

Familjevänlighet som en del av arbetsplatsens jämställdhetsplan

Målsättning

Att identifiera skyldigheterna enligt jämställdhetslagen i Finland och nyttan med jämställdhetsplanering, främja jämställdhet på arbetsplatsen samt definiera mål och åtgärder som främjar familjevänlighet och förenandet av arbete och familj som en del av arbetsplatsens jämställdhetsplan.

Varför?

Enligt [jämställdhetslagen i Finland](#) är varje arbetsgivare skyldig att främja jämställdhet mellan könen på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska utarbeta en lagstadgad jämställdhetsplan om antalet anställda regelbundet är minst 30. Inget hindrar mindre arbetsplatser från att göra upp en jämställdhetsplan.

Jämställdhetsplanen kan vara ett separat dokument eller integreras i arbetsplatsens personal- och utbildningsplan eller exempelvis arbetarskyddsprogram. På vissa arbetsplatser har jämställdhetsplanen kombinerats med den likabehandlingsplan som krävs enligt diskrimineringslagen.

I jämställdhetsplanen är det skäl att inkludera familjevänliga åtgärder som främjar jämställdheten mellan könen på arbetsplatsen, såsom praxis och åtgärder för att förena arbete och familj.

Målet med jämställdhetsplaneringen är att:

- göra det lättare att förena arbetsliv och familjeliv för olika kön genom att fästa uppmärksamhet vid arbetsarrangemangen
- främja kvinnors och mäns placering i olika uppgifter och skapa lika möjligheter till karriärutveckling
- uppmuntra personer av olika kön att söka till lediga platser på lika villkor
- främja jämställdheten mellan kvinnor och män i anställningsvillkoren, särskilt lönen
- agera på ett sätt som förebygger diskriminering på grund av kön samt sexuella trakasserier.

Utarbetande av jämställdhetsplanen och innehållet i planen

En jämställdhetsplan ska enligt lagen i Finland utarbetas minst vartannat år. Planen utarbetas tillsammans med personalens förtroendeman, fackombud, förtroendeombud eller arbetarskyddsfullmäktig, eller med andra personalrepresentanter. På vissa arbetsplatser finns en särskild jämställdhetsgrupp som främjar utarbetandet och uppdateringen av planen samt följer upp dessa frågor.

Enligt jämställdhetslagen ska jämställdhetsplanen innehålla åtminstone

- en redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen inklusive en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter samt en kartläggning av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och mäns uppgifter
- åtgärder som är nödvändiga för att främja jämställdheten och uppnå lönejämställdhet och som enligt planerna ska inledas eller genomföras
- en utvärdering av hur tidigare åtgärder som ingått i jämställdhetsplanen har genomförts och av deras resultat.

Dessutom ska arbetsgivarnas skyldighet att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck beaktas när jämställdhetsplanen utarbetas och när beslut om åtgärder fattas.

Det är viktigt att personalen är delaktig. Det kan exempelvis göras genom att personalen är representerad i jämställdhetsgruppen eller motsvarande grupp som utarbetar, följer upp och uppdaterar jämställdhetsplanen.

Planen ska vara tillgänglig för alla anställda, och det är bra att regelbundet informera om hur arbetet framskrider, till exempel på personalmöten.

Att inkludera familjevänlighet i arbetsplatsens jämställdhetsplan

Att inkludera mål och åtgärder som främjar familjevänlighet i jämställdhetsplanen främjar införandet av praxis och uppföljningen av deras genomförande.

Checklista

Kontrollera om följande har beaktats i er jämställdhetsplan:

- Ni har fastställt vem som ansvarar för att utarbeta och uppdatera jämställdhetsplanen. T.ex. ledningen, HR eller en jämställdhetsgrupp.
- För att bedöma nuläget kan ni, utöver Arbetshälsoinstitutets verktyg om att förena arbete och familj, till exempel använda:
 - organisationens strategiska mål och värderingar
 - statistik och annan information, såsom:
 - arbetsplatsutredningar
 - enkäter över arbetstillfredsställelse eller pulsenkäter
 - familjeledigheter som tagits ut enligt kön och arbetsroll/uppgift
 - könsfördelning enligt yrkesbeteckning
 - anställningsform (tillsvidareanställda, visstidsanställda, deltidsanställda, inhyrd personal)
 - personalens åldersstruktur och utbildningsnivå
 - karriärutveckling och deltagande i utbildningar
 - sjukfrånvaro och annan frånvaro (egen sjukdom, vård av sjukt barn, föräldraledigheter, vårdledighet)
 - arbetsarrangemang (t.ex. mängden skiftarbete) samt flexibilitet som distans- och hybridarbete
 - personalomsättning (uppsägningar av familjeskäl)
- Ni har utifrån bedömningen av nuläget definierat både kortsiktiga och långsiktiga mål samt åtgärder för att främja familjevänlighet under de kommande åren.
- Det finns uppföljningsindikatorer för att bedöma hur åtgärderna framskrider.
- Ni har utsett ansvariga personer eller instanser för varje åtgärd.
- Ni har fastställt en tidsplan för införandet av åtgärderna.

- Ni har säkerställt att ni regelbundet följer upp och utvärderar åtgärderna, exempelvis i ledningen och jämställdhetsgruppen. Vid behov kan ni använda extern utvärdering för att utvärdera åtgärderna och för att definiera nya utvecklingsområden.
- Ni har utvärderat åtgärdernas effektivitet senast vid uppdateringen av planen.
- Ni har beredskap att uppdatera åtgärderna och lägga till nya familjevänliga utvecklingsområden vid behov.
 - Det kan vara en god idé att be personalen komma med förslag på nya åtgärder, t.ex. via personal- eller jämställdhetsenkäter.
 - Använd Arbetshälsoinstitutets verktyg för arbetsplatsen om att förena arbete och familj, samt de konkreta exemplen i verktygets metodkort, för utvecklingsarbetet.

Om ni har många familjevänliga åtgärder på er arbetsplats kan ni samla målen och åtgärderna i en mer omfattande familjevänlighetsplan som sedan kan kopplas till jämställdhetsplanen.

Personalens delaktighet

- Involvera personalen i utarbetandet av jämställdhetsplanen och i arbetet kring åtgärder för att göra det lättare att förena arbete och familj.
- Informera personalen om familjevänlig praxis, t.ex. via arbetsplatsens webbplats, interna informationskanaler såsom intranät eller infotavlor, personalmöten, platsannonser, anställningsintervjuer och i introduktionen av ny personal.
- Utred regelbundet, t.ex. årligen via en personalenkät, hur arbetsplatsens familjevänliga praxis och förenandet av arbete och familj fungerar.

Se andra metodkort

- [Praxis för att förena arbete och familj](#)
- [Praxis för familjeledigheter](#)
- [Praxis som beaktar olika familjeformer och familjesituationer](#)
- [Praxis för förebyggande av diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet](#)

Källor och mer information

- [Förenande av arbete och familj | Arbetshälsoinstitutet](#)
- [Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män | 609/1986 | Finlex](#)
- [Jämställdhetsplanering på arbetsplatsen | Jämställdhetsombudsmannen](#)
- [Att utarbeta en jämställdhetsplan | Jämställdhetsombudsmannen](#)

Verktyget och metodkorten har utvecklats inom projektet Mot ett jämställt föräldraskap och ett familjevänligt arbetsliv (CARE4CAREER). Projektet genomförs i samarbete med Arbetshälsoinstitutet, Institutet för hälsa och välfärd (THL) och Mothers in Business (MiB) rf under åren 2025–2026. Projektet finansieras av Europeiska unionens program för medborgare, jämlikhet, rättigheter och värden (CERV).

