfors stad, stadskansliet

Ombrytning

Reklambyrån KMG Turku

Illustrering

Lille Santanen

Sammanställd och inlämnad av

Kirsti Puronen och Milja Mustonen

Helsingfors stad, centralförvaltningens publikationer 2025:30

ISBN 978-952-386-678-2 (häftad)

ISBN 978-952-386-679-9 (pdf)

Serie ISSN

ISSN-L 2242-4504

ISSN 2242-4504 (tryckt)

ISSN 2323-8135 (på nätet)

Helsingfors stad

Stadskansliet/Personalavdelningen

PB 550 (Broholmsgatan 18–20 C) 00099

Helsingfors stad

Telefonväxel +358 9 310 1641

www.hel.fi/sv