

Praxis för förebyggande av diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet

Målsättning

Att identifiera situationer där det förekommer diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet, ingripa i dem, införa förebyggande praxis samt främja jämlik och mänsklig behandling på arbetsplatsen.

Varför?

Jämställdhetslagen i Finland förbjuder diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet. Enligt utredningen Graviditetsdiskriminering i Finland har dock var fjärde gravid person upplevt diskriminering, och bland visstidsanställda nästan hälften. Diskriminering på grund av graviditet förekommer inom alla utbildningsnivåer, arbetsgivarsektorer, branscher, anställningsformer och arbetsmarknadspositioner.

Enligt Jämställdhetsombudsmannen gällde omkring hälften av alla kontakter om diskriminering i arbetslivet år 2024 just graviditets- eller familjeledighetsdiskriminering. Diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet identifieras inte alltid på arbetsplatserna.

Identifiera diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet

Enligt jämställdhetslagen innebär

- direkt könsdiskriminering bl.a. att personer försätts i olika ställning på grund av graviditet eller förlossning
- indirekt könsdiskriminering att personer försätts i olika ställning till exempel på grund av föräldraskap eller familjeansvar

Diskriminering kan till exempel ta sig uttryck i att

- en gravid person eller någon som planerar familjeledighet inte anställs, trots att personen är lika kompetent som den som valts till ett jobb
- karriär- eller löneutvecklingen saktar in eller stannar upp på grund av graviditet eller familjeledighet
- ett visstidsavtal inte förlängs strax innan familjeledighet, eller tidsbegränsas så att det löper ut när ledigheten inleds trots att arbetskraftsbehovet finns kvar
- anställningen avslutas under prøvotiden efter att graviditeten framkommit, trots att personen har skött sitt arbete väl
- arbetsuppgifterna för en arbetstagare som återvänder från familjeledighet har förändrats under ledigheten eller mer krävande uppgifter har överförts till någon annan utan grundad anledning.

Även män som tar ut familjeledighet samt personer som hör till sexuella minoriteter och könsminoriteter kan utsättas för diskriminering. Barnlösa och personer som önskar få barn, t.ex. personer som genomgår fertilitetsbehandling eller en adoptionsprocess, kan uppleva osakligt tal och bemötande. Personer som hör till olika minoriteter kan erfara flerfaldig diskriminering.

- Barnlösa kvinnor i fertil ålder kan utsättas för osakligt bemötande i arbetslivet om det antas att de kommer att ta familjeledighet.
- Arbetstagare som går igenom fertilitetsbehandling kan få sina önskemål om att bilda familj avslöjade för arbetsgivaren via sjukintyg eller angiven frånvaroorsak, vilket kan leda till att de utsätts för osakligt bemötande.

- Pappor kan möta diskriminering t.ex. när de tar längre familjeledigheter. Arbetsgivare kan också anta att pappan inte tar ut ledighet, vilket leder till att man inte uppmuntrar till ledigheterna eller att man förhåller sig negativt till dem. Förebilder för pappor som tar längre familjeledigheter kan också saknas. Längre familjeledigheter kan också påverka karriärmöjligheter eller projekt på samma sätt som för mammor. Dessutom kan pappans omsorgsansvar ses som ett undantag i stället för en naturlig del av föräldraskapet.

Diskriminering har konsekvenser. Diskriminering minskar engagemanget för arbetet, ökar vilja att byta arbetsplats och minskar arbetsmotivationen. Utöver de yrkesmässiga konsekvenserna kan diskriminering också ha hälsomässiga följder, såsom stress och annan psykisk belastning.

Exempel på praxis för att förebygga diskriminering

Diskriminering i samband med graviditet och familjeledighet kan förebyggas genom att öka medvetenheten om diskriminering och genom att identifiera diskrimineringssituationer.

Nedan finns förslag på åtgärder som ni kan anpassa så att de passar den egna arbetsplatsen. Skriv in åtgärderna i arbetsplatsens jämställdhetsplan.

Handlingsmodell och anvisningar

- Skapa tydliga anvisningar om processerna för familjeledigheter, t.ex. hur man ansöker om ledigheter, hur återgången till arbetet sker och rutiner för vikariat.
- Utarbeta rekryteringsanvisningar och tydliggör vilka frågor som är olagliga, såsom frågor om familjesituation eller familjeplaner.
- Granska praxisen för visstidsanställningar. Säkerställ att anställningar inte avslutas på diskriminerande grunder före familjeledigheter och att beslut om förlängning eller tillsvidareanställning baseras på objektiva kriterier, inte utifrån familjesituationen.
- Säkerställ att återgången till arbetet från familjeledighet kan göras strukturerat: kom överens i förväg om uppgifter, introduktion, karriärbehov och stödformer.

Att stärka chefernas kompetens

- Stärk genom coaching chefernas kompetens om skyldigheterna enligt jämställdhetslagen, identifiering av diskriminering och diskrimineringssituationer samt stöd till arbetstagare som ska bli eller är familjelediga.
- Uppmuntra chefer och arbetstagare att tala positivt om familjeledigheter och olika familjesituationer.

- Stöd båda föräldrarnas rätt och möjlighet att stanna hemma med sjukt barn (tillfällig vårdledighet).
- Lyft fram fördelarna med jämställt föräldraskap och informera om hur obalans i fördelningen av omsorgsansvaret påverkar kvinnors karriär- och löneutveckling samt pensionstillväxt.

En öppen, förtroendefull och familjevänlig atmosfär

- Skapa en öppen och familjevänlig diskussionskultur på arbetsplatsen. Uppmuntra till öppen diskussion om önskemål kring familjebildning, familjeledigheter och omsorgsansvar.
- Motverka antaganden om att endast mammor tar familjeledighet och stöd alla föräldrars omsorgsansvar – även pappors och andra icke-födande föräldrars.
- Tydliggör att negativt prat, fördomar eller skämt om graviditet och familjeledigheter inte accepteras.
- Stärk en kultur där graviditet och familjeledighet ses som naturliga livshändelser, inte en undantagssituation eller extra belastning.

Stärkande av strukturer och uppföljning

- Utred i samband med jämställdhets- eller personalenkäter om arbetstagarna upplever eller har observerat diskriminering på grund av graviditet eller familjeledighet, och i så fall i vilka situationer.
- Ingrip i eventuella diskrimineringssituationer och skapa lösningar så att liknande situationer inte uppstår igen.
- Stöd möjligheter att rådfråga myndigheter.
- Dokumentera konkret praxis och handlingsmodeller mot diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet i jämställdhetsplanen.
- Följ regelbundet upp och utvärdera årligen hur praxisen fungerar, t.ex. i ledningen och jämställdhetsgruppen. Utveckla och uppdatera praxisen vid behov.
- Samarbeta med företagshälsovården samt förtroendemän eller fackombud och arbetarskyddsfullmäktige på arbetsplatsen i planeringen och uppföljningen av åtgärder för att förebygga diskriminering.

Se andra metodkort

- [Praxis för att förena arbete och familj](#)
- [Praxis för familjeledigheter](#)
- [Praxis som beaktar olika familjeformer och familjesituationer](#)
- [Familjevänlighet som en del av arbetsplatsens jämställdhetsplan](#)

Källor och mer information

- [Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män | 609 | 1986 | Lagstiftning | Finlex](#)
- [Graviditet och familjeledighet | Jämställdhetsombudsmannen](#)
- [Jämställdhetsombudsmannens årsrapport 2024](#)
- [Raskaussyrjintä Suomessa : Vuoden 2024 väestötutkimuksen tuloksia \(på finska\)](#)

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).