

## Tasa-arvo ja isät -hanke, 2019-2021

### Podcast 1

#### 6-osainen sarja

#### Väestöliitto

### Jakso 1: Miten rakennetaan isäystävällistä työkuultuuria?

Keskustelua johdon roolista isäystävällisen työkuulttuurin rakentamisessa

**Kesto:** 22:05

#### Keskustelijat:

- Jukka Helin, yksikön päällikkö, Digitaaliset palvelut, Kela
- Marjut Kurvinen, talousjohtaja, Lahti Energia
- Leena Nyström, henkilöstöjohtaja, Deloitte

**Fasilitoija:** Anna Kokko, hankepäällikkö, Väestöliitto

**Päärahoittaja:** Työsuojelurahasto

**Päyhteistyökumppani:** Repo Work Oy

Isäystävällinen työkuulttuuri\_Podcast1

26.8.2020, etä-äänityksenä

**Kokko:** Tervetuloa tasa-arvo- ja isät -podcastiemme pariin. Puhumme isyydestä, vanhemmuudesta ja tasa-arvosta työelämässä. Mukana keskustelemassa Deloitteen, Lahti Energian ja Kelan edustajat. Tämä sarja on kuusiosainen ja sen tuottamista on päärahoittanut Työsuojelurahasto. Podcastit on toteutettu etä-äänityksinä syksyllä 2020. Podcasteja juontavat Anna Kokko Väestöliitosta ja Anna Kilponen Repo Workistä.

**Kokko:** Eli tänään Tasa-arvo ja isät -podcastissa meillä on kolme kiinnostavaa vierailijaa keskustelemassa isäystävällisen työkuulttuurin rakentamisesta organisaatioissa. Miten työpaikoilla voidaan rakentaa isäystävällistä työkuultuuria? Ja tänään paikalla ovat: Marjut Kurvinen Lahti Energiasta, Leena Nyström Deloitteelta ja Jukka Helin Kelasta. Hei - kerrotteko vielä itsestänne vähän. Aloitetaan vaikka lyhyellä esittelykierröksellä. Marjut, kuka olet ja minkälainen perheesi on?

**Kurvinen:** Niin eli olen Marjut Kurvinen ja Lahti Energian talousjohtajana ollut siellä nyt sellaiset reilut kaksi vuotta. Ja perheeseen kuuluu kaksi aikuista lasta. Nuorin lähti juuri opiskelemaan ja vanhempi on jo työelämään siirtynyt.

**Kokko:** Entäs Leena?

**Nyström:** Hei vaan, mä oon Leena Nyström ja perheeseeni kuuluu puoliso ja kaks aikuista lasta, jotka ovat jo muuttaneet pois kotoa, mutta tällä hetkellä asuvat lähistöllä.

**Kokko:** Ja toimit HR-johtajana Deloitteen pääkonttorilla.

**Nyström:** Kyllä Deloitteen joo.

- Kokko: Ja Jukka.
- Helin: Mä olen Jukka Helin yksikön päällikkönä Kelan IT:ssä. Digitaaliset palvelut on yksikön nimi ja tällä hetkellä itse asiassa vanhempainvapaalla ollut tuosta kesäkuun alusta tonne loppiaiseen asti olisi tarkoitus olla. Eliikä, en varsinaisesti työtehtävissä... juuri tällä hetkellä olen, esikoislasta olen kotona hoitamassa.
- Kokko: Marjut, toimit talousjohtajana ja vastaat henkilöstöasioista teillä. Miten arvioisit tällä hetkellä, miksi perhe- ja isäystävällisyydestä on tärkeää puhua, kun Lahti Energiaa ajatellaan työnantajana?
- Kurvinen: Me ollaan tietysti hyvin miesvaltainen yhtiö, mitä energia-ala yleisesti ottaenkin on hyvin miesvaltainen, että noin 80 prosenttia meillä työskentelee miehiä ja myös hyvin ikärakenteeltaan niin, että me ollaan kuntaomisteinen hyvin arvostettu Lahden seudulla oleva yhtiö, missä on pitkät työsuhteet. Eli meillä on myös sitten paljon ikääntyvää, pois työelämästä siirtyvää henkilöstöä, niin me tietysti joudutaan miettimään myös sitä, että miten me saadaan tämmöistä nuorta koulutettua henkilöstöä tänne meidän suuntaan hakeutumaan, kun pääkaupunkiseutukin on niin lähellä. Tämä nuorempi väki... työelämään siirtyvä, suhtautuu perheeseen ja työhön hieman ehkä eri tavalla kuin tämä eläköityvä väki.
- Kokko: Kuulostaako tutulta Deloitte?
- Nyström: No kyllä se kuulostaa osittain, että meille perheystävällisyys... se merkitsee tasa-arvoa ja me halutaan kannustaa sitä vanhemmuuden jakamista. Lisäksi perheystävällisyys on sen takia meille tärkeää, että tämmöinen tasapaino työn ja perhe-elämän välillä niin se edistää asiantuntijoiden hyvinvointia ja heidän työssä onnistumista. Ja sitten perheystävällisyys on myös aika merkittävä tekijä, kun asiantuntija valitsee työpaikkaa. Eli tällä hetkellä työn ja perheen yhteensovittamisen kulttuuri on monelle... voi olla tärkeämpääkin, kun esimerkiksi palkka tai jotkut tietyt edut. Ja me toimitaan taas alalla, jossa on kova kilpailu tämmöisistä erityisasiantuntijoista, huippuasiantuntijoista. Ja me tietysti halutaan tällä perheystävällisyydellä osoittaa tietä, että voi tehdä erittäin vaativaa asiantuntijatyötä ja silti elää täyspainosta elämää, kuuluu sitten perheeseen, mikä se kunkin perhe onkin, että ei haluta myöskään hirveen ahdasta perhemuottia välittää.
- Kokko: Entäs Jukka? Katselet nyt vanhempainvapaan vinkkelistä perheystävällisyyttä tai isäystävällisyyttä oman työnantajan piirissä?
- Helin: Toi, mitä Marjut sanoi, niin sanoi tosi vahvasti. Mehän ollaan käytännössä peilikuva, että Kansaneläkelaitos. Olisiko seitsemäntoista prosenttia on... on miehiä tai miesoletettuja, ja sitten se kahdeksankymmentä prosenttia sit naisia. Toki meillä IT:ssä on sukupuolijakauma olisiko kuuskymmentä prosenttia miehiä. Tämä on hauska, mitä Marjut totesi, että mun tällainen on kymmenen vuoden ura energia-alalla ennen kuin siirryin tänne Kelalle, niin tavallaan tuttua toimintaa.

Nyt ehkä, jos mä peilaan tätä just työposition kautta, kun oman kokemuksen kautta niin mulla on semmoinen olo, et mä oon ekaa kertaa nyt tullut oikeasti semmoiseen paikkaan, missä perheystävällisyys oikeasti tarkoittaa sitä. Ja tää ei tarkoita yhtään, et... mä en halua puhua pahaa mun aiemmista työnantajista. Siitä vaan ehkä enemmänkin, et se kulttuuri ja ilmapiiri on tosi sellanen toteava. Se on ihan itsestään selvää, että perhevapaita voi käyttää molemmat vanhemmat.

(00.05.00) Ja kun puhutaan Kansaneläkelaitoksesta niin syytä on ollakin näin. Se ei tarkoita, etteikö tässä asiassa olisi tehtävää. Mutta jotenkin musta tuntuu, et meillä on se tärkein asia elikkä se kulttuuri aika pitkällä siinä. En ois ehkä näinkään pitkään, kaheksan kuukautta... oon vapaalla itse, niin ehkä muiden työnantajien kohdalla ei olisi mennyt näin olankohautuksella se, että no joo, no sitten, kun se on sinun oikeutesi vanhempana nyt, kun perheellistyt, niin ole hyvä!

Nyström: Voisin ehkä jatkaa tosta, mitä Jukka totesi, niin se on Deloittella meillä se tavoite ja toivetila nimenomaan tän tasa-arvosuuden edistäminen sillä lailla, että oot sitten äiti tai isä, niin sä voisit ihan yhtä hyvin jäädä pitkälle vanhempainvapaalle. Iloksemme meilläkin vanhempainvapaata pitää sekä äidit että isät. Mutta et esimerkiks osittaisella hoitovapaalla me harvoin nähdään isiä. Ja toivottaisi, että sekin yleistyisi. Ja sit tietysti, kun eri sukupolvet työskentelee samassa työyhteisössä, niin se vanhemmuuden kokemus on eri aikana ollut erilainen. Ja siksi mun mielestä tämä vaatii myös tämän asian esille nostamista ja keskustelua siinä organisaatiossa, jotta se kulttuuri aidosti muuttuu.

Ja yksi tavoite, mikä Deloittella on, mistä tää itse asiassa lähti, et miksi me ollaan mukana tässä Väestöliiton hankkeessa, on se, että meillä on sukupuolijakauma 50-50, kun katsotaan koko firmatasolla Suomessa, jossa meillä on noin 600 asiantuntijaa. Mutta ylimmässä johdossa naisten osuus on vaan 20 prosenttia. Ja siihen me halutaan muutos. Ja se, miten naiset itse kokee, niin he totee, että se tasa-arvon edistäminen on se paras tapa myös edistää naisten määrää ylimmässä johdossa, kun se vanhemmuus jakautuu tasaisemmin.

Kurvinen: Niin, täytyy sanoa, et kyllähän meilläkin Lahti Energialla, niin kyllä me totta kai lähdettiin myös tää tasa-arvo edellä tätä miettimään, mutta myös tällainen vastuullisuuskulma. Eli kun aattelee, et meillä on tämä painotus on näin, että miehiä enemmän kuin naisia, niin me ollaan nyt hyvin vahvasti tuotu itseämme tämmöisenä vastuullisena yrityksenä ympäristö- ja muiden asioiden osalta, niin tavallaan tätä kautta ikään kuin tuodaan myös sitä vastuullisuuskulmaa tämmöisen sosiaalisen tai yhteiskunnallisen puolen kautta, et olemme ikään kun kantamassa kortta kekoon siihen, että naisten urakehitys on mahdollinen myös.

Nyström: Joo. Ja tähän ehkä liittyy mun mielestä myös inklusiivisuus, että kun rakennetaan isä- ja perheystävällistä kulttuuria niin sit täytyy muistaa myös inklusiivisuus sillä lailla, että perheystävällisyys ei saa aiheuttaa epäreiluuden kokemuksia muissa työyhteisön jäsenissä, joilla ei ole ehkä sitä perinteistä perhettä. Tässä täytyy hirveen monia asioita ottaa huomioon, kun tätä kehitystyötä tehdään.

Kokko: Onko perheystävällisyys ja isäystävällisyys rinnakkaisia, vai onko se isäystävällisyys ikään kun perheystävällisyyden joku alalaji? Miten te näätte tän?

Helin: Mä voisin kommentoida tähän, että mä ihan mietin, kun näit kysymyksiäkin kattelin, tai tätä aihetta, että mua se isäystävällisyys siinä tiettyssä mielessä vähän risoo. Ehkä nyt, jos mietin Kelaakin, että jos meillä se kaheksankyt pinnaa on naisia töissä, niin tuntuu mun mielestä vähän kohtuuttomalta nostaa isiä jotenkin siinä keskiöön, että meillä puhuttais jotenkin isäystävällisestä työpaikasta, et... ja jos on perheystävällisyys on, ja ehkä siinä laajemmassa mittakaavassa, ei pelkästään pienten lasten vanhemmat, vaan sen perheen koko elinkaaren näkökulmasta ystävällisyys on ehkä se, mistä meidän ei ole syytä puhua. Samaan aikaan toki tunnistan sen, että meillä on rakenteellinen vinouma siinä just esimerkiksi, et miten isät varsinkin tässä lasten ollessa tosi pienii niin osallistuu siihen urakkaan jäämällä töistä pois ja kotiin ni siinä on toki tehtävää.

Nyström: Ja voisin ehkä jatkaa tohon Jukan... et oon ihan samaa mieltä, että meillä mieluummin puhutaan perheystävällisyydestä, et siihen on monta syytä. On tietysti se, että kaikis perheissä ei ole isää eikä isää ja äitiä, vaan perheet voi olla sateenkaariperheitä. Sitten toinen asia, joka liittyy tähän isäasiaan, et ehkä se puoltaa siinä mielessä paikkansa, et niin kauan, kun isät ovat niin sanotusti vähemmistöjä siinä, kun he huolehtii pienistä lapsista niin... niin kauan voidaan puhua myös isäystävällisyydestä.

Se on ehkä vähä sama, kun jos puhutaan naisjohtajuudesta, et niin kauan, kun naiset ovat vähemmistönä, mutta harva nainen haluaa nähdä itsensä naisjohtajana. Ja ehkä tässä on myös se, et mä nään, että jos aattelee organisaation toimintaa, niin johdolla on rooli, HR:llä on rooli mahdollistajana ja näiden asioiden tietynlaisena toteuttajana. Esihenkilöillä on tärkeä rooli, mutta et sit myös jokaisella asiantuntijalla on tärkeä rooli, et tavallaan ottaa niitä rohkeita askelia ja johtaa itseään ja työtään niin, että se perheystävällisyys toteutuu omalla kohdalla.

(00.10.05) Että hyödyntää niitä perhevapaa- ja joustomahdollisuuksia, joita organisaatiot tarjoaa, että ainakin me toivottaisi, että jos puhutaan nyt niistä isistä, niin et meillä isät hyödyntäis niitä nykyistä enemmän.

Kurvinen: Niin, ja sen esimerkin merkitys on vielä aivan äärimmäisen suuri. Et jos miettii, meilläkin ylimmässä johdossa on totta kai isiä, on nuoria isiä ja heillä pieniä lapsia ja ehkä isompiakin lapsia, niin jos se esimerkki on se, että ei kiinnitetä tähän huomioon, niin aika vaikea sitä on, mitä mennään portaita sinne alaspäin henkilöstöryhmissä, niin se rohkeus hiipuu siitä.

Nyström: Joo, ja ehkä sen vois ottaa esille justiin, et jos ajattelee ihan ylintä johtoa, jossa sitten jo kokemusvuosia ja sitä kautta ikää on enemmän, eli ollaan oltu vanhempina eri aikana, kun mikä on nyt, niin mun mielestä on hirveen tärkeä myös johdon roolissa kuunnella niitä asiantuntijoita, jotka tällä hetkellä elää sitä vanhemmuutta, ja sen kuuntelun kautta selvittää ne toiveet ja tarpeet ja sitten mahdollistaa. Senkin takia se keskustelu näistä asioista on äärimmäisen tärkeä.

Helin: Osaltaan mä väitän, et esimerkiksi mulle henkilökohtaisesti tän valinnan tekeminen on Kansaneläkelaitoksessa ollut helppoa sen takia, et me ollaan naisvaltainen organisaatio. Se on de facto, jotenkin normi, että meillä jäädään, ja se on sitten ihan yks hailee, että ootko mikä vanhemmista, että jäätkö perhevapaalle vai et. Ja sitten taas just energia-alalla se voi olla vaikeempaa just sen takia, kun sitä ei, se ei oo se normaali, että jäätäis. Ja tää on ehkä semmonen, missä mä itte nään, että missä me työnantajina voidaan olla muuttamassa asioita.

Kyllähän nykyinen regulaatio mahdollistaa isille jo ihan kohtalaisen hyvin, tai toisille vanhemmille, mahdollistaa ihan kohtalaisen hyvin myös mahdollisuuden jäädä kotiin. Ja niitä nykyisiäkään mahdollisuuksia ei täysmääräisesti hyödynnetä. Ja mä väitän, että siinä se isoin ongelma on just, et se ei oo tavallaan "normaalialla". Se ei ole sellasta, mihin ollaan totuttu. Se esimerkki siitä puuttuu.

Mulla on itellä ehkä jotenkin semmoinen jotenkin näkökulma, että tavallaan perheet tekee ne omat valintansa. Työnantajina meidän tehtävä on mahdollistaa ne perheen valinnat, oli ne mitä hyvänsä, että mitkä valinnat teette, me olemme työnantajana teitä tukemassa nykyisen regulaation puitteissa. Tää on ehkä asia, mitä me ei nyt olla tässä, mä en tiijä, halutaanko me hirveesti edes liipata, mä mietin tota bisneksen näkökulmaa. Ollaan puhuttu siitä työpaikkahaluttavuudesta ja kiinnostuksesta ja se on osa sitä kamppailua totta kai työntekijöistä, et ollaan perheystävällisiä.

Mutta sit samaan aikaan varsinkin lyhyellä tähtäimellä niin eihän se nyt ole työnantajan intresseissä, että kovat asiantuntijat jää vaikka puoleksi vuodeksi ja vuodeksi kotiin. Et onhan se kipeä paikka varsinkin, jos niitä rupeaa enemmän olemaan. Se saattaa tuntua myös vähän 'veikeeltä' se viesti, jos me ruvetaan hirveesti sellasta sanoo. Mut samaan aikaan kyllä se on meidän velvollisuus ainakin sen regulaation puitteissa, niin tehdä se neutraaliksi ja mahdollistaa ne valintojen tekeminen. Ja mun mielestä esimerkiksi kyllä Kelallakin on siinä matkaa vielä.

Et esimerkiksi viestintä, ja sit ihan vaan se, että no, mihin mulla on oikeudet... esimerkiksi just perheellistyvänä, suunnittelen sitä, tai olen perheellistynyt tai lapset on alle 10-vuotiaita. Mihin mulla on vanhempana vaikka oikeus... niin mä luulen, että meidän esimerkiksi työntekijöistä suurinkaan osa tietää, että mihin niillä on oikeasti oikeus.

Nyström: Mä voisin tarttua tohon... Jukan ajatuksiin... eli samaa mieltä, että sen pitäis olla mahdollisimman neutraali. Mä kuitenkin koen, että tietynlaista kannustamista voi olla, että jos mä otan vaikka esimerkin, että jos esihenkilö sanoo, että "Et kai sä vaan jää perhevapaalle...", tai kysyy, että "Koska sä jäät perhevapaalle?", niin kyllä se tunnelma on ihan erilainen, että se voi olla hirveen pienestä kiinni, että mikä se tunne on siitä, että voinko mä valita näitä tarjolla olevia mahdollisuuksia, ja samaa mieltä, kun sinä, et kerrotaan niistä mahdollisuuksista avoimesti, jotta siitä tulisi semmonen neutraali tapa. Ja ehkä meidän bisneksessä, jossa on valtava pula osaavista asiantuntijoista ja

halutaan heidät pitää talossa niin mä jotenkin koen, että perhevapaan koordinointi on huomattavasti helpompaa, kun jos asiantuntija lähtee meiltä ja pitää rekrytoida uusi asiantuntija. Et jotenkin se puoli vuotta tai vuosi niin tuntuu aika lyhyeltä ajalta niin siihen peilaten, et jotenkin mä nään, että myös bisnesnäkökulmasta, niin kyllä tämä hintalappu on hirveen paljon edullisempi tukee tätä perheystävällistä kulttuuria, perhevapaita, kuin et asiantuntija valitsee työyhteisön, jossa kokee voivansa sen tehdä.

(00.15.11)

Kokko: Palataan vielä tohon, et sekä tämmönen epävirallinen viestintä ja virallinen viestintä, ne kaikki ulottuvuudet on ilmeisen tärkeitä. Haluuttko vielä lisätä tähän, et miten tätä perhe- ja isäystävällisyyttä voidaan viestiä mahdollisimman hyvin ja tasapuolisesti, tai niitä asioita, jotka vievät meidän työpaikkoja kohti tasa-arvoa?

Helin: Jos mä mietin omasta näkökulmasta niin totta kai siis tää oli mun henkilökohtanen valinta, ja sit toisaalta meidän perheen mahdollisuus, että pystyn jäämään nyten. Mut työn näkökulmasta niin se on yks aspekti... kyllä mä totta kai yksikön päällikkönä, meilläkin on iso yksikkö niin sain tämän myös tämmösenä esimerkin paikkana, että ihan tietoisesti halusin myös näyttää esimerkkiä, että se on ok ja... ja mistä oon hirveen ylpee mejän organisaatiossa, että se ihan ylintä johtoa myöten oli hirveen neutraali se kommentti. Ai jaa, sä jäät. Kiva! Koska sä tulet takasin?

Paljonhan puhutaan nykyään siitä, et x-y, mitkä nää sukupolvet nyt onkaan tässä menossa, niin ei oo niin urakeskeisiä, tekee arvopohjaisia valintoja ja muuta. Mä taidan kuulua siihen x-sukupolveen. Ja mä sanon ainakin, et mä olen urakeskeinen ihminen, siis todella. Et en mä koe tässä tekeväni pois valintaa urasta, päinvastoin! Mutta Kelan sisällä yks semmonen selkeä joukko, joka on sitä mieltä, et Kela ei ole perheystävällinen, on niin kun laajasti on ne ihmiset, jotka työskentelee meillä asiakaspalvelutehtävissä. Sitä koskettaa sellaset kohtalaisen tiukat reumat, rajat, et sä et välttämättä pysty sovittelee sun työaikoja. Sä et pysty välttämättä sun lomiam sovittamaan niin helposti ja muuta. Voisin kuvitella, että voimalaitosten pyörittämisessä on kanssa jotain tiettyjä rajoituksia sille, et sieltä ei noin vaan lähetä. Pitää olla miehitykset ja varamiehitykset, että se homma pyörii. Ja sit siinä se sovittaminen ei olekaan niin yksinkertaista enää.

Nyström: Kyllä, näin juuri. Ja siinä meillä on ollutkin haasteita, että se saadaan, miten me saadaan... voi olla sijaisjärjestelyt niin, että siellä on aina jemmassa odottamassa yksi mies, kun toinen on hoitamassa sairaita lapsia tai niin edelleen, niin tää on totta kai tietysti asiantuntijatehtävissä samalla tavalla, et kuinka se käytännössä sitten toteutetaan.

Kokko: Vuorotyöt tuo oman haasteensa varmasti, ja tässä on paljon kehitettävää eri suunnilla ja eri asioissa. Onko jotain viestiä, mitä haluaisitte yritysten ja organisaatioiden johdolle välittää tässä? Te edustatte johtoa kyllä itekin, mutta siis, mitä te olette oppineet tästä matkasta kohti isäystävällisempää, tasa-arvoisempaa ja perheystävällisempää työkuultuuria?

- Nyström: No ehkä voisin sen... et koen tosi tärkeänä, et johto kuuntelee asiantuntijoiden toiveita ja tarpeita isoilla korvilla, ja sitoutuu siihen, että tehdään se muutos konkreettiset toimenpiteet siitä, että siitä työyhteisöstä tulee perheystävällinen. Ja sit tietysti johdon esimerkki työuran ja tasapainoisen perhe-elämän yhteensovittamisessa, niin ne kyllä sitten huomataan siellä organisaatioissa.
- Kurvinen: Samaa mieltä, eli esimerkin voima on suuri. Mutta myös ehkä viestinnän osalta sen, että sen pitää olla semmosta realistista eikä 'ylihöttöä' sitten, että se istuu, teot ja sanat sitten kohtaa toisensa. Meillä esimerkiksi on ihan lähdetty prosessien kautta ja toimintatapojen kirjaamisen kautta niin liikkeelle tässä.
- Helin: Mä en ehkä Kelan johtoa lähde neuvomaan, koska minusta ne hoitaa asiansa hyvin. Ehkä, jos aattelen tota edelleenkin tän tyyppisen... vaikka mediassa nyt, kun tän tyyppisii argumentteja, ja en ihan tarkalleen tiedä, mikä on vaikka EK:n linja asiasta nyt vaikka perhevapaaudistuksille. Mutta... jos mä mietin tätä kustannusnäkökulmaa, että hirveen herkästi lähdetään jarruttamaan sellasii uudistuksii, jotka esimerkiks johtaa vaikka kustannuksen lisäämiseen just tästä näkökulmasta vaikka, et isät rupee jäämään enemmän pois, koska siellä vaakakupissa on just se, että sitä kautta vapautetaan luultavasti naisia enemmän työmarkkinoille. Plus, että siellä on ihan siis muita välinnäisvaikutuksia, jotka mun mielestä johtaa hirveen positiivisiin lopputulemiin, et ne ei lähtis tavallaan vastustamaan tätä perhevapaiden parempaa tai perheen hoitamisen tasapuolisempaa jakautumista niin esimerkiks siitä syystä, että hetkelliset kustannukset yrityksen omassa pyörittämisessä tai toiminnassa lähtis siitä nousuun.
- (00.20.00) Et se on kyllä yhteisen vastuun ja taakan kannan reilumpaa jakoa, mistä siinä on kysymys, et saadaan oikeesti naisvaltasilta aloilta myös sitä painetta pois.
- Kokko: Entä minkä viestin antaisitte nyt juuri vanhemmiksi tuleville? Voidaanko sanoa, että Suomessa tällä hetkellä lapsen syntymä on miehelle vähän enemmän meriitti, tai isälle ja äidille tai naiselle, synnyttäjälle, vähän enemmän uhka vai ollaanko me jo ihan pian siinä tasa-arvoisessa työelämässä?
- Kurvinen: Mä nään, että me ollaan aika tasa-arvoisessa jo nyt, ettei mun mielestä kumpikaan näistä sulje pois toista. Kyllä työn ja uran voi luoda myös lasten kanssa.
- Nyström: Ja ehkä, jos katsoo kansainvälisessä kontekstissa, miltä Suomessa tilanne näyttää perheen ja työn yhteensovittamisessa, niin me ollaan todella pitkällä verrattuna moneen muuhun maahan, Pohjoismaissa kaiken kaikkiaan. Mutta et se ei tarkoita sitä, etteikö meidän tarvitse jatkaa tätä hyvää ja tärkeää työtä... mutta että kyllä mun mielestä tänä päivänä tilanne on tosi hyvä, eli voi saada kaiken eli työn ja hyvän perhe-elämän, mitä se kullekin sitten merkitsee.
- Kokko: Kiitos, kun kuuntelit tämän podcastin. Jos keskustelumme herätti sinussa ajatuksia, voit lähettää meille palautetta Väestöliiton verkkosivujen tai somen kautta. Jakso oli osa podcast-sarjaa, joka toteutettiin Tasa-arvo ja isät -hankkeessa Väestöliitossa. Hankkeen pääyhteistyökumppanina on ollut Repo Work, ja päärahoittajana Työsuojelurahasto.