

**This is a self-archived version of an original article. This version may differ from the original in pagination and typographic details.**

**Author(s):** Kangas, Emilia

**Title:** Isät, työelämä ja tasa-arvo : miesten tasa-arvoisen vanhemmuuden edistäminen organisaatioissa

**Year:** 2020

**Version:** Published version

**Copyright:** © Hanken Svenska handelshögskolan ja kirjoittajat 2020

**Rights:** In Copyright

**Rights url:** <http://rightsstatements.org/page/InC/1.0/?language=en>

**Please cite the original version:**

Kangas, E. (2020). Isät, työelämä ja tasa-arvo : miesten tasa-arvoisen vanhemmuuden edistäminen organisaatioissa. In S. Heikkinen, M. Jyrkinen, A.-M. Lämsä, & C. Niemistö (Eds.), Yhteiskunnallisesti ja taloudellisesti kestävä työelämä : tasa-arvoa tutkimassa ja toteuttamassa (pp. 74-80). Svenska handelshögskolan. Forskningsrapporter från Svenska handelshögskolan, 77. <https://helda.helsinki.fi/dhanken/handle/10227/355402>

## 2.4 Isät, työelämä ja tasa-arvo: miesten tasa-arvoisen vanhemmuuden edistäminen organisaatioissa

*Emilia Kangas*

### *Johdanto*

Yhdeksi tasa-arvoista työelämää estäväksi käytännöksi on tunnistettu naisten suuremmat hoivavastuut. Vaikka Suomessa jaettu vanhemmuus on yleinen käsite, naiset käytännössä kantavat edelleen päävastuun lasten hoivatyöstä. Tästä näkökulmasta tasa-arvo ei toteudu työelämässämme. Miesten ja naisten välinen tasa-arvo työelämässä ei kuitenkaan edisty vain keskittymällä naisten tasa-arvoisiin uramahdollisuuksiin. Huomiota pitää kääntää myös miesten tasa-arvoisen vanhemmuuden mahdollisuuksiin työelämässä.

Yhdeksi keskeiseksi esteeksi tasa-arvoisen vanhemmuuden edistymiselle työelämätasolla on tunnistettu organisaatioissa elävä kulttuuri, joka ei huomioi isyyttä samoin tavoin kuin äitiyttä. Äitiyden ajatellaan vaikuttavan työelämään, mutta isyyden ei. Toisin sanoen, organisaatioiden käytännöt ja toimintamallit tukevat edelleen vahvasti perinteistä miehen leiväntuojaroolia eli sitä, että miehen vastuu on ennen kaikkea tuoda elanto perheelle. Tällainen kulttuuri ei kannusta miehiä osallistumaan vahvemmin vanhemmuuden hoivavastuisiin vaan ennemminkin kiinnittävät miehet vahvemmin työelämään kuin perhe-elämään. Vaikka 'uusi isyys', tarkoittaen osallistuvampaa ja hoivaavampaa isyyttä, on vahva diskurssi yhteiskunnassa - työelämässä se on ennemminkin retorinen idea kuin todellisuutta (Blumen, 2015; Kangas ym., 2017). Todellisuudessa monissa organisaatioissa ihaillaan edelleen työntekijää, joka on valmis pitkiin työpäiviin, ja jolla ei ole työelämän ulkopuolisia velvoitteita rajoittamassa työntekoa (Acker, 2011). Tällainen ajatus hyvästä työntekijästä ei ole helposti yhdistettävissä osallistuvan tai kokonaisvaltaisen isyyden malleihin. Isät voivatkin työelämässä joutua tilanteeseen, jossa heidän pitää valita ollako arvostettu työntekijä vai tasa-arvoinen vanhempi ja kokonaisvaltainen isä. Miesten vahva osallistumien työelämään onkin nähty keskeisimpänä syynä isien etääntymiselle perhe-elämän vastuista (Marsiglio & Roy, 2012).

Miesten etääntyminen tai töihin katoaminen ei kuitenkaan ole vain yksittäisen miehen strategia vältellä perhe-elämän vastuita. Tutkimusten mukaan miehet, jotka ovat yrittäneet pitää vanhempainvapaita tai hyödyntää joustavia työaikoja ovat kohdanneet melko negatiivista vastaanottoa työpaikoillaan. Monissa miesten työ-perhesuhdetta tutkineissa tutkimuksissa (esim. Gatrell, 2007; Holter, 2007; Lewis et al., 2009) keskeinen tulos on ollut, että isät, jotka ovat pyrkineet osallistuvampaan isyyteen vähentämällä esimerkiksi työtuntejaan ovat kohdanneet työpaikoillaan vastustusta. Eräässä eurooppalaisia miehiä koskevasta laajasta tutkimuksesta käy ilmi, että miehet, jotka osallistuvat aktiivisesti lasten hoivaan kohtaavat epävarmuutta työllisyydessä ja uramahdollisuuksissa tai vastaavasti kokevat vaikeutta yhdistää työ- ja perhevelvoitteet, kun taas miehet, jotka tekevät ylityötä ja ulkoistavat hoivavastuita näyttävät päässeensä hyvään tulotasoon sekä parempiin uramahdollisuuksiin (Halryno, 2009).

Omassa miesjohtajien työ-perhetutkimuksessa (Kangas ym., 2016) tunnistimme myös neljä erilaista isyyystyyppiä, näitä ovat ansaitsija-isyyys, lapsen sitoutumaton isyyys, isyyden parhaat palat ja kokonaisvaltainen isyyys. Ansaitsija isyyys kuvaa miehiä, jotka ovat ensi sijassa johtajia ja joiden vanhemmuus on ennen kaikkea hyvän elannon tuomista perheelle. Ansaitsija isyyteen liittyy vahvasti myös naisen ja miehen selkeät roolit, nainen näyttäytyy vahvana toimijana kotona, kun mies taas vastaavasti työelämässä. Ansaitsija-isä ei aktiivisesti osallistu hoivaan mutta voi esimerkiksi neuvoa lapsia uravalinnoissa myöhemmin elämässä. Näin, isyyden tehtäväksi ei muodostukaan hoivan antaminen vaan vastuu kasvattaa lapsista hyviä kansalaisia.

Toinen, lapsen sitoutumaton isyyystyyppi on edellistä vielä heikommin sitoutunut lapsiinsa. Tälle isyyystyypille työ ja ura ovat selkeästi ykkösprioriteetit elämässä. Samaan aikaan nämä miehet kuitenkin kertovat kannattavansa tasa-arvoa työelämässä, heidän mielestään sukupuoli ei saisi vaikuttaa naisten ja miesten uramahdollisuuksiin. Voidaankin olettaa, että nämä miehet eivät ole joutuneet miettimään lasten vaikutusta työntekoon ja uraan koska eivät ole itse ottaneet vastuuta lastensa hoivasta. Tällöin tasa-arvon kannattaminen kohdistuu vain työelämään mutta ei niinkään kotiin piiriin.

Kolmannessa, isyyden parhaat palat tyyppissä keskiössä on isän lämmin suhde lapsiin ja lasten suuri merkitys miehelle. Näiden miesten isyyteen kuuluu vahvasti lasten kanssa harrastaminen ja yhdessäolo. Miehet ovat kuitenkin tiukemmin kiinni työelämässä kuin kotona, arkiset koti- ja hoivatyöt hoitavat pääosin puoliso. Näin ollen, miehet eivät näytä varsinaisesti pyrkivän tasa-arvoon kodinpiirissä vaan he ikään kuin valitsevat vain hauskimmat vanhemmuuden vastuut kuten lasten kanssa harrastamisen. Nämä miehet kuitenkin sanovat lastensaannin vaikuttaneen heidän uraansa ja johtamiseensa. Miehet kokevat, että lastensaaminen on tehnyt heistä ihmisläheisempiä johtajia.

Neljäs isyyystyyppi on kokonaisvaltainen isyyys, joka tuo esiin uudenlaisen läsnä olevan ja isyyteensä sitoutuneen miehen. Tämänkaltaisessa isyydessä miesten vanhemmuus näyttäytyy hyvin samanlaisena kuin äitiys on totuttu näkemään. Isät osallistuvat aktiivisesti lasten kasvatukseen ja hoitoon. Nämä miehet ovat myös tehneet uraratkaisuja perheen edun nimissä, he ovat esimerkiksi siirtyneet pois paljon matkustusta vaativista töistä voidakseen olla enemmän läsnä lastensa elämässä. Miehet myös peilaavat johtajuutta suhteessa isyyteen ja löytävät siitä yhtymäkohtia. Miehet kertovat miten vanhemmuus antaa johtamistyöhön uudenlaisia näkökulmia, he ymmärtävät ja osaavat tukea paremmin perheellisiä alaisiaan.

Sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuikin näissä isyystyypeissä hyvin eri tavoin. Siinä missä kokonaisvaltainen isyyystyyppi pyrkii tasa-arvoon sekä työ- että perheasioissa niin ansaitsija-isyyystyyppi painottaa oman uransa ensisijaisuutta suhteessa puolisonsa uraan. Tämä isyyystyyppi vahvistaa myös perinteisiä naisten ja miesten sukupuolirooleja eikä näin ollen pyri tasa-arvoon sen paremmin kodin kuin työelämänsä piirissä. Isyyden parhaat palat tyyppin tasa-arvokäsitys on aika lähellä edellistä: miehet jättävät hoivavastuun pääosin äidille ja hoitavat itse enemmän leikkittävän ja harrastavan vanhemman roolia. Vaikka tämä isyyystyyppi vahvistaa miehen ja lapsen suhdetta ei se suuremmin edistä tasa-arvoista vanhemmuutta hoivan jaon näkökulmasta. Lapsen sitoutumaton isyyystyyppi taas rakentaa kuvaa tasa-arvoisesta työelämästä, jossa naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet rakentaa uraa. Tälle isyystyypille lastenhoivaan liittyvät tasa-arvo kysymykset eivät kuitenkaan näyttäydy ollenkaan työelämään kuuluviksi asioiksi. Näin ollen, ajatus tasa-arvoisesta työelämästä jää aika kapeaksi.

Tämän tutkimuksen tulosten perusteella on pääteltävissä, että suomalaisessa työelämässä elää vielä melko suurelta osin perinteinen maskuliininen kulttuuri, jossa

täydellinen työlle omistautuminen on hyvin korkealle arvostettua, etenkin johtajien keskuudessa. Vain yksi tutkimuksessa tunnistettu isyyystyyppi yhdisti kokonaisvaltaisen isyyden ja vaativan johtamistyön. Tällaisessa kontekstissa miesten hoivaavalle ja osallistuvalla vanhemmuudella voi olla vaikea löytää tukea. Vaikka kokonaisvaltainen isyyystyyppi tuo esille kokonaisvaltaisen isyyden mahdollisuuden myös johtajuuden kentillä ja siten horjuttaa perinteistä maskuliinisuutta johtajuudessa, näyttäyty isyys yhä edelleen pääosin sekundaarisena vanhemmuutena, päävastuu lasten hoivasta ajatellaan kuuluvan naisille.

Vuoden 2017 tasa-arvobarometrin mukaan perhevapaille jääminen arvioidaan edelleen helpommaksi naisille kuin miehille, näin erityisesti yksityisen sektorin palkansaajien keskuudessa (Hokka, 2018). Huomioitavaa on myös, että erityisesti pidemmille hoitovapaille jäämisen arvioivat helpommaksi naiset kuin miehet (Hokka, 2018). Kelan tilastojen mukaan yksi viidesosa suomalaisista isistä ei käytä mitään vanhempainvapaita (Kela, 2017). Isien osuus kaikista käytetyistä vanhempainrahapäivistä on edelleen alle 10 prosenttia, ja vapaasti jaettava vanhempainvapaata tai kotihoidon tukea käyttävät lähes yksinomaan äidit (Närvi, 2018). Näillä luvuilla Suomi jää myös hännänpitäjäksi muihin Pohjoismaihin verrattaessa (Cederström, 2019).

Närven (2018) isien perhevapaiden käyttöä koskevan tutkimuksen mukaan työtilanteet ja työkiireet ovat melko yleisiä miesten kokemia esteitä perhevapaiden käytölle. Tutkimuksen mukaan moni isä koki pitkät poissaolot hankalina. Lyhyisiin isyysvapaisiin työpaikoilla sen sijaan suhtauduttiin myönteisesti niin kollegoiden, kun esimiestenkin osalta (Närvi, 2018). Tasa-arvoisen vanhemmuuden näkökulmasta ongelmana kuitenkin on että, miehille ajatellaan kuuluvaksi vain miehille nimetyt isyysvapaat, kun taas vanhempainvapaa näyttäyty yhä edelleen äideille kuuluvana. Isien pidemmät vapaat eli esimerkiksi vanhempainvapaan tai hoitovapaan jakaminen puolison kanssa näyttäyty ylimääräisinä, erikseen neuvoteltavina asioina (Närvi, 2018). Tästä näkökulmasta katsottuna, ainoa tapa lisätä miesten osuutta vanhempainvapaiden käytössä ja näin edistää tasa-arvoisempaa vanhemmuutta on kiintiöidä isille suurempia osuuksia vanhempainvapaasta.

Kaiken kaikkiaan näyttää siltä, että vaikka kokonaisvaltainen, osallistuva ja hoivaava isyys on saanut aikaisempaa enemmän tilaa myös työelämän keskusteluissa - käytännössä työelämän vaatimukset eivät ole vielä yhteensopivia hoivaavan isyyden kanssa. Työelämässä isät, jotka haluavat toteuttaa osallistuvaa tai kokonaisvaltaista isyyttä voivatkin joutua kamppailemaan vastakkaisten vaatimusten välissä (Brandth & Kvande, 2016; Halrynjo, 2009; Sallee, 2012). Työelämä odottaa vahvaa työhön sitoutumista, kun taas sosiaalinen paine odottaa miehiltä entistä aktiivisempaa ja osallistuvampaa isyyttä. Marsiglion ja Royn (2012) toteavatkin, että sekä työpaikat että julkinen politiikka ovat epäonnistuneet tukemaan miehiä uudessa tilanteessa, jossa heiltä odotetaan sekä perinteistä leiväntuoja isyyttä, että osallistuvaa isyyttä.

Jos miesten tasa-arvoista vanhemmuutta halutaan edistää työelämässä, tarvitaankin edelläkävijä organisaatioita, jotka avoimesti liputtavat myös miesten tasapainoisen työ-perhesuhteen puolesta. Erityisesti business elämässä, jossa taloudelliset näkökulmat ovat keskeisiä, on erittäin olennaista nostaa esiin, että toimiva työ-perhesuhde on hyödyllistä niin miehille, perheille kuin organisaatiollekin. Perheystävällisten käytäntöjen onkin todettu mm. vähentävän työ-perhe konflikteja, lisäävän työtyytyväisyyttä ja tehokkuutta, vähentävän poissaoloja ja sitouttamattomuutta, sekä lisäävän motivaatiota ja työn mielekkyyttä (Thompson ym. 1999; Las Heras ym. 2015). Perheystävällinen organisaatio ei näe perhettä rasitteena tai esteenä uralle vaan enneminkin voimavarana. Jatkossa perheystävällisyys keskusteluissa pitäisi kuitenkin

aikaisempaa enemmän nostaa esiin myös sukupuoli kysymykset. Kuten tutkimuksista käy ilmi, perheeseen liittyvät joustot ja muut perheystävälliset käytännöt assosioidaan yhä edelleen vahvemmin naisiin kuin miehiin liittyviksi. Äitiyden ajattelemisen ensisijaisena vanhemmuutena kuitenkin rajoittaa sekä naisten uramahdollisuuksia kuin miesten tasa-arvoista vanhemmuutta työelämän kontekstissa. Näin ollen, jos miesten tasa-arvoista vanhemmuutta halutaan edistää työelämässä, pitäisi isyys ajatella samanarvoisena ja yhtä huomioitavana vanhemmuutena kuin äitiys.

### *Miesten tasa-arvoisen vanhemmuuden edistäminen organisaatiossa*

Organisaatioiden, jotka haluavat edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa työelämässä miesten tasa-arvoista vanhemmuutta tukemalla kannattaa aloittaa kiinnittämällä huomio seuraaviin kolmeen kohtaan:

#### *Tunnista erot ja tue muutosta*

Organisaatioilla on tapana pyrkiä mahdollisimman neutraaliin kieleen liittyen tasa-arvo- ja perhekysymyksiin. Tosi asiassa, isien ja äitien tavat toimia työ-perhesuhteissa eroavat suurestikin joissakin asioissa, kuten vanhempainvapaiden käytössä. Työnantajan tulisi keskustella avoimesti sekä naisten että miesten työ-perhesuhteesta ja niihin liittyvistä käytännöistä organisaation sisällä. Vaikka työnantajan ei ole sopivaa ohjata tai neuvoa työntekijöitä henkilökohtaisissa asioissa kuten vanhempainvapaisissa tai muissa työelämän joustoissa, voidaan organisaatioissa nostaa esiin asioita, joissa miesten ja naisten tavat toimia eroavat ja siten aiheuttavat mahdollisesti tasa-arvon toteutumisen näkökulmasta haasteita. Ilman erojen tunnistamista ja tunnustamista niihin on vaikea saada muutosta. Organisaatiossa kannattaa tarkastella mm. omien työntekijöiden vanhempainvapaiden ja muiden joustojen käytön sukupuolijakaumaa. Jos jakauma on hyvin epäsuhtainen organisaation kannattaisi ottaa tämä avoimesti esille ja samalla viestiä organisaation halusta tukea sekä naisten että miesten tasapainosta työ-perhesuhdetta sekä vahvistaa tietoisuutta miestyöntekijöiden yhdenvertaisista oikeuksista työ-perhe-elämän joustoihin, kuten vanhempainvapaisiin.

#### *Pura stereotyyppisiä isyyksille*

Organisaatioissa olisi hyvä pitää esillä ihmisten moninaisuutta niin vanhemmuudessa kuin muissakin asioissa. Kaikessa organisaation viestinnässä (virallinen ja epävirallinen) pyrkiä ennemminkin purkamaan perinteisiä sukupuolistereotyyppioita kuin ylläpitämään näitä. Erityisesti isyyteen liittyy yhä edelleen toissijaisuuden ajatus, varsinkin pienten lasten hoivaan kohdalla. Organisaatioiden kannattaisikin tarkistaa sekä työ-perhesuhteen liittyvien ohjeistuksien kirjoitusmuodot, että kuvastot etteivät ne tarpeettomasti lisää sukupuolistereotyyppioita. Lisäksi, jos esimerkiksi organisaatiossa on miehiä, jotka ovat pitäneet pitkiä vanhempainvapaita heiltä voi pyytää pientä tekstiä kokemuksistaan johonkin organisaation viestintäkänavaan. Samalla täytyy kuitenkin välttää näiden kertomusten 'sankaritarinamaisuutta', miesten kokemusten esille nostamisen tarkoituksena on hoivaavan isyyden normalisointi eli saada isien hoivaava vanhemmuus yhtä normaaliksi asiaksi kuin äitien hoivaava vanhemmuus eikä suinkaan tehdä isistä superisiä.

#### *Luovu perinteisestä maskuliinisesta organisaatiokulttuurista*

Yhdeksi keskeisemmäksi esteeksi miesten tasa-arvoisen ja kokonaisvaltaisen isyyden toteutumiselle on todettu maskuliinisten toimintatapojen kuten pitkien työpäivien ja

täydellisen työlle omistautumisen arvostaminen työelämässä. Miehiltä odotetaan, ehkä vielä naisia enemmän muun elämän joustamista työn ehdoilla. Naisten kohdalla esimerkiksi pidemmät perhevapaat ovat ikään kuin itsestäänselvyys (vaikka he itse eivät näin ajattelisi) mutta miehille näitä pidempiä perhevapaita ei optioida. Mieheen, joka esimerkiksi pitää pidempiä vanhempainvapaita tai tekee lyhennettyä työaikaa, voidaan liittää mm. kunnianhimottomuus, koska hän ei toimi ns. mies ideaalin mukaan vaan asettaa perhe-elämän työn edelle.

Organisaatioissa olisikin hyvä pysähtyä miettimään, millaista työnteon tapaa työyhteisössä tuetaan. Halutaanko organisaatiossa, että vain niitä ihmisiä arvostetaan, jotka ovat aina työnantajan käytettävissä vai halutaanko kiinnittää huomiota ihmisten kokonaisvaltaisuuden tukemiseen ja arvostamiseen. Organisaatioiden kannattaisi nähdä niin miesten kuin naistenkin tasapainoinen työ-perhesuhde työntekijän voimavarana, jota organisaation tulee tukea. Nykytyömarkkinoilla, etenkin tietointensiivisillä aloilla työntekijät ovat yhä kasvavassa määrin etsimässä työpaikkoja ja uramahdollisuuksia, jossa he voivat onnistuneesti yhdistää sekä työn että muun elämän. Arvostamalla miehiä (sekä naisia), jotka osaavat yhdistää sekä työ- että hoivavastuut, ei ainoastaan lisätä olemassa olevien työntekijöiden hyvinvointia vaan samalla organisaatiot viestivät vastuullisuudesta, mikä lisää organisaation kiinnostavuutta myös potentiaalisten uusien työntekijöiden silmissä.

## Lähteet

- Acker, J. (2011). Theorizing gender, race, and class in organizations. In: Jeanes, E. et al. (eds) *Handbook of Gender, Work, and Organization*, UK: John Wiley & Sons, 65-80.
- Blumen, O. (2015). Employee benefits and high-tech fatherhood. *Journal of Managerial Psychology*, 30(5), 535-549.
- Brandth, B. & Kvande, E. (2016). Fathers and flexible parental leave. *Work, Employment and Society*, 30, 2, 275-290.
- Cederström, C. (2019). *State of Nordic Fathers*. Nordic Council of Ministers 2019. Copenhagen.
- Gatrell, C. (2007). Whose child is it anyway? The negotiation of paternal entitlements within marriage. *The Sociological Review*, 55(2), 352–372.
- Halrynjo, S. (2009). Men's work-life conflict: career, care and self-realization: patterns of privileges and dilemmas. *Gender, Work & Organization*, 16, 1, 98-125.
- Hokka, P. (2018). Työn ja perheen yhteensovittaminen. *Tasa-arvobarometri 2017*, Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisuja 8/2018, 81-95.  
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3932-5>
- Holter, O.G. (2007). Men's work and family reconciliation in Europe. *Men and Masculinities*, 9, 4, 425-456.
- Kangas, E., Lämsä, A-M. & Heikkinen, S. (2016). *Miesjohtajien isyysdiskurssit. Työelämän Tutkimus* 14(3), 257-275.
- Kangas, E., Lämsä, A-M. & Heikkinen, S. (2017). *Father Managers (Un)Doing Traditional Masculinity*. Teoksessa Anna Pilinska (toim.) *Fatherhood in Contemporary Discourse – Focus on Fathers*, Cambridge Scholars Publishing, UK: 17-30.
- Kela (2017). *The Social Insurance Institution of Finland*. Available online at <http://www.kela.fi/perhevapaat-tietopaketti>
- Las Heras, M., Bosch, M. J., & Raes, A. M. (2015). Sequential mediation among family friendly culture and outcomes. *Journal of Business Research*, 68(11), 2366–2373.
- Lewis, S., Brannen, J., & Nilsen, A. (2009). *Work, families and organisations in transition*. London, UK: Policy Press.

Marsiglio, W. & Roy, K. (2012). *Nurturing Dads. Social Initiatives for Contemporary Fatherhood*. New York: Russell Sage Foundation. doi: 10.1111/j.1468-0432.2006.00307.x

Närvi, J. (2018). *Isä hoitaa vai hoitaako?* Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos.

Sallee, M. W. (2012). The ideal worker or the ideal father: Organizational structures and culture in the gendered university. *Research in Higher Education*, 53(7), 782–802.

Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When work–family benefits are not enough: The influence of work–family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54(3), 392–415.