

26.05.2025

Plan för jämställdhet och likabehandling
på Folkhälsan 2025–2026

Plan för jämställdhet och likabehandling 2025–2026

Innehåll

Plan för jämställdhet och likabehandling 2025–2026	1
1. Inledning	2
1.1 Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män	2
1.2 Diskrimineringslagen	3
2. Resurser för förberedelser, riktlinjer för förverkligande och uppföljning	3
2.1 Allmänna riktlinjer för planen	3
3. Uppföljning av planer och resultat i personalenkäter	4
3.1 Uppföljning av tidigare planer	5
3.2 Personalenkäten 2024 - sammanfattning	5
3.3 Könsfördelning enligt position och kartläggning av löner	9
4. Folkhälsan, en jämlik och jämställd arbetsplats	10
4.1 Målsättning för 2025 - 2026 med arbetet för jämställdhet och likabehandling	10
4.2 Åtgärder och uppföljning.....	11

1. Inledning

Folkhälsan betonar i sin strategi för åren 2021–2025 värdet i att vara en ansvarsfull och hållbar arbetsgivare. Arbetslivet inverkar på människors hälsa och en arbetsgivare har ett ansvar för sina medarbetare och att bidra till social hållbarhet över lag.

Folkhälsans värderingar tillsammans med mångsidiga satsningar på personalens välbefinnande är vad som ska göra Folkhälsan till en unik och hälsofrämjande arbetsplats.

Planen för jämställdhet och likabehandling är förutom en lagstadgad skyldighet också ett viktigt redskap för Folkhälsan med vilken målsättningar och styrmekanismer sätts upp. Ambitionen är att jämställdhets- och likabehandlingsprinciper ska genomsyra Folkhälsans verksamhet.

I den här planen beskrivs målsättningar och åtgärder för att främja jämställdhet och likabehandling i hela Folkhälsangruppen.

1.1 Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män

Syftet med lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män är att förebygga diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt att i detta syfte förbättra kvinnans ställning särskilt i arbetslivet.

Lagen syftar också till att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Varje arbetsgivare skall i arbetslivet på ett målinriktat och planmässigt sätt främja jämställdheten mellan könen.

För främjande av jämställdheten i arbetslivet skall arbetsgivarna med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter:

1. verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män,
2. främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter samt skapa lika möjligheter för kvinnor och män till avancemang,
3. främja jämställdheten mellan kvinnor och män när det gäller anställningsvillkor, särskilt lön,
4. utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män,
5. göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv, framför allt genom att fästa avseende vid arbetsarrangemangen, och verka för att förebygga diskriminering på grund av kön.

Enligt lagen ska arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda ska ha en plan för de åtgärder som behövs för att främja jämställdhet. De främjande åtgärderna och deras genomslagskraft ska behandlas i samråd med personalen eller dess företrädare.

1.2 Diskrimineringslagen

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. Diskriminering är förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller ett antagande i fråga om personen själv eller någon annan.

En arbetsgivare ska bedöma hur likabehandling uppnås på arbetsplatsen och med hänsyn till arbetsplatsens behov utveckla arbetsförhållandena samt förfarandena i samband med att personal anställs och beslut som berör personalen fattas. De främjande åtgärderna ska vara effektiva, ändamåls- enliga och proportionerliga med beaktande av verksamhetsmiljön, resurserna och övriga omständigheter.

2. Resurser för förberedelser, riktlinjer för förverkligande och uppföljning

Jämställdhets- och likabehandlingsplanen är i kraft i två år och är gjord för tiden 2025–2026. Arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling, följer upp målsättningarnas och åtgärdernas förverkligande i planen, samt uppdaterar planen vartannat år innan den godkänns av Folkhälsans ledningsgrupp (FLG).

Innan planen fastställs behandlas den i dialog med arbetstagarnas representanter i Folkhälsans samarbetsdelegation (SAD) och arbetarskyddet.

2.1 Allmänna riktlinjer för planen

Syftet med planen är att ge bakgrundsinformation om vilka utvecklingsbehov i fråga om jämställdhets- och jämlikhetsläget som finns på arbetsplatsen. Grunden för planen är en kartläggning av nuläget som kan basera sig på statistikuppgifter, enkäter eller annan information om arbetsplatsen. I kartläggningen kan man olika år framhäva olika frågor. De frågor som skall kartläggas beror bland annat på könsstrukturen i organisationen och arbetsplatsspecifika förhållanden. I redogörelsen kan också andra personalrapporter eller medarbetarenkäter användas, såsom personalbokslut och utvecklingsplan för arbetsgemenskapen.

Om nyckeltal, som skall rapporteras, utformas specificerade enligt kön, betjänar dessa även vid redogörelsen av jämställdhetsläget.

Det gör vi till exempel i utformandet av utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen som presenteras i SAD. Inom jämställdhets- och likabehandlingsplaneringen kan även medarbetarenkäter användas, och vid behov kompletteras med frågor som belyser det aktuella jämställdhets- och likabehandlingsläget.

Lönen är en faktor som ska behandlas i en jämställdhetsredogörelse. Redogörelsen för jämställdhetsläget kan gärna också utreda till exempel:

ansökningsförfarande, arbetsfördelning mellan könen, möjligheter att avancera i karriären, arbetsförhållanden, personalutbildning, deltagande i arbetsgrupper, möjligheter att förena arbete och familj, till exempel att utnyttja familjeledigheter och arrangemang som stöder dessa, arbetsklimat, förekomst av sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön, attityder gentemot jämlikhet samt hur ledning och arbetarskydd beaktar dessa frågor. En stor del av det här kartläggs genom den jämställdhets- och likabehandlings enkät som Folkhälsan skickar ut vartannat år till hela personalen.

Enligt EU:s anvisningar kring jämställdhets- och likabehandlingsplaner¹ ska processen innehålla ett tydligt offentliggörande i form av att ett formellt dokument som offentliggörs på institutionens webbplats och undertecknas av den högsta ledningen. För processen att genomföra planen ska särskilda resurser avsättas i form av resurser och expertis på området. När det gäller insamling och övervakning av uppgifter ska köns- och/eller könsuppdelade uppgifter om personal och studenter göras årsvis på grundval av indikatorer. Utöver det ska personal och beslutsfattare göras medvetna om jämställdhet, och om omedvetna fördomar om kön mm. till exempel genom utbildning. Enligt samma EU anvisning ska följande områden ingå och beaktas i planen:

- Balans mellan arbetsliv och privatliv och organisationskultur.
- Balans mellan könen i ledarskap och beslutsfattande.
- Jämställdhet mellan könen vid rekrytering och karriärutveckling.
- Integrering av jämställdhetsdimensionen i forskning och undervisning.
- Åtgärder mot könsrelaterat våld, inklusive sexuella trakasserier.

3. Uppföljning av planer och resultat i personalenkäter

Målsättningarna och åtgärderna baserar sig dels på de svar som samlats in via en personalenkät som genomfördes hösten 2024, dels på den lönekartläggning och kartläggning om kvinnor och mäns positioner inom organisationen som genomfördes våren 2023 samt på den rapport som arbetsgruppen tagit fram. En lönekartläggning genomförs 2025. Dessutom beaktas tidigare planer samt resultat från övriga enkäter så som medarbetarenkäten och en kartläggning som familjevänlig arbetsplats gjorts tidigare i samverkan med Befolkningsförbundet.

I rapporten, som är tillgänglig för personalen, finns förslag på åtgärder som baserar sig både på arbetsgruppens och de anställdas egna åtgärdsförslag SAD (Folkhälsans samarbetsdelegation) och arbetarskyddet tar också del av rapporten och kan föreslå åtgärder. Arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling har utgående från förslagen sammanställt målsättningar och åtgärder för den kommande uppföljningsperioden.

¹ European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, Horizon Europe guidance on gender equality plans, Publications Office of the European Union, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509>

3.1 Uppföljning av tidigare planer

I de föregående planerna har yrkesgruppvisa lönekartläggningar ingått där även fördelningen av män och kvinnor i olika positioner ingick. Ett av målen har varit att öka mångfalden inom personalstyrkan och att granska våra policyer ur ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv. I praktiken har man genom olika projekt satsat på att öka mångfalden genom att rekrytera personer som flyttat till Finland från andra länder.

I planen 2023–24 fanns det två huvudåtgärder där den ena handlade om att skapa en digital utbildningshelhet om normmedvetenhet, jämställdhet och likabehandling för både chefer och medarbetare. Den digitala versionen har inte gjorts, men däremot har en introduktionskurs för nyanställda skapats. I kursen framkommer det hur Folkhälsan arbetar med jämställdhet och likabehandling och var på intran anställda hittar mera information om ämnet. En föreläsning om rasism har hållits för chefer och den är tillgänglig på intran för alla medarbetare. Principen om att alltid utnämna trygghetspersoner vid interna evenemang har införts. Hur agera om man blir utsatt för osakligt bemötande finns nu beskrivet i detalj på intran. En arbetsgrupp för att uppdatera en mobbningsförebyggande handlingsplan tillsattes och planen från 2016 uppdaterades och godkändes av FLG 2024.

3.2 Personalenkäten 2024 - sammanfattning

Jämställdhets och likabehandlingsenkäten bestod av 23 sakfrågor, varav två frågor var öppna frågor, och 8 bakgrundsfrågor. Vid vissa valda svar i flervalsfrågorna kunde man även motivera sitt svar i text. Enkäten behandlade frågor om upplevda orättvisor kring arbetsmiljö och arbetsvillkor, arbetsplatsmobbing, upplevelsen av jämställdhet och likabehandling, diskrimineringsgrunderna samt om trakasserier och sexuella trakasserier.

De bakgrundsfrågor som ställdes gällde arbetsgivare, kön, ålder, utbildning, anställningsvillkor (heltid/deltid, tillsvidare/viss tid) samt om man har personalansvar eller inte. Hela rapporten hittas på Folkhälsans intranät. Alla frågor gällde tidsperioden 2022–2024.

Enkäten besvarades av 392 personer, vilket motsvarar en svarsprocent på 28 %, det är en minskning med 13 procentenheter jämfört med 2022. Majoriteten av de svarande (62 %) var anställda inom Folkhälsan Välfärd. 77 % av respondenterna var kvinnor, 15 % män och 7 % ville inte uppge kön. Största andelen av de svarande var i åldersgruppen 40–50 år.

En del i analysen är att se på skillnaden mellan anställda med personalansvar (29 % av respondenterna) och anställda utan personalansvar. Anställda med personalansvar tenderar över lag att ha en mer positiv bild av jämställdhet och likabehandling än övriga anställda.

3.2.1 Övergripande upplevelse av jämställdhet och likabehandling

70 % av respondenterna anser att Folkhälsan är en arbetsplats som främjar likabehandling och 73 % upplever den som jämställd. Däremot uppger drygt en tredjedel att de inte vet om högsta ledningen aktivt arbetar för dessa frågor (32–33 %).

Mest positiva till organisationens insatser för jämställdhet och likabehandling är anställda med personalansvar, 74–79 % av dem anser att ledningen arbetar aktivt för dessa frågor, medan motsvarande siffra bland övriga anställda är ca 50 %.

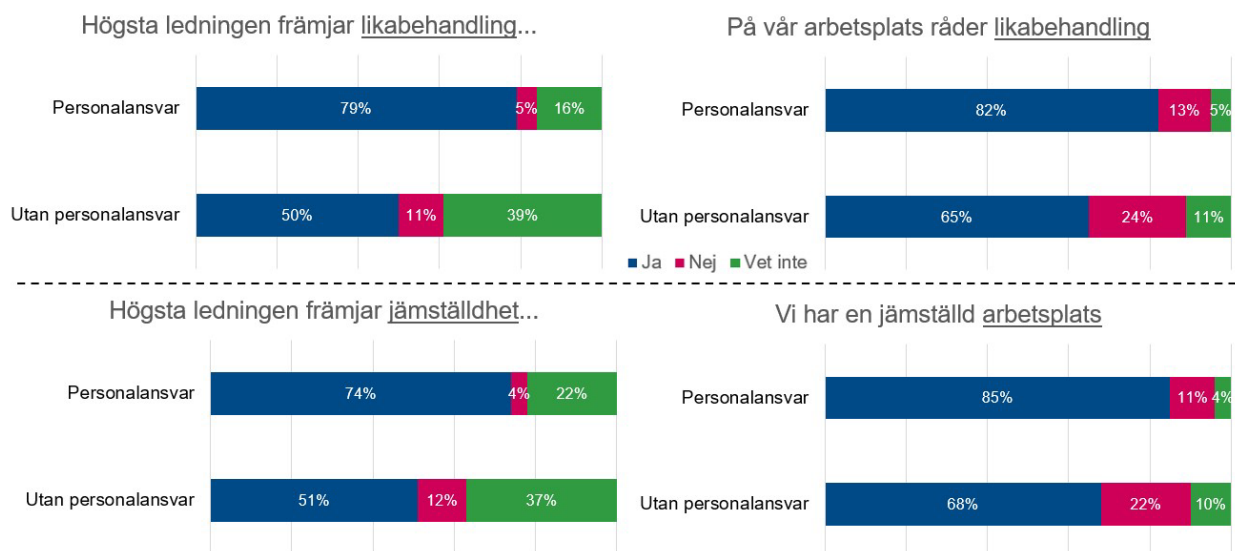


Bild 1: Personalens åsikter om jämställdhet och likabehandling på Folkhälsan

3.2.2 Upplevd diskriminering och orättvisa

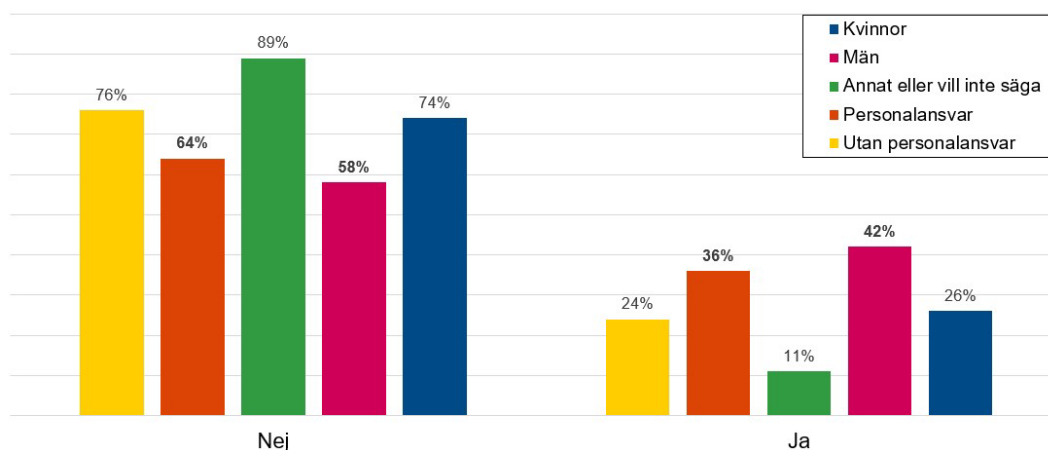
45 % av respondenterna uppgav att de aldrig varit med om diskriminering, medan resterande har upplevt någon form av diskriminering, sämre behandling eller en negativ jargong. De vanligaste diskrimineringsgrunderna som angetts är: åsikt, språk, ålder och hälsotillstånd.

Kvinnor upplever oftare diskriminering än män, men den grupp som upplevt någon form av diskriminering mest är de som inte vill uppge sitt kön.

Majoriteten av de svarande har upplevt någon form av orättvisa på jobbet. Endast 27 % uppgav att de aldrig upplevt någon orättvisa. De vanligaste upplevelserna av orättvisa handlar om:

- Skvaller och ryktesspridning
- Att personliga kontakter påverkar rekryteringen
- Löneskillnader och brist på transparens
- Orimliga arbetsförväntningar och brist på uppskattning

Här är könsskillnaderna tydliga: Kvinnor upplever mer lönediskriminering, medan män i lägre grad rapporterar orättvisor. Personer som inte vill ange kön rapporterar mest utsatthet, särskilt kopplat till ryktesspridning. Personer utan personalansvar upplever orättvisor i högre grad än de med personalansvar, särskilt kopplat till lön, arbetsförväntningar och uppskattning. Av kvinnorna uppgav 26 % att de aldrig upplevt orättvisa, jämfört med 40 % av männen och 11 % av dem som inte ville ange kön.



Fråga: Jag svarade "aldrig" på alla frågor om upplevd orättvisa

Bild 2: Personalens upplevelse av orättvisor

3.2.3 Arbetsplatsmobbing och trakasserier

11 % av respondenterna uppgav att de upplevt att de har utsatts för arbetsplatsmobbing under de senaste två åren. Personer utan personalansvar uppger oftare upplevelsen att ha utsatts för mobbing (13 %) än de med personalansvar (6 %).

Personer utan personalansvar rapporterar trakasserier i högre grad än de med personalansvar.

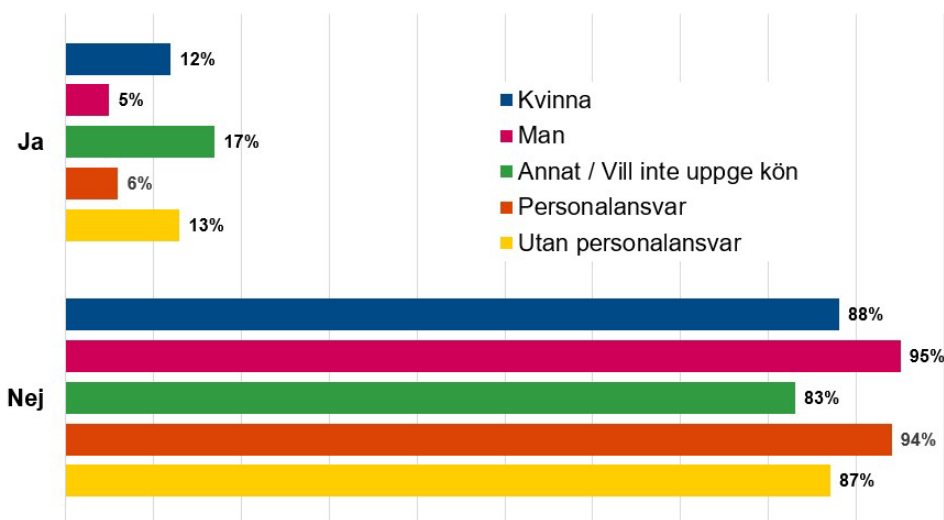


Bild 3: personalens upplevelse av mobbing under de två senaste åren

De vanligaste formerna av trakasserier som uppgavs var:

- Att någon uppmärksammat deras kropp eller sexualitet
- Att någon skickat osakliga meddelanden
- Att någon förlöjligat dem på grund av kön

Trakasserier sker i störst utsträckning från kollegor (68 %), följt av kunder (23 %) och chefer (9 %).

Det råder bristande kännedom om processen för hur gå till väga vid olägenheter, då endast 66 % av respondenterna vet hur de ska agera vid osakligt bemötande, medan 34 % uppger att de inte vet eller endast delvis vet hur de ska hantera en sådan situation. Av cheferna svarar 79 % att det vet eller delvis vet hur man ska gå till väga vid osakligt bemötande.

Motsvarande siffra för övriga medarbetare är 61 %. Kunskapen om hur processen går till är särskilt låg bland yngre medarbetare. Bilden belyser hurdan kännedomen är:

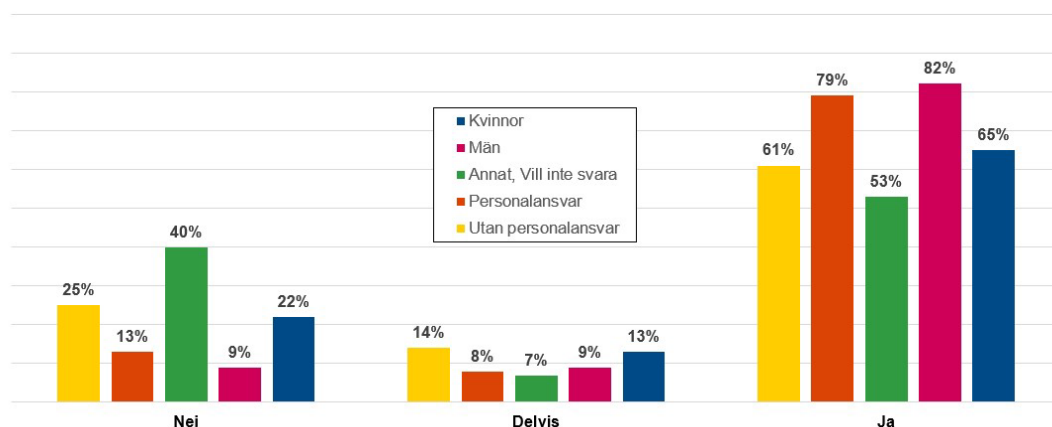


Bild 4: Personalens kännedom om processen för hur gå till väga vid osakligt bemötande etc.

3.2.4 Övriga resultat och öppna frågor

I slutet av enkäten hade respondenterna möjlighet att fritt kommentera sina svar i enkäten. Det genererade 42 öppna svar med drygt 3 sidor av text. Sammanfattat handlade svaren om ledarskapets och medarbetarskapets påverkan på arbetsmiljön, där man uttrycker frustration över konflikträdsla, tystnadskultur och brist på åtgärder i svåra situationer. Svaren innehöll kommentarer som berör bristande transparens i lönesättningen och oro över arbetsvillkoren (tidsbundna avtal upprepats). Flera hade också synpunkter på behovet av att förbättra inkludering och att det finns ett behov av stöd för icke-svenskspråkiga medarbetare.

De öppna svaren innehöll också en hel del positiva kommentarer om arbetsmiljön, gemenskapen och framsteg i ledarskapet, där man till exempel uttrycker stolthet över sin arbetsplats, goda kolleger och att man anser att ledningen har ett mer öppet förhållningssätt än tidigare.

3.3 Könsfördelning enligt position och kartläggning av löner

På Folkhälsan jobbar det totalt betydligt mera kvinnor än män (31.12.2024). Fördelningen mellan kön på olika nivåer skiljer sig enligt arbetsposition. Andelen män är 18 % bland medarbetarna totalt och 24 % bland cheferna. Könsfördelningen i de olika juridiska enheternas ledningsgrupper varierar så att kvinnornas andel är mellan 44 % och 67 %, förutom i Välfärds och Fastigheters ledningsgrupper som består till 100 % av kvinnor (Välfärd) och 100 % män (Fastigheter).

Ser man på Folkhälsans ledningsgrupp (FLG), som är en sammansättning av de juridiska enheternas direktörer, är könsfördelningen 55 % kvinnor och 45 % män.

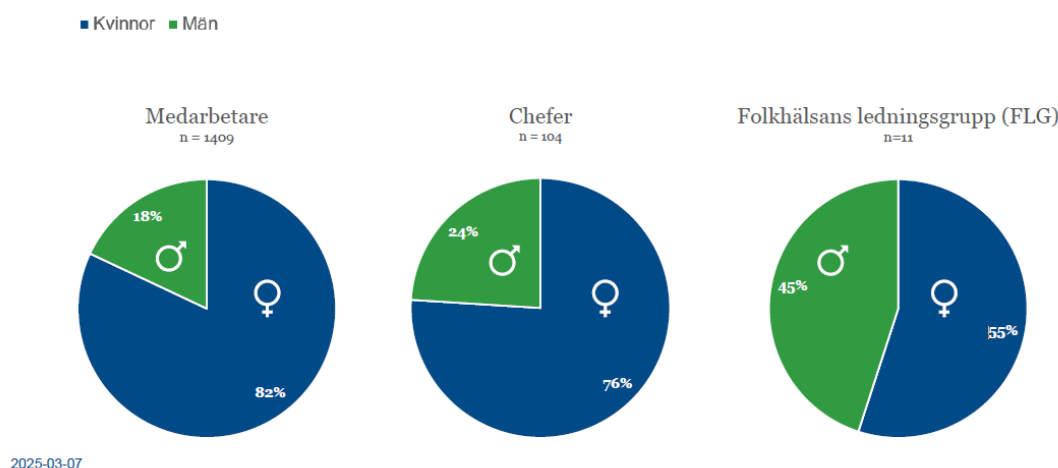


Bild 5: Könsfördelning enligt arbetsposition

3.3.1 Lönekartläggning

Enligt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män ska en lönekartläggning göras vart annat år för att utreda att det inte förekommer ogrundade löneskillnader mellan kvinnor och män. Lönekartläggningen görs av utomstående konsult under vårens (2025) lopp och en rapport och en åtgärdsplan bifogas separat och läggs ut på intran efter att den presenterats för FLG.

4. Folkhälsan, en jämlik och jämställd arbetsplats

Folkhälsan strävar efter att anställda i olika uppgifter ska bemötas rättvist och ha lika möjligheter för avancemang oavsett kön, etnisk bakgrund eller andra personliga egenskaper. Folkhälsan ska främja jämlikhet samt jämställdhet mellan kvinnor och män när det gäller anställningsvillkor, särskilt lön.

Folkhälsan strävar efter att ha en arbetsgemenskap utan diskriminering, sexuella trakasserier, trakasserier på grund av kön, särbehandling eller utanförskap. En kommunikation som är normmedveten och som betonar mångfald ska stärkas inom organisationen. Folkhälsan strävar efter att vara en inkluderande arbetsgivare och erbjuda en trygg arbetsplats för medarbetare.

4.1 Målsättning för 2025 - 2026 med arbetet för jämställdhet och likabehandling.

Visionen är att Folkhälsan är en jämställd arbetsplats som främjar likabehandling. Mänskliga rättigheter är fundamentet i vår verksamhet, personalen känner sig inkluderade på arbetsplatsen och mångfald ses som en resurs i arbetsgemenskapen. Medarbetare på Folkhälsan bemöter varandra med respekt.

Osakligt bemötande och respektlöst beteende leder till adekvata konsekvenser. Medarbetare känner till vad trakasserier (sexuella och pga. kön) innebär och att vi har nolltolerans mot trakasserier på Folkhälsan. Medarbetare kan processen för hur man ska göra vid olika former av osakligt bemötande och följer den.

Medarbetare erbjuds utbildning om vad diskriminering, kränkande särbehandling, rasism och utanförskap innebär samt hur dessa ska förebyggas och åtgärdas. Åtgärder som främjar en god gemenskap och som förebygger osakligt bemötande prioriteras och implementeras i vardagen genom till exempel gemensamma spelregler, policyer, riktlinjer och dylikt, men också i dagliga rutiner och möten med varandra. Rättvisa är ett viktigt ledord. Lönekartläggningen som görs ska leda till åtgärder enligt resultaten som framkommer i kartläggningen våren 2025. Insatser för att främja arbetsvälbefinnande är en viktig del i arbetet för en mer jämlik och jämställd arbetsplats.

För att hålla riktningen mot visionen har fyra målsättningar skapats.

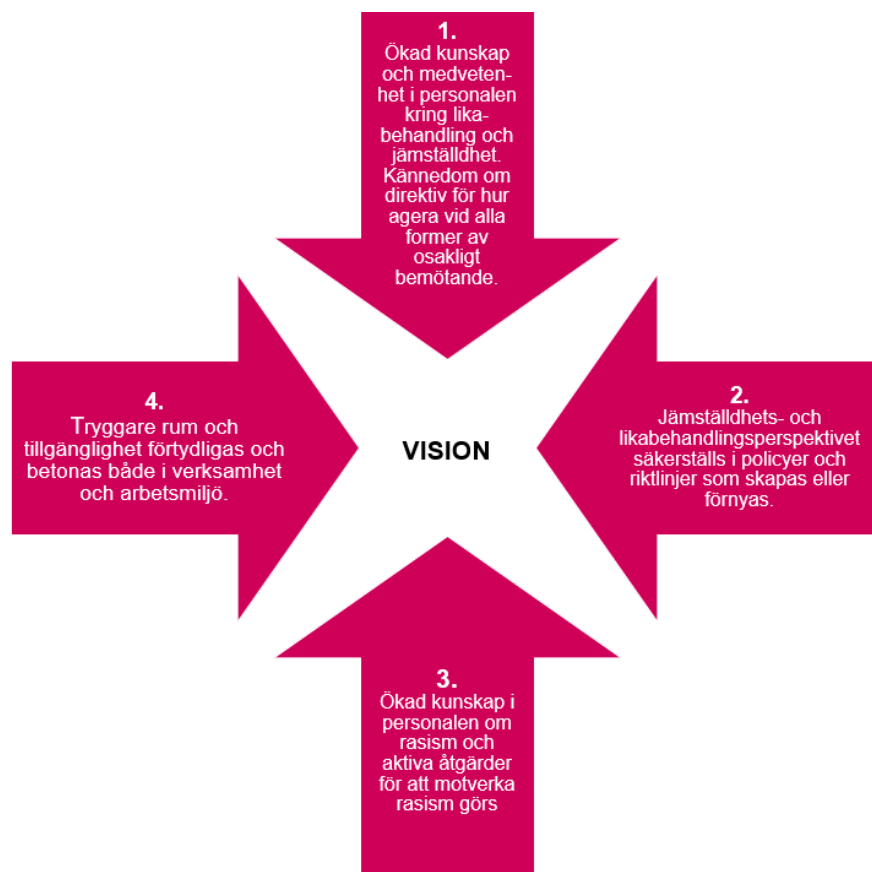
Fyra mål för att nå visionen:

Bild 6: Fyra målsättningar för att nå visionen

4.2 Åtgärder och uppföljning

Varje år görs en redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen där en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika positioner ingår. En kartläggning av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och mäns positioner görs, vartannat år och följande görs 2025.

En utvärdering av hur tidigare åtgärder, som ingått i jämställdhetsplanen, har genomförts och hurdana resultat som uppnåtts redogörs i samband med att nya kartläggningar och planer görs. Arbetsgruppen möts minst varje kvartal.

Mål 1: Ökad kunskap och medvetenhet i personalen kring jämställdhet och likabehandling samt kännedom om hur processen går till vid alla former av osakligt bemötande.

Följande åtgärder planeras för att uppnå målet:

1. Relevant fakta och information görs så tillgänglig som möjligt för personalen. Information finns på intran och det uppmärksammas aktivt genom nyheter och nyhetsbrev samt i samband med interna möten och utbildningar.
2. Handlingsplanen för att förebygga och ingripa vid kränkningar, trakasserier, osakligt bemötande och mobbning (2024) tas upp på interna möten och utbildningar.
3. Utbildningar online erbjuds personalen och extra riktade utbildningar för personer med personalansvar.
4. Vi omsätter lärdomar från Välfärds hållbarhetsprojekt – som fungerar som pilot och modell för resten av organisationen – inom social hållbarhet, med fokus på DEIB (mångfald, jämlikhet, inkludering och tillhörighet) samt mänskliga rättigheter, för att öka medvetenheten om jämställdhet och likabehandling.

Mål 2: Jämställdhets- och likabehandlingsperspektivet framgår i centrala styrdokument skapas eller förnyas enligt perspektivet.

Följande åtgärder planeras för att uppnå målet:

1. Nya policyer granskas ur jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv av arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling
2. Arbetsgruppen fortsätter samarbetet om perspektivet jämställdhet och likabehandling med kommunikationsavdelningen. Inför uppdatering av planen för 2027–28 tillsätts en representant från kommunikationsavdelningen.
3. Varje juridisk enhet beaktar jämställdhet och likabehandling i utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen. Alla enheter tar del av sina egna resultat och föreslår åtgärder (enhetsvisa snabbarporter tilldelas de juridiska enheterna förutom Folkhälsan fastigheter där antalet svaranden var för få). ASK och SAD tar del av både resultat och plan samt kan föreslå åtgärder på helheten

Mål 3: Ökad kunskap i personalen om rasism och åtgärder för att motverka rasism

Följande åtgärder planeras för att uppnå målet:

1. Utbildning om rasism för personalen om rasism. Personalen ska se föreläsningen som finns på intran. Chefer har sett och diskuterar ämnet. Diskussionsfrågor skapas vid behov.
2. Tillägg om rasism görs i "Folkhälsans direktiv om förebyggande och hantering av osakligt bemötande, trakasserier och mobbning"
3. Informationen om rasism på intran förtydligas på intran
4. Folkhälsan deltar i Statsrådets åtgärdsprogram mot rasism och skapar en åtgärdsplan inom ramen för det.

Mål 4: Trygghet, familjevänlighet och tillgänglighet beaktas i arbetsmiljön.

Följande åtgärder planeras för att uppnå målet:

1. En checklista för att främja tillgänglighet skapas och sätts in på intran
2. Direktiv för tryggare rum utarbetas och görs tillgänglig på intran. Används aktivt i samband med möten, evenemang och dylikt.
3. Folkhälsan är en familjevänlig arbetsplats och uppmuntrar till balans mellan arbete och fritid