

Praxis för familjeledigheter

Målsättning

Att identifiera olika familjeledighetspraxis som främjar jämställdhet och familjevänlighet på arbetsplatsen.

Varför?

Största delen av familje- och omsorgsansvaret har traditionellt tillfallit kvinnorna. Det har lett till avbrott i särskilt kvinnors arbetskarriärer och negativa konsekvenser för deras ställning på arbetsmarknaden: kvinnors karriär- och löneutveckling är långsammare och deras pensionskydd är svagare.

För familjernas välbefinnande och för att skapa mer jämlika arbetsmöjligheter är det viktigt att också pappor tar ut familjeledigheter. I det finländska familjeledighetssystemet är utgångsläget att familjeledigheterna är jämnt fördelade, men trots det tar män i dagsläget färre och kortare familjeledigheter till exempel i ledningsuppgifter, inom bygg- och fastighetsbranschen, trafik-, transport- och logistikbranschen samt industrisektorn.

På arbetsplatserna kan man bidra till att stärka kvinnors ställning på arbetsmarknaden genom att stödja kvinnors karriärer, förebygga diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet samt uppmuntra pappor att ta ett mer jämlikt omsorgsansvar och utnyttja familjeledigheter.

Genom att satsa på arbetsplatsens familjevänlighet och familjeledighetspraxis kan man öka arbetstagarnas välbefinnande och engagemang samt stärka arbetsplatsens attraktivitet och arbetsgivarens image.

Finlands lagstiftning och kollektivavtalen i de olika branscherna erbjuder mångsidiga familjeledigheter, såsom flexibelt delad föräldraledighet och partiell vårdledighet.

Exempel på familjeledighetspraxis

Nedan följer förslag på åtgärder och praxis som det kan vara en god idé att samla så att de är lättåtkomliga, bland annat i arbetsplatsens anvisningar.

- Samla tydliga och lättillgängliga anvisningar om familjeledigheter och hur man ansöker om stöd. Säkerställ att anvisningarna och stödet finns tillgängliga på de språk som används på en flerspråkig arbetsplats, t.ex. finska, svenska och engelska.
- Dokumentera under utvecklingssamtalet utbildnings- och karriärplanen för den som blir familjeledig och för den som återvänder till arbetet. Det hjälper till att säkerställa att utvecklingen i arbetet, karriärstegen och löneutvecklingen inte bromsas av ledigheten. Diskutera också hur de färdigheter som utvecklats under familjeledigheten kan användas i arbetet.
- Planera i god tid hur arbetsuppgifterna ska skötas under frånvaron, till exempel genom att omfördela arbetet eller genom att anställa en vikarie. Se till att övriga arbetstagare inte blir överbelastade.
- Kom överens med arbetstagare som ska ta familjeledighet hur, i vilka frågor och hur mycket ni ska hålla kontakt under familjeledigheten. Vill personen till exempel få inbjudningar till arbetsplatsens evenemang. Kom också överens om när ni håller kontakt samt om introduktion före återgången till arbetet.
- Säkerställ att arbetstagare som återvänder från familjeledighet
- Utse en mentor för den som återvänder från familjeledighet – någon som introducerar arbetstagaren i arbetet och stöder återgången.
- Gå igenom praxis som stöder förenandet av arbete och familj med arbetstagare återvänder från familjeledighet och diskutera behovet av flexibilitet. Möjliggör vid behov arbetsanpassning, deltidsarbete eller förkortad eller komprimerad arbetstid.

Att stärka chefernas kompetens

- Säkerställ att cheferna har tillräcklig kompetens om familjeledigheter och den familjeledighetsreform som genomfördes i Finland 2022, till exempel hur partiell familjeledighet kan tas ut. Systemet beaktar bättre än tidigare olika familjesituationer, såsom ombildade familjer och regnbågsfamiljer samt barnets död under familjeledigheten.
- Sätt er in i olika familjeledighetsmodeller på förhand och respektera familjens önskemål när det är möjligt.

- Skapa som chefer en trygg atmosfär så att arbetstagare i god tid vågar berätta att de ska bli familjelediga utan rädsla för t.ex. diskriminering på grund av graviditet eller familjeledighet.
- Reflektera i förväg över handlingsätt för bland annat följande situationer:
 - barnets död
 - en förälders partner (t.ex. bonusförälder i ombildad familj eller partnerföräldrar) tar ut familjeledighet
 - adoptivföräldraskap

En trygg och uppmuntrande arbetskultur

- Skapa tillsammans en familjevänlig arbetskultur som tillåter en öppen och trygg atmosfär för att prata om familjer och olika familjesituationer, barn, barnlöshet, önskan om att bilda familj och att ta familjeledighet.
- Gratulera en arbetstagare eller arbetskamrat som berättar om graviditet eller en glädjande familjehändelse och bemöt personen positivt.
- Ge exempelvis blommor eller en liten gåva åt babyn, såsom en babybody med arbetsplatsens logotyp eller en filt som personalen har stickat.
- Stöd pappor och andra icke-födande föräldrar i att dela familjeledigheten jämlikt med den födande föräldern.
- Ledningen fungerar som förebild när också pappor i ledande ställning tar längre familjeledigheter.
- Lyft fram erfarenheter av familjeledigheter i arbetsplatsens kommunikationskanaler, t.ex. intranät, bloggar och branschtidningar.
- Säkerställ att bestämmelserna om familjeledigheter i de lokala avtalen på arbetsplatsen inkluderar alla föräldrar, vårdnadshavare, deras partner och andra vuxna i barnets liv.

Se andra metodkort

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

Källor och mer information

- [Förenande av arbete och familj | Arbetshälsoinstitutet](#)
- [Familjelediga arbetstagare | Arbetsgivare | FPA](#)
- [Familjeledighet – Arbets- och näringsministeriet](#)
- [Familjeledighet – Arbetarskyddsförvaltning](#)
- [Räknare för graviditets- och föräldrapenningdagar -FPA](#)
- [Tasapeli – Föräldraskap är bäst när det delas | MiB – Mothers in Business \(på finska\)](#)

Verktuget 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).