

Akavas förslag
*till lösningar för
ett jämställt
och icke-
diskriminerande
arbetsliv*



Akava

INNEHÅLL

1. Inledning	3
2. Ett diskrimineringsfritt arbetsliv	4
3. Stoppa våld och trakasserier	6
4. Belönande karriärer	6
5. Rättvisare fördelning av familje- och vårdansvaret	7
6. Möjligheter till utbildning	8
7. Effektiv jämställdhets- och likabehandlingspolitik	9
8. Akavas utfästelser för främjande av jämställdhet och likabehandling	9

Godkänt 25. 2. 2025

Bilder: Lehtikuva, Astrakan Images s. 3, Ida Pimenoff s. 7
och Lehtikuva, Emmi Korhonen s. 8

Layout och grafiker: Liisa Valtonen

ISBN: 978-952-7281-86-4



1. Inledning

De nya arbetsformerna, likabehandlingen och jämställdheten i arbetslivet påverkar välbefinnandet och produktiviteten såväl på arbetsplatserna som i samhället i stort. På arbetsplatserna innebär vitt skilda bakgrunder, kompetenser och livssituationer såväl nya möjligheter som utmaningar.

Många undersökningar visar att jämställdheten och likabehandlingen ännu inte realiseras i det finländska arbetslivet. Det krävs effektiva åtgärder för att undanröja alla former av diskriminering, trakasserier, riktade trakasserier, mobbning, våld och rasism.

I riktlinjerna fastställs Akavas politiska mål för jämställdhet och likabehandling 2025–2029. Målen är också ett stöd för Akavas medlemsförbund i arbetet för ett rättvisare samhälle. Påverkansarbetet och genomförandet av riktlinjerna följer Akava-gemenskaps arbetsfördelningsmodell.

Akava förutsätter att följande centrala åtgärder genomförs. I riktlinjerna finns dessutom ett flertal förslag som kompletterar dessa. Alla de föreslagna åtgärderna syftar till att öka jämställdheten och likabehandlingen i samhället.

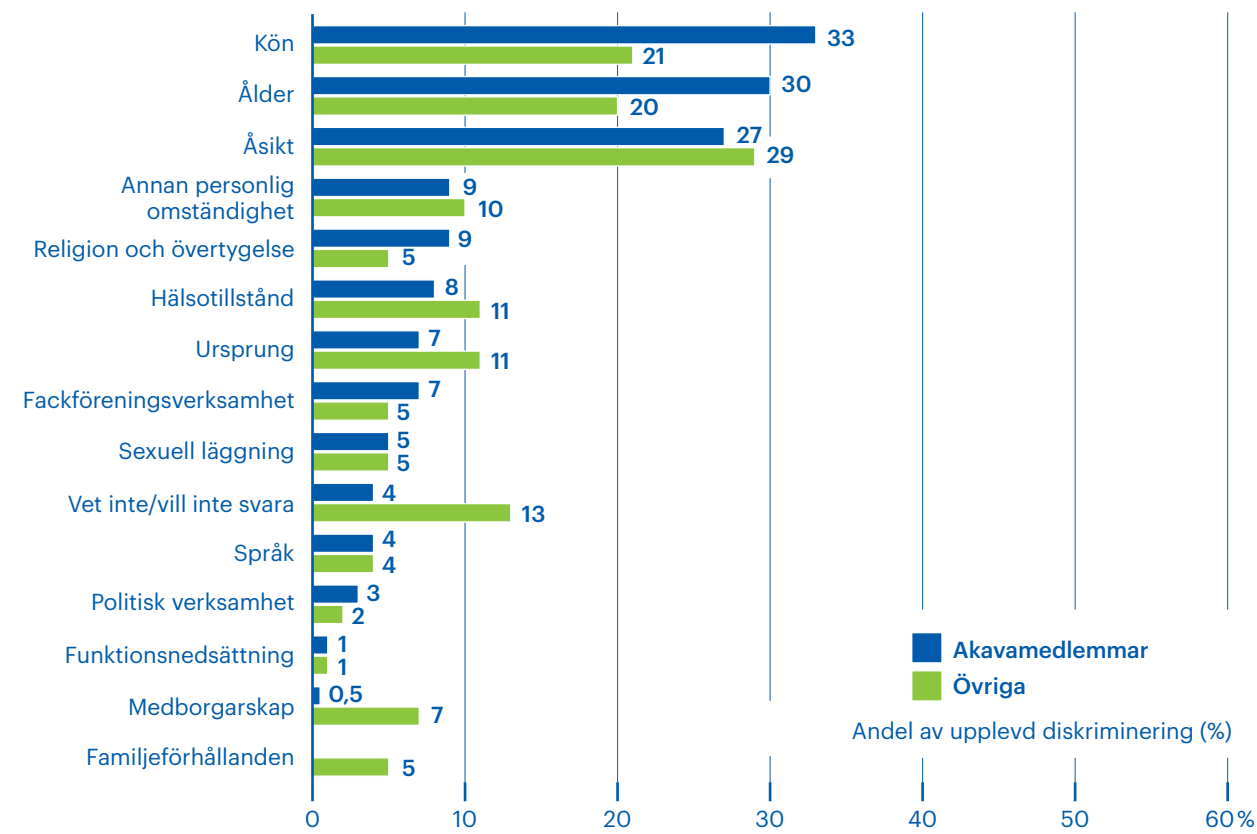
1. Jämställdhetslagen revideras och uppdateringen av diskrimineringslagen fortsätter. De rättigheter och skyldigheter som ingår i lagarna för enhetligas och individens rättsskydd förbättras.
2. Brytandet av segregeringen stöds genom ett nytt och fristående program som sträcker sig över flera regeringsperioder.
3. Stödsystemet för vård av barn förnyas och familjeledighetssystemet utvecklas i riktning mot ett mer jämställt familjeansvar.
4. Arbetsgivarens skyldighet att sörja för att våld och trakasserier upphör på arbetsplatserna stärks.
5. De underrepresenterade gruppernas andel inom högskoleutbildningen höjs.
6. Beslutsfattandet stöds genom kvalitativ forskning.
7. Transparensen i fråga om löner och belöning ökas och karriärmöjligheterna förbättras med avseende på jämställdhet och likabehandling.

2. Ett diskrimineringsfritt arbetsliv

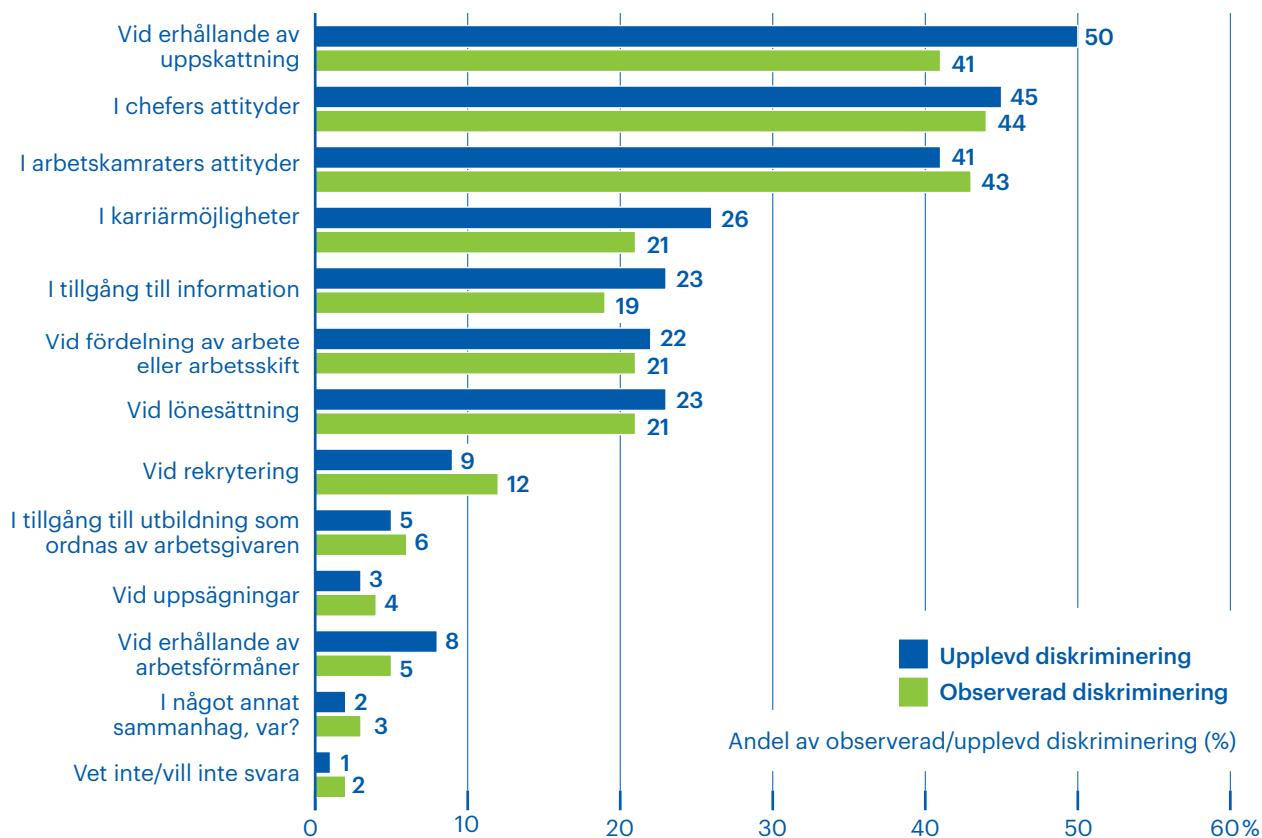
- Jämställdhetslagen revideras. Utifrån en bedömning av nuläget bereds en totalrevidering av jämställdhetslagen, som omfattar jämställdhet, diskriminering, rättsskydd och tillsyn.
- I diskrimineringslagen införs rätt för en arbetssökande att få en utredning över grunderna för beslutet.
- Skyldighet att regelbundet utarbeta en jämställdhets- och likabehandlingsplan införs för företag och organisationer med över 20 anställda och skyldigheten att främja jämställdhet och likabehandling skärps för företag av alla storlekar. Personalen ska vara representerad i planeringsprocessen.
- Rättsskyddsmedel med låg tröskel utvecklas och diskriminerings- och jämställdhetsnämnden ges begränsad rätt att behandla arbetslivsärenden och förordna att gottgörelse betalas.
- Anställningsskyddet för visstidsanställda stärks i fråga om graviditeter och familjeledighet.
- Arbetstagare som återvänder från familjeledighet garanteras ett förstärkt uppsägningsskydd.
- Resurser säkerställs för de myndigheter som övervakar jämställdheten och likabehandlingen.
- Användningen av rekryteringsmetoder som främjar jämställdhet och likabehandling ökas, såsom att ansökningar behandlas anonymt.
- Deltagandet i arbetslivet ökas för partiellt arbetsföra och personer med funktionsnedsättning.

Uppgifterna är hämtade ur resultaten av Akava Works diskrimineringsenkät, där man utredde respondenternas observationer och upplevelser av diskriminering på deras nuvarande arbetsplatser. Enkäten genomfördes av Verian sommaren 2024. Enkäten besvarades av 1 003 Akavamedlemmar och 2 146 övriga löntagare. Respondenternas totala antal var 3 149.

Upplevd diskriminering enligt diskrimineringsgrund



Diskrimineringens uttrycksform



3. Stoppa våld och trakasserier

- Arbetsgivarens skyldighet att sörja för att våld, trakasserier och diskriminering upphör på arbetsplatserna skärps. Det räcker inte att enbart vidta åtgärder.
- På arbetsplatserna utarbetas i samråd med personalen instruktioner för förebyggande och identifiering av diskriminering, trakasserier och mobbning samt tillvägagångssätt för att lösa problemsituationer.
- Arbetskyddsfullmäktiges ställning och roll vid trakasserier på arbetsplatsen stärks.
- Riktade trakasserier, dvs. systematiska trakasserier i anslutning till arbetet, straffbeläggs i strafflagen.
- Ett åtgärdsprogram för förhindrande av digitalt våld och digitala trakasserier utarbetas och tillräckliga åtgärder för att kunna ingripa i problemet införs.

4. Belönande karriärer

- Brytandet av segregeringen stöds genom jämställdhetsarbete som sträcker sig över flera regeringsperioder och granskning på lång sikt (det nya Segre+-programmet).
- Likalönsprogrammet revideras så att det motsvarar förändringarna på arbetsmarknaden.
- Transparensen och kännedomen i fråga om lönesättning och lönepolitik förbättras på arbetsplatser av alla storlekar i anslutning till det nationella genomförandet av direktivet om insyn i lönesättningen.
- Lönestrukturerna, lönesystemen och systemen för bedömning av arbetsuppgifternas kravnivå utvecklas i samverkan.
- På arbetsplatserna sörjer man för att lönesättningen, lönebildningen och karriärmöjligheterna är transparenta samt för chefernas kompetens i fråga om principer och praxis för belöning.
- Lönetransparensen stärks genom att genom att öka personalens, personalrepresentantens och den enskilda arbetstagarens rättigheter och reella möjligheter att ta del av löneinformation och ingripa effektivare i lönediskriminering.
- En anställd som misstänker lönediskriminering ska ha rätt att för bedömning av eventuell diskriminering få tillgång till en annan anställds löneuppgifter direkt av arbetsgivaren med sekretessplikt.



5. Rättvisare fördelning av familje- och vårdansvaret

- Stödsystemet för vård av barn förnyas.
- Familjeledighetssystemet utvecklas i riktning mot ett mer jämställt familjeansvar och en utvärdering görs av systemets inverkan på hur föräldrarna orkar. Möjligheter skapas för ett flexibelt deltagande i arbetslivet.
- Föräldrarnas återgång till arbetet stöds genom att familjelediga erbjuds sysselsättningsfrämjande tjänster senast när barnet fyller två år.
- Familjevänlig praxis och metoder för att förena arbete och privatliv främjas i arbetslivet och på arbetsplatserna. Kännedomen om familjers diversitet ökas.
- Ledigheten för vård av anhörig utvecklas så att möjligheterna att kombinera arbete och vård förbättras. Spelregler för lön under ledighet för vård av anhörig införs i lagstiftningen. Mer omfattande överenskommelser om lönen kan göras i arbets- och tjänstekollektivavtalen.



6. Möjligheter till utbildning

- Jämställdheten och likabehandlingen stärks inom utbildningen genom att göra den kostnadsfria förskoleundervisningen tvåårig och satsa på kvalitativ småbarnspedagogik.
- Skyldighet att ordna förberedande undervisning för invandrare tas in i lagen om grundläggande utbildning.
- Man sörjer för att den lagstadgade elev- och studerandevården får resurser.
- De underrepresenterade gruppernas andel inom högskoleutbildningen höjs genom bl.a. handledning, smidiga övergångar och coachningsprogram för högskolorna.
- Jämställda och icke-diskriminerande möjligheter till kontinuerligt lärande skapas.
- Jämställdhets- och likabehandlingsfrågor betonas i personalens fortbildning.

7. Effektiv jämställdhets- och likabehandlingspolitik

- Bedömning av likabehandling integreras i det samhälleliga beslutsfattandet och genomförs alltid i samband med könskonsekvensanalysen.
- Ökad intersektionalitet och ett mer inkluderande språkbruk eftersträvas i all verksamhet.
- Vid arbets- och näringsministeriet följer man upp visstidsanställningarnas antal och sammanlänkningarna av flera på varandra följande tidsbundna avtal samt att grunderna för tidsbundenheten skrivs in i arbetsavtalen. På samma gång granskas visstidsanställningarnas inverkan på sysselsättningen och behövliga åtgärdsförslag läggs fram med beaktande av jämställdhets- och likabehandlingsaspekterna.
- Vid social- och hälsovårdsministeriet tar man systematiskt fram jämförbar information för uppföljning av jämställdhetsutvecklingen bland cheferna och för främjande av kvinnornas karriärer. Dessutom följer man upp och sammanställer regelbundet heltäckande statistisk information om hur kvinnor och män är representerade i organisationernas högsta ledning (inklusive ledningsgrupperna).

8. Akavas utfästelser för främjande av jämställdhet och likabehandling

- Akava har förbundit sig att respektera jämställdheten mellan könen, könsmångfalden och alla människors lika värde samt att i all sin verksamhet motarbeta försök att försvaga dessa.
- Akava har förbundit sig till Europeiska fackliga samorganisationen EFS:s mål att främja kvinnors delaktighet och påverkansmöjligheter inom löntagarrörelsen.
- Akava har förbundit sig till Europeiska fackliga samorganisationen EFS:s arbete för att främja likabehandling och motverka diskriminering.
- Akava har förbundit sig att genom aktiv kommunikation främja jämställdheten och likabehandlingen i Finland.
- Akava har förbundit sig att ta fram information om jämställdhet och likabehandling till stöd för det samhälleliga beslutsfattandet.
- Akava har förbundit sig att kontinuerligt utvärdera och utveckla sin egen verksamhet ur ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv.

