

# Ekonomien kysely työelämän tasa-arvosta

Raportti

---



# SISÄLTÖ

SISÄLTÖ	1
1. TAUSTA JA TARKOITUS	2
2. MENETELMÄT JA AINEISTO	2
3. TULOKSET	5
3.1 Työpaikan tasa-arvo	5
3.2 Työn ja perheen yhteensovittaminen	7
3.3 Lapsettomien näkemys perhevastuun jakautumisesta	9
3.4 Lapsen hoitovastuun jakautuminen vanhempien kesken	10
3.5 Perhevapaiden jakautuminen vanhempien kesken	12
3.6 Perhevapaiden vaikutus uraan ja palkkaan	18
3.7 Yhteenvetona perhevapaiden jakautumisesta	21
<b>4. YHTEENVETO</b>	<b>23</b>

# 1. TAUSTA JA TARKOITUS

Työelämässä ollaan Suomessa vielä kaukana tasa-arvosta. Erot ura- ja palkkakehityksessä ja esimerkiksi perhevapaiden vaikutukset työelämässä osoittavat, että naisen asema kaipaa huomattavaa parannusta. Suomen Ekonomieille tulee päivittäin yhteydenottoja tasa-arvokysymyksiin liittyen. Yhteydenottoja tulee pääasiassa naisilta, jotka ovat kokeneet epäoikeudenmukaista kohtelua työssään.

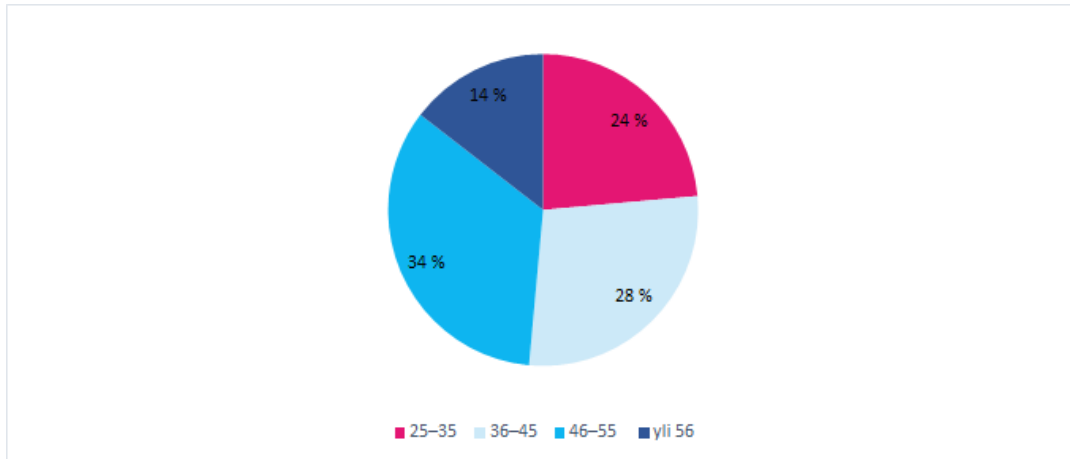
Suomen Ekonomit on tehnyt aktiivista työtä tasa-arvon kehittämiseksi jo pitkään. Tasa-arvotyö on haasteellista, sillä kehittymisen esteenä olevat asenteet ovat juurtuneet syvään, mikä nousee esiin tässäkin raportissa. Työelämän asenteiden muutos on helpointa tehdä työpaikoilla, joissa sekä naisille että miehille tulisi saada samanarvoiset mahdollisuudet tehdä mielekästä uraa ja ansaita työssään oikeudenmukaista palkkaa.

Tässä raportin pohjana olleessa jäsenille osoitetussa kyselyssä haluttiin selvittää, miten naiset ja miehet kokevat työelämän tasa-arvon ja miten vanhemmuus vaikuttaa miesten ja naisten kokemukseen tasa-arvoisesta kohtelusta. Kyselyssä keskityttiin erityisesti perhevapaiden vaikutukseen ura- ja palkkakehitykseen, sekä niihin tekijöihin, jotka ovat vaikuttaneet siihen, miten perhevapaat on perheessä jaettu vanhempien kesken. Aineiston analyysin ja raportin koonnin on tehnyt työelämän tutkimus- ja kehittämisyritys Repo Work Oy.

# 2. MENETELMÄT JA AINEISTO

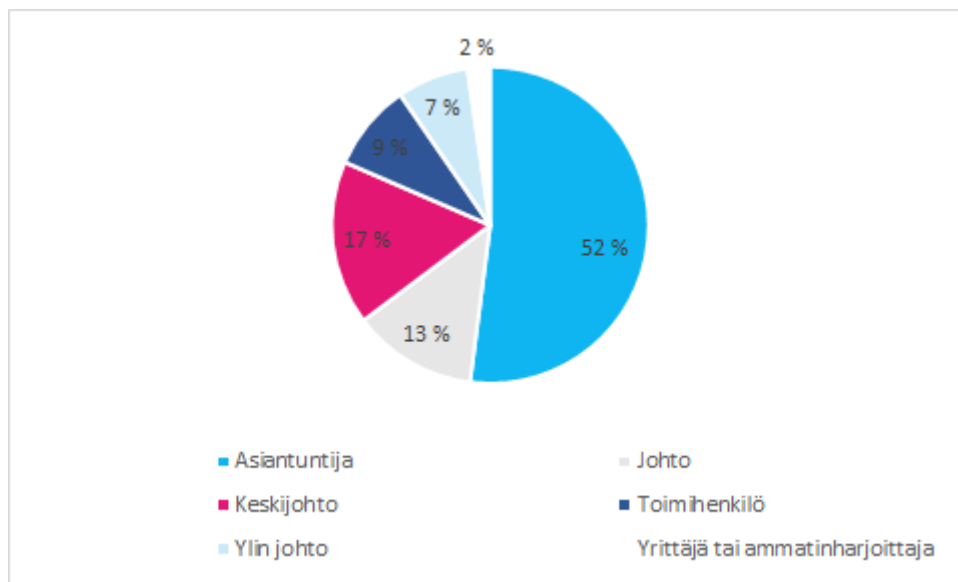
Selvitys pohjautuu Suomen Ekonomien työelämän tasa-arvoon keskittyvään kyselyyn, joka toteutettiin syksyllä 2018. Kysely lähetettiin 3 499 jäsenelle satunnaisotannalla. Kyselyyn saatiin 485 vastausta, jolloin vastausprosentti oli 13,9 %.

Vastaajista miehiä oli 27,8 % ja naisia 71,6 %. Ikäluokittain vastaajat jakoutuivat melko tasaisesti (kuviot 1).



Kuvio 1. Kyselyyn vastanneet jaoteltuna ikäluokittain % (N=475)

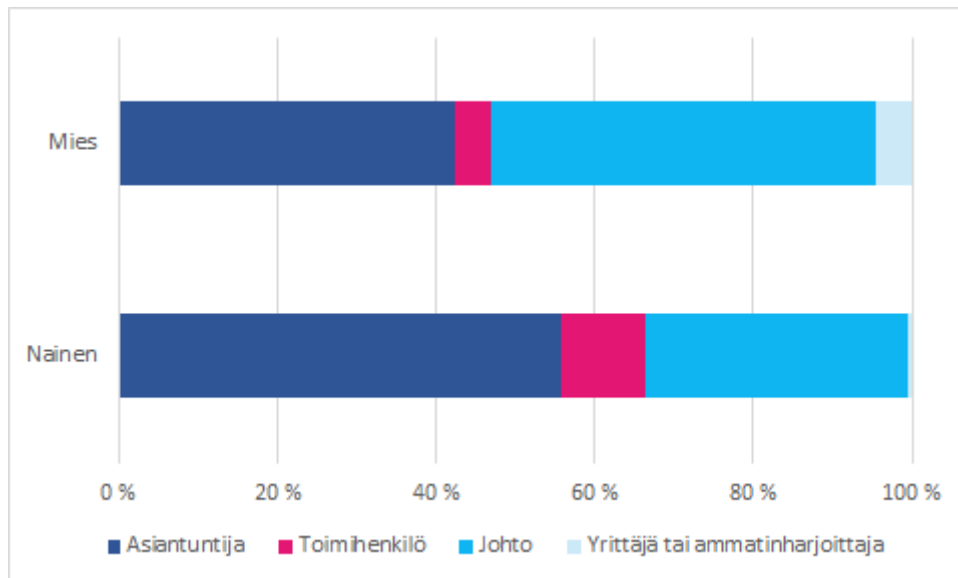
Hieman yli puolet vastaajista olivat asiantuntijatehtävissä. Johdossa, keskijohdossa tai ylimmässä johdossa oli 36,4 % vastaajista. Vastaajista toimihenkilönä työskenteli 8,9 % ja yrittäjänä 2,3 % (kuvio 2).



Kuvio 2. Vastanneet asematason mukaisesti % (N=482)

Vastaajista miehet toimivat enemmän johtotehtävissä naisiin verrattuna. Naisista johtotehtävissä työskenteli 32,9 %, kun miehistä samoissa tehtävissä oli 47,7 %. Naiset työskentelivät miehiä enemmän asiantuntijatehtävässä (55,7 %) tai toimihenkilönä (10,8 %). Miehistä asiantuntijana työskenteli 41,4 %, toimihenkilönä 4,5 % ja yrittäjänä 6,8 %.

Tässä raportissa on kiinnitetty eniten huomiota sukupuoliin eroihin, koska miesten ja naisten vastausten kesken oli löydettävissä eniten eroavaisuuksia.



Kuvio 3. Asematason tarkastelu sukupuolittain %. Johto sisältää keskijohdon, johdon ja ylimmän johdon. (N=476)

Vastaajista hieman yli 60 prosentilla oli lapsia. Luku oli suunnilleen sama niin mieskuin naisvastaajillakin. Kyselyssä kysyttiin eri kysymykset sen perusteella, oliko vastaaja ilmoittanut, että hänellä oli lapsia vai ei. Niiltä, jotka olivat ilmoittaneet lapsista, kysyttiin laajasti muun muassa perhevapaiden vaikutuksista uraan ja palkkakehitykseen sekä perhevastuun jakautumisesta perheen vanhempien kesken.

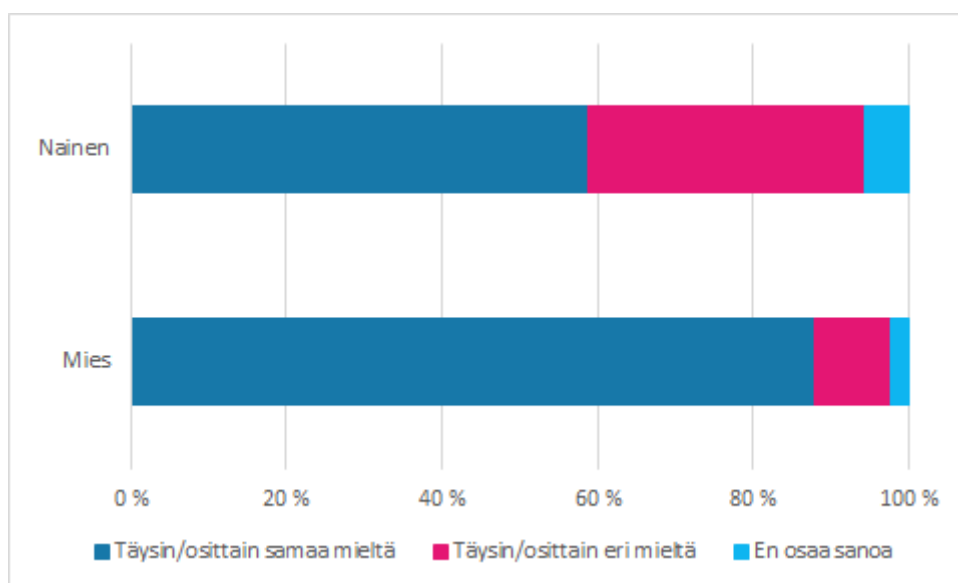
Lapsettomilta kysyttiin muun muassa oletuksia, miten lasten ajateltiin vaikuttavan urakehitykseen ja ajatuksia siitä, painottuisiko mahdollinen perhevastuu enemmän jommalle kummalle vanhemmalle.

Lisäksi kaikilta vastaajilta kysyttiin työpaikan tasa-arvosuunnitelmasta ja siihen kuuluvasta palkkakartoituksesta sekä työpaikan miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta ja siihen liittyvistä asenteista.

## 3. TULOKSET

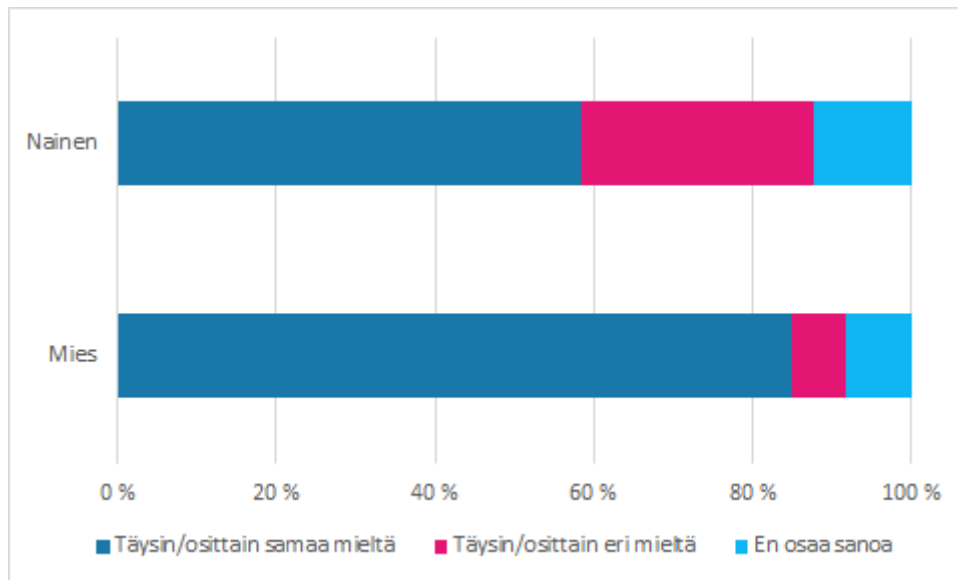
### 3.1 Työpaikan tasa-arvo

Vastaajista kaksi kolmasosaa koki, että työpaikalla miesten ja naisten tasa-arvo toteutuu täysin tai osittain. Lähes kolmasosa kuitenkin vastasi, että tasa-arvo ei toteudu. Vastauksissa oli hajontaa sukupuolten kesken. Miehistä 87,8 % koki tasa-arvon toteutuvan kokonaan tai osittain, kun naisista vain 58,7 % koki samoin (kuviot 4 ja 5). 35,4 % naisista vastasi, että työpaikan tasa-arvo miesten ja naisten kesken ei toteudu.



Kuvio 4. Naisten ja miesten kokemus tasa-arvon toteutumisesta työpaikalla % (N=475)

Vastaukset olivat samansuuntaisia myös, kun kysyttiin, kannustaako työnantaja miehiä ja naisia etenemään urallaan yhtä paljon. Miehistä 84,9 % koki, että työnantaja kannustaa täysin tai osittain sekä miehiä ja naisia yhtä paljon. Naisista vain 58,4 % prosenttia koki samoin (kuviot 5 ja 6). Naisten kokemus työpaikan tasa-arvosta on siis huomattavasti toisenlainen kuin miehillä.



Kuvio 5. Kysymyksen “Työnantajani kannustaa miehiä ja naisia etenemään urallaan yhtä paljon” tarkastelu sukupuolittain % (N=375)

Yli kaksi kolmasosaa (71,1 %) vastanneista vastasi “ei” tai “en tiedä”, kysymykseen siitä, onko työpaikalla tehty tasa-arvosuunnitelma (kuvio 6). Tasa-arvosuunnitelmaan liittyen annettiin vain melko vähän avoimia vastauksia, mikä johtunee siitä, että vastaajilla ei ollut tietoa aiheesta. Osassa avoimissa vastauksissa tasa-arvosuunnitelmaa koskien nousi kuitenkin esiin tyytymättömyys tasa-arvotoimenpiteitä kohtaan.



Kuvio 6. Tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus työpaikoilla kyselyyn vastanneiden näkökulmasta % (N=481)

*Nimellisesti ja ulkoisessa tiedottamisessa kerrotaan, että tehdään toimenpiteitä tasa-arvon eteen. Todellisuus on kuitenkin ihan toinen. Naisilla*

*ei ole samoja luontaisia urapolkuja kuin miehillä. Naisilta myös vaaditaan enemmän saman tason työtehtävissä, miesten annetaan luistaa ja saavat siitä vielä ylennyksen.*

*Puhuttu sen tekemisestä, ei ole näkynyt tuloksia.*

*Tehty yleisluonteinen toimenpidesuunnitelma vailla selkeää konkretiaa.*

Toisaalta osa vastasi, että työpaikalla tarve tasa-arvoasioiden huomioimiselle oli tunnistettu ja toimenpiteitä asian kehittämiseksi oli tehty.

*Yhtiössä on mm. toteutettu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely. Tasa-arvoasiat ovat jatkuvasti mukana keskusteluissa ja asioita yritetään viedä eteenpäin. Tässä on myös onnistuttu.*

*Tietoisesti mietitään ihmisten urakiertoa sukupuolesta välittämättä. Palkkoja myös tutkitaan.*

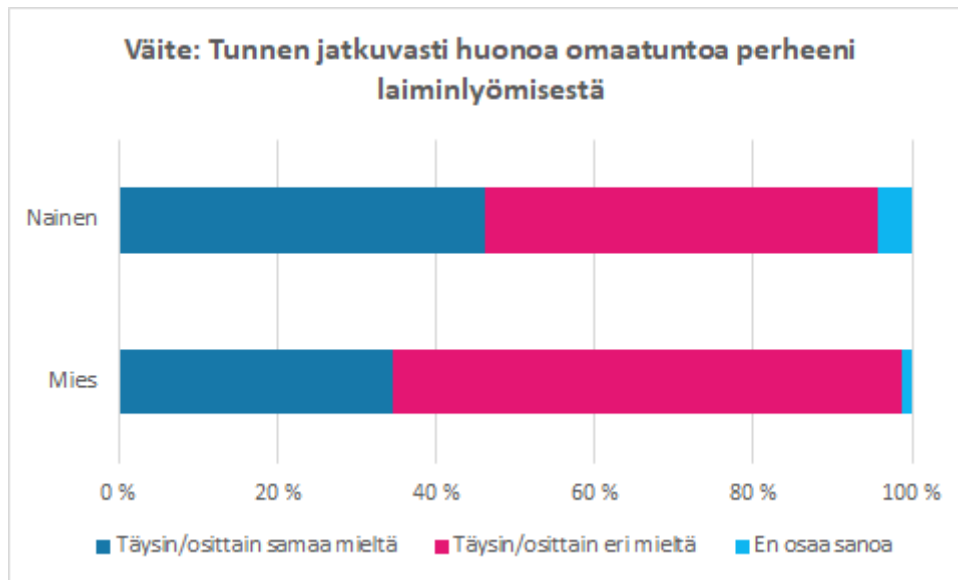
*Pelissäntöjen kirkastus: Rekrytoinnissa naiset oikeasti samalla viivalla. Samasta työstä naisille ja miehille sama palkka, jos työkokemus ja osaaminen samalla tasolla.*

## 3.2 Työn ja perheen yhteensovittaminen

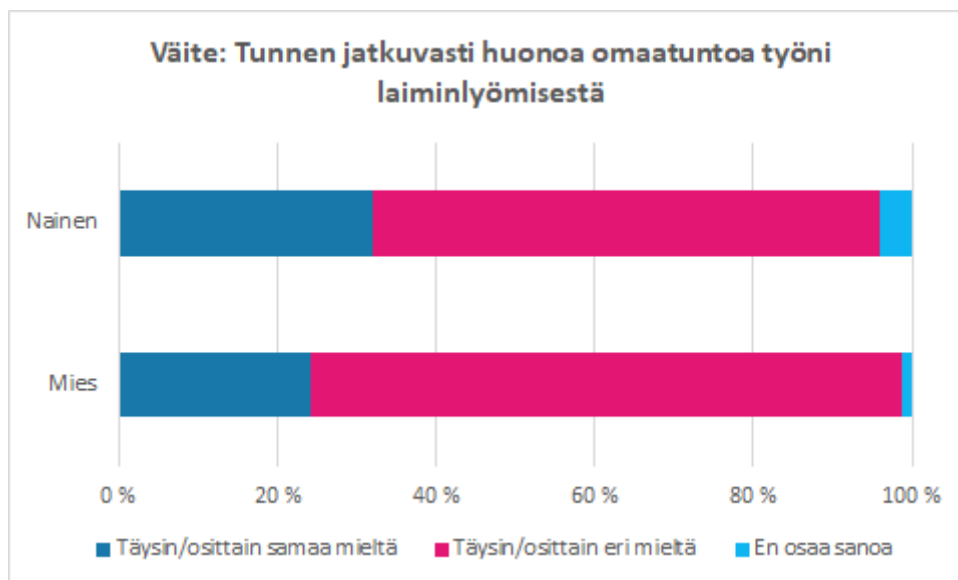
Pääasiassa vastaajat kokivat, että perhevapaisiin suhtaudutaan työpaikalla myönteisesti. Miehet vastasivat hieman useammin kuin naiset, että työpaikan suhtautuminen perhevapaisiin on positiivista. Miehistä 82,7 % koki, että perhevapaisiin suhtaudutaan pääosin myönteisesti, kun naisista samoin koki 74,4 %. Ne vastaajat, joilla oli lapsia, kokivat suhtautumisen myönteisemmäksi (81,4 % vastaajista) kuin ne, joilla ei ollut lapsia (69,1 % vastaajista).

Merkittävä osa niistä, joilla oli lapsia, kertoi kokevansa huonoa omaatuntoa perheen laiminlyömisestä (kuvio 7): miehistä 34,6 % ja naisista 46,1 %. Toisaalta myös moni tunsi riittämättömyyttä töistä suoriutumisen suhteen. Miehistä 24,1 % vastasi tuntevansa huonoa omaatuntoa työn laiminlyömisestä ja naisista 32,6 % koki samoin (kuvio 8). Usein ne, jotka vastasivat tuntevansa huonoa omaatuntoa perheen laiminlyömisestä vastasivat saman myös työtä koskien. Työn ja perheen ristipaineessa moni koki siis riittämättömyyttä molempia elämänalueita kohtaan samanaikaisesti.





Kuvio 7. Sukupuolittainen tarkastelu vanhempien perheen ja työn yhteensovittamisen onnistumisesta perheen näkökulmasta % (N=297)



Kuvio 8. Sukupuolittainen tarkastelu vanhempien perheen ja työn yhteensovittamisen onnistumisesta työn näkökulmasta % (N=295)

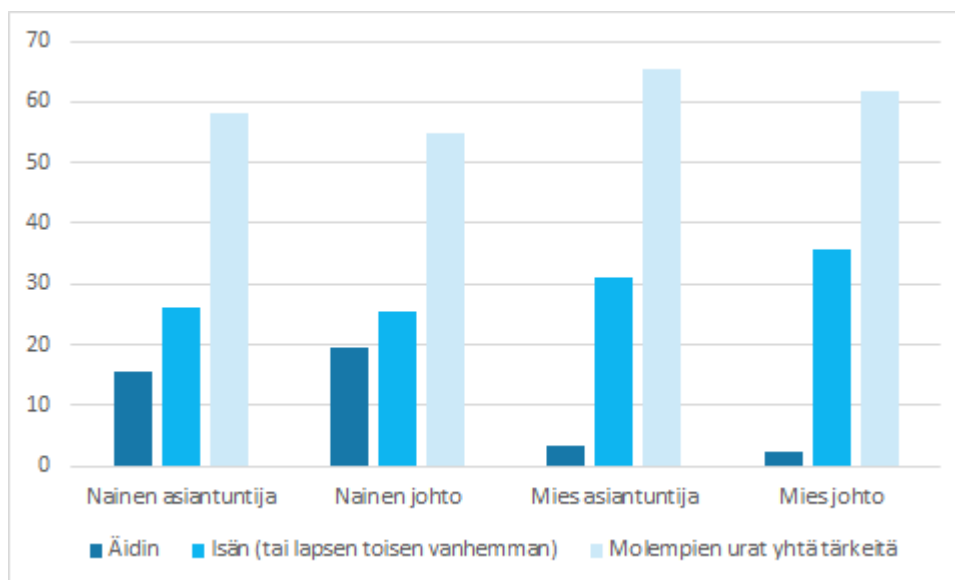
Perhettä pidettiin kuitenkin myös voimavarana työn vastapainoksi. 89,0 % miehistä ja 93,8 % naisista oli täysin tai osittain samaa mieltä väittämän kanssa, jonka mukaan perheen ansiosta pääsee irtautumaan työasioista. Miehistä 92,4 % vastasi, että työ ja muu elämä tuovat hyvää vastapainoa toisilleen. Naisista samaa mieltä oli 95,3%.

43,8 % vastanneista naisista, joilla oli lapsia, vastasi olevansa täysin tai osittain samaa mieltä väittämän kanssa, jonka mukaan perhevapaiden jälkeen on pohtinut oman

osaamisensa riittävyttä. Miesten kohdalla osuus oli huomattavasti pienempi, mikä johtuu luonnollisesti siitä, että miehet ovat pitäneet suhteellisesti vähemmän perhevapaita. Miehistäkin kuitenkin 13,2 % vastasi pohtineensa osaamisen riittävyttä perhevapaan jälkeen.

Niistä vastaajista, joilla oli lapsia, naisista jopa 16,5 % vastasi, että työ on vaikuttanut lasten hankinnan lykkääntymiseen. Miehistä näin vastasi 6,0 %. Huomattava osa niistä vastaajista, joilla oli lapsia, vastasi jatkavansa töitä iltaisin, koska lasten vuoksi joutuu lopettamaan työpäivän aiemmin kuin haluaisi. Miesten kohdalla näin koki 33,7 % ja naisista 39,1 %.

Kysymykseen siitä, oliko jommankumman vanhemman ura etusijalla perheessä, sekä mies- että naisvastaajat vastasivat eniten molempien urien olevan yhtä tärkeitä (58,6 % vastauksista, kuvio 9). Äidin ura oli tärkeämpi 13 prosentissa vastauksista ja isän ura 28,4 prosentissa. Miehet näkivät naisen uran olevan tärkeämpi perheessä harvemmin kuin mitä naiset kokivat omasta urastaan. Johdossa työskentelevät naiset kokivat oman uransa olevan etusijalla useammin verrattuna asiantuntijana toimiviin naisiin.



Kuvio 9. Asiantuntija- ja johtotehtävissä työskentelevien naisten ja miesten vastaukset siihen, kenen ura on ollut perheessä etusijalla %. Johto sisältää keskijohdon, johdon ja ylimmän johdon. Asiantuntijat sisältävät toimihenkilöt ja asiantuntijat (N=275)

### 3.3 Lapsettomien näkemys perhevastuun jakautumisesta

Lapsettomista miehistä 55,3 % vastasi, että mikäli tulevaisuudessa perheeseen tulisi lapsia, perheen molemmilla vanhemmilla olisi yhtä hyvät mahdollisuudet keskittyä täysipainoisesti uraan. Lapsettomista naisista näin koki 37,9%. Sekä miehillä että

naisilla vastaukset painottuivat siten, että vanhemmista perheen isän mahdollisuus keskittyä uraan ajateltiin olevan korkeampi kuin äidin.

Avoimissa vastauksissa nousi esiin, kuinka ekonomin työ on usein vaativaa, ja uran rakentaminen saattaa vaatia uhrauksia muiden elämänalueiden kustannuksella. Pääasiassa vain naisvastaajat avasivat ajatuksiaan tarkemmin aiheesta.

*Jos meille tulisi lapsia haluaisin, että kaikki jakautuisi tasaisesti ja pyrkisin siihen vahvasti myös. Mutta todennäköisesti ottaisin kuitenkin enemmän vastuuta - siksi meille ei tule lapsia, minä myös haluan keskittyä täysipainoisesti uraan. (nainen)*

*Itse olen 40 vuoden uran tehnyt naisjohtaja (työura sekä pörssiyrityksissä ja valtiolla). Jotta sain urani rakennetuksi naisena, jouduin luopumaan perheellisenä olostani - - . Ei olisi tullut kysymykseenkään, että olisin voinut hankkia lapsia työhön, jossa matkustin maailmalla jopa 150 matkapäivää vuodessa. Jotta nainen pääsee miesten maailmassa eteenpäin, nämä uhraukset on tehtävä. Naisjohtaja on todella luopunut työsuhdeten suhteen kaiken aikaa. En tosin kadu hetkeäkään uhrauksiani, vaan olen elänyt erittäin mielenkiintoisen työuran, joka jatkuu edelleen. (nainen)*

*Mieheni on opettaja, jolloin esim. sijainen työpaikalle helpompi löytää. Lisäksi opettajan työssä ns. uraan keskittyminen on hyvin erilaista, ei vaadi työpaikan vaihtoja, satunnaista joustoa tms. niin paljon kuin ekonomien työt. (nainen)*

### 3.4 Lapsen hoitovastuun jakautuminen vanhempien kesken

Ne vastaajat, joilla oli lapsia, kertoivat avoimissa vastauksissa, että sairaan lapsen hoitovastuu jakautui melko tasa-arvoisesti molempien vanhempien kesken. Pääasiassa hoitovastuun kerrottiin osoittautuvan sille vanhemmalle, joka senhetkisen työtilanteen mukaan pystyi joustamaan paremmin. Sekä mies- että naisvastaajilla nousi vastauksissa esiin etätöiden mahdollisuus, ja se että usein toinen vanhemmista jäi kotiin tekemään ainakin osittain etätöitä lapsen sairastuessa.

*Tilanteen mukaan toimitaan, käytännössä useimmiten kotihoito järjestetään etätöitä tehden. (mies)*

*Työtilanteen mukaan, se jää kotiin jolla ei ole kalenteroituja velvoitteita, joita on vaikea siirtää. Tarvittaessa isovanhemmat auttavat (mies)*

*Se jää kotiin, jonka sen hetkiseen työtilanteeseen saadaan vapaa sovitettua. Emme juurikaan ole käyttäneet tilapäistä hoitovapaata, koska isovanhemmat*

*ovat pystyneet hoitamaan sairaita lapsia. Siitä olemme todella kiitollisia. (nainen)*

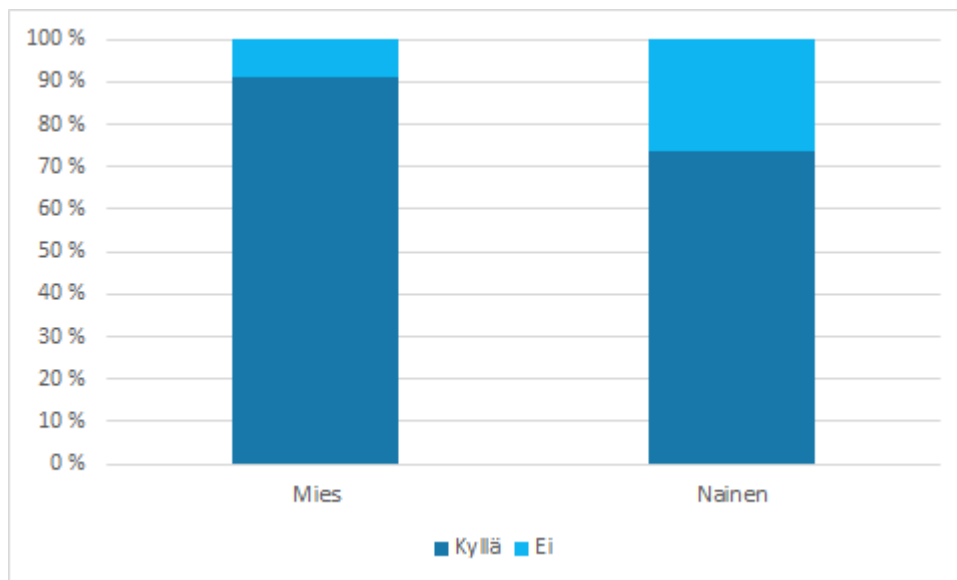
*Lapsen kanssa jää se vanhempi, jonka aikataulu töissä pystyy joustamaan esim. äidillä ei kokouksia ja voi tehdä etäpäivän tai isällä ei ole lähiopetustunteja ja voi tehdä etäpäivän. (nainen)*

Perhevastuun yleisesti koettiin jakautuvan jokseenkin toimivasti vanhempien kesken. Miehistä 91,0 % vastasi perhevastuun jakautuvat toiveiden mukaan (kuvio 10). Naisista näin vastasi kuitenkin vain 73,7 %. Yli neljäsosa naisvastaajista koki siis perhevastuun jakautuvan epätoivotusti. Vastaajien asematasolla ei ollut merkittävää vaikutusta annettuihin vastauksiin.

*Lisää vastuuta isälle. Mitä enemmän lapsi hoitaa niin myös kyky ja halu ottaa heistä vastuuta kasvaa. (nainen)*

*Toivoisin, että olisimme lasten olessa pieniä totutelleet vähän tasaisemmin jaettuun vastuuseen. (nainen)*

*Isänä olisin toivonut pystyväni jakaamaan vastuuta enemmän. (mies)*



Kuvio 10. Sukupuolittainen tarkastelu siitä, jakautuuko vanhempien mielestä perhevastuu perheissä toiveiden mukaisesti % (N=283)

### 3.5 Perhevapaiden jakautuminen vanhempien kesken

Perhevapaiden pitäminen oli kyselyn mukaan vaikuttanut selvästi enemmän nais- kuin miesvastaajien työtehtäviin. Naisista 43,9 % jatkoi perhevapaan jälkeen samassa tehtävässä. Miehistä 75,9 % jatkoi samassa työtehtävässä perhevapaalta palattuaan. Se, miten perhevapaa oli vaikuttanut työtehtäviin, jakaantui erilaisiin vastauksiin. Osa vastaajista oli vaihtanut työpaikkaa, irtisanoutunut tai tehtävä oli vaihtunut joko vähemmän vaativaan tai vaativampaan.

Suomessa naiset käyttävät valtaosan perhevapaista. Isät käyttävät valtakunnallisesti muutaman prosentin muita kuin isille korvamerkittyjä vapaita. Kyselyssä kysyttiin niiltä ekonomeilta, joilla on lapsia, miten ja mistä syystä he ovat päätyneet jakamaan perhevapaansa tietyllä tavalla.

Erityisesti miesten vastauksissa nousi esiin, että asiasta ei välttämättä oltu perheessä käyty erikseen keskusteluja, vaan äidin kotiin jääminen oli koettu *perinteiseksi, luontevaksi ja luonnolliseksi*. Naisten vastauksissa korostui miesten vastauksiin verrattuna se, että puolison kanssa oli keskusteltu aiheesta jonkin verran. Myös moni naisvastaaja kuitenkin koki perhevapaiden kuuluvan enemmän naiselle.

Monessa sekä mies- että naisvastaajan kommentissa tuli esiin imetyksen vaikutus perhevapaisiin. Moni vastaaja katsoi, että imetys on luonnollisesti vaikuttanut siihen, että äiti on ollut pitkään kotona. Muutamassa vastauksessa kuitenkin mainittiin, että imetys voi jatkua töihin paluun jälkeenkin.

Eniten miesten vastauksissa perusteltiin äidin kotiin jäämistä perhevapaiden taloudellisilla vaikutuksilla. Perheen isällä on usein ollut suurempi palkka, jolloin äidin kotiin jääminen on nähty järkeväksi.

*Se oli taloudellisesti järkevintä, että äiti oli kotona äitiysvapaan ja vanhempainvapaan ja jäi sen jälkeen kotihoidontuelle hetkeksi aikaa. Itse pidin isyysevapaat 54 päivää. (mies)*

*Mielestämme lapsen ensimmäiset kuukaudet (imetysikä) on lapsen kannalta parasta olla äidin kanssa. Tämän jälkeenkin äiti jatkoi kotona hoitamista, koska isällä oli parempi palkka, jolloin perheen kokonaistulot olivat näin paremmat. (mies)*

*Ratkaisua pidettiin luontevana ja lapsen edun mukaisena sekä myös erittäin toimivana. Myös kesälomani osui sitten mukavasti sopivaan ajankohtaan hoidon kannalta. Lisäksi palkkani oli muistaakseni parempi kuin vaimollani (koska olimme aivan eri tehtävissä), niin myös taloudellisesti ratkaisu oli ihan hyvä. (mies)*

Miesten vastauksissa nousi esiin puolisoiden työn luonteet syynä perhevapaapäätöksiin. Miehet kokivat, että äidin on ollut vaivattomampaa jäädä pois työstään tai äidin työmarkkinatilanne on ollut epävarma, jolloin hänen on ollut siitä syystä helpompi jäädä kotiin. Miehet ovat nähneet vaikeaksi jättäytyä omasta työstä pois työn vaativuuden vuoksi. Kysymykseen siitä, oliko ratkaisu perhevapaiden jakamisesta heille toimiva, miehet vastasivat mm. seuraavasti.

*Kyllä, töistä hankalaa olla pidempään kuin paria kuukautta pidempään poissa. (mies)*

*Palkkaero ekonomin ja lastentarhanopettajan välillä on melko merkittävä, lisäksi oma työnkuvani mahdollistaa etätyöt ja joustojen sekä vapaapäivien käytön lähes täysin vapaasti oman tahdon ja tarpeiden mukaan. Lisäksi puolet ajasta meni ulkomaankomennuksella, joten tämä oli käytännöllinen ratkaisu. (mies)*

*Äidillä ei ollut vakituista työsuhdetta, mihin palata. (mies)*

*Luonteva lasten hoitojärjestely ja vaimon oli helpompi jäädä äitiyslomalle työnsä puolesta. (mies)*

*Äiti oli vailla työtä kotona, kun lapset olivat pieniä. Tämän jälkeen meillä oli hoitaja kotona ennen lasten siirtymistä päiväkotiin. Ihan hyvä ratkaisu, tosin tänä päivänä ehkä toimisikin toisin. (mies)*

Naisten vastauksissa nousi enemmän esiin miesten vastauksiin verrattuna se, että perhevapaita on jaettu puolison kanssa tasaisemmin ja asiasta oli keskusteltu. Päätökseen vapaiden jakamisesta oli vaikuttanut mm. äidin toive olla kotona/palata töihin, isän toive olla kotona lasten kanssa/töissä, imetys tai toisen vanhemman parempi palkka (useimmissa vastauksissa isän palkka). Jommankumman vanhemman työtilanteen, työn luonteen, työn joustamattomuuden tai yrittäjyyden katsottiin vaikuttaneen olennaisesti siihen, miten vapaita oli päädytty jakamaan.

*Äiti halusi itse olla kotona reilun vuoden (äitiysvapaa+vanhempainvapaa+hoitovapaa), isä jatkoi sen jälkeen isyyslomilla+hoitovapaalla vielä puoli vuotta. Ratkaisu oli meille toimiva. (nainen)*

*Olimme sopineet, että isä on hoitovapaalla äidin äitiys- ja vanhempainloman jälkeen. (nainen)*

*Esikoisen kohdalla mies oli töissä ja pidimme vanhempainvapaan 50-50, isä piti myös isyyysvapaat. Toisen kohdalla mies opiskeli eikä vanhempainvapaan pitäminen ollut järkevää, sillä se olisi vain venyttänyt opintoja. Isyyysvapaan hän kuitenkin piti kesällä. (nainen)*

*Isä halusi myös olla kotona lasten kanssa ja itse halusin töihin. Oli oikein toimiva ratkaisu. (nainen)*

*Isä halusi myös pitkään jo töitä tehneenä vapaata palkkatöistä ja tämä tuki äidin töihinpaluuta etenkin nuoremman lapsen osalta. Ei perustunut lainkaan taloudellisiin näkökulmiin - ainoastaan vapaa-ajan lisääntyneeseen arvostukseen. (nainen)*

*Molemmat halusimme olla lapsen kanssa kotona ja rakentaa "omaa" suhdetta lapseen. Isä jäi lapsen kanssa kahdestaan kotiin äidin työpäivien ajaksi, kun lapsi oli 10 kk vanha ja ikä oli mielestämme oikein hyvä. Lapsi meni päiväkotiin 12 kk ikäisenä ja isän työn jousti ensimmäisen kuukauden ajan ja mahdollisti "pehmeän laskun" päiväkotituralla. Jos tuki hoitovapaalla olisi ollut korkeampi (esim. jyvitetty aikaisemmilta kuukausilta), isä olisi ollut lapsen kanssa kotona pidempään. (nainen)*

Toisaalta osassa naisten vastauksissa nousi esiin näkemys siitä, että äidin on luonnollisempaa olla kotona lasten kanssa imetyksen vuoksi tai muista syistä.

*Isä ei osaa imettää. Ja isällä myös oma yritys jota ei voi jättää hoitamatta pidemmäksi aikaa jos meinaa että asiakkaita riittää jatkossakin... palkka meillä on suht samankokoinen joten siitä ei kiinni. (nainen)*

*Meillä oli selvää että äiti on lasten kanssa kotona. Irtisanouduin myös edellisestä työstäni juuri ennen kuin tulin raskaaksi ja äitiyslomalla oli mahdollisuus pohtia uran jatkoa. (nainen)*

*Äitinä tuntui luontevalta ja mielekkäältä hoitaa lapsia. Isän pidempiaikaiseen kotiin jäämiseen suhtauduttiin negatiivisesti työpaikalla ja yleisestikin. (nainen)*

Osassa naisten vastauksissa korostuu isän vaikeus jäädä työstään perhevapaalle työnantajan, työtilanteen tai yrittäjyyden vuoksi. Lisäksi isän korkeampi palkka mainittiin useammassa vastauksessa syynä siihen, että äiti oli pitänyt valtaosan perhevapaista.

*Miehellä parempi palkka, miehen työnantaja ei kannustanut käyttämään. (nainen)*

*Mieheni palkkataso oli paljon korkeampi ja työtilanne sellainen, ettei siihen aikaan voinut ottaa isyysvapaata. (nainen)*

*Miehelläni on vaativa työ ja hän ei halunnut jäädä hoitovapaalle. Osan isyysvapaista hän sentään piti. Olin tähän ratkaisuun pettynyt ja olisin toivonut miehenkin jäävän hoitamaan lasta. Jäin itse hoitovapaalle pidemmäksi aikaa kuin olin etukäteen ajatellut, koska lapsi oli mielestäni vielä liian pieni hoitoon laitettavaksi. (nainen)*

*Lasten isä oli parempituloinen ja yrittäjänä hän sanoi, ettei hänellä ole mahdollisuutta jäädä perhevapaalle. (nainen)*

*Miehen työ vaativampi/johtotasolla, palkkaero. Ei tullut edes keskusteluun muu kun tiesin tämän. Toisaalta halusin itse hengästystäukoa hektisestä työelämästäni mutta ”loma” venähtikin odotettua pidemmäksi kun emme työnantajan kanssa päässeet yhteisymmärrykseen joustavasta paluusta työhön. (nainen)*

Naisten vastauksissa nousi esiin kokemus siitä, että se että äiti piti valtaosan perhevapaista, saattoi vaikuttaa perheen dynamiikkaan epäedullisesti.

*Ratkaisuun päädyttiin yhdessä sopien, sen mukaan mitä kumpikin toivoi. Ratkaisu toimi hyvin, vaikkakin sen jälkiseuramuksena isompi osa arjesta jäi äidin vastuulle myös töihin paluun jälkeen. (nainen)*

*Mieheni oli huomattavasti paremmin palkattu kuin minä, joten hänen ei ollut mitään järkeä jäädä kotiin muuta kuin isyysvapaa (olisikohan ollut isyysvapaalla n. 2 viikkoa). Olihan se ihan toimiva, mutta hän ei tiennyt lapsen hoidosta mitään, jos on isyysvapaalla 2 viikkoa ja minä olin kotona sen koko ajan. (nainen)*

*Ratkaisu kyllä toimi silloin, mutta oli lopulta yksi monesta syystä myöhempään avioeroomme - hänelle oli aina liian vaikeata joustaa, kun sitä olisi tarvittu. (nainen)*

*Mies ei suostunut enempään. Ei toimiva ratkaisu. Epätasa-arvoinen. (nainen)*

Toisaalta molempien vanhempien osallistuminen lastenhoitoon ja perhevapaisiin oltiin naisten vastauksissa koettu toimivana ja perheen työnjakoa tasa-arvoistavana.

*Ratkaisu oli äärimmäisen toimiva ja se oli täysin luonnollinen: lapsi hankitaan yhdessä, lapsen hoitoon liittyvät vapaat kuuluvat molemmille. (nainen)*



*Ratkaisu perustui siihen, että äiti halusi töihin heti kun lapsi oppii syömään kiinteitä, niin ettei äidinmaito ole pääravintolähde. Lisäksi isä oli halukas osallistumaan, mitä ilman lapsia ei olisi hankittu. Isälle haluttiin kokemusta arjessa vauvan kanssa kotona ja öitä valvoen sekä mahdollisuus muodostaa hyvä suhde vauvaan. (nainen)*

Muutamissa miesten vastauksissa kerrottiin, että äidillä oli halu olla kotona, mikä vaikutti siihen, että äiti käytti pääosin perhevapaat. Osa miesvastaajista kuitenkin viittasi siihen, että isälläkin olisi ollut kiinnostusta olla enemmän lasten kanssa, kun he ovat pieniä. Kysymykseen siitä, oliko ratkaisu perhevapaiden jakamisesta toimiva, miehet vastasivat mm. seuraavasti.

*Ratkaisu oli toimiva, mutta isälle olisi voinut korvamerkitä enemmänkin ansiosidonnaisesti korvattuja vapaita, vaikkapa suhteessa 50/50. (mies)*

*Kyllä, ihan toimiva vaikka isänä olisin arvostanut lisää yhteistä aikaa lasten kanssa pienenä, mutta oli äidille vielä oleellisempi olla läsnä. (mies)*

*Tyhjää parempi - ei kuitenkaan juurikaan apua tasa-arvon toteutumisen näkökulmasta. (mies)*

Isän perhevapaisiin koettiin olevan vaikutusta myös työnantajan tai työelämän asenteissa. Sekä naisten että miesten vastauksissa nousi esiin tilanteita, joissa työnantaja ei kannustanut isää käyttämään perhevapaita tai jopa ilmaisi negatiivisen suhtautumisen isän perhevapaata kohtaan avoimesti.

*Minun mielestä on vielä paljon tekemistä yrityskulttuurissa, että perhevapaan käytön tasa-arvoisuus äidin ja isän välillä olisi hyväksytty. (mies)*

*Ei toteudu omien kokemusteni mukaan silloin, kun mies tarvitsee isyysvapaan. Asenteet eivät kaikilla ole kunnossa ja asia aiheuttaa potentiaalista eripuraa työnantajan ja perheellisen miehen välillä. (mies)*

*Työnantaja suhtautui päätökseen avoimen negatiivisesti ja potkut seurasivat noin 2kk isyysvapaan pitämisestä. Erittäin huonot kokemukset silloisen työnantajani toiminnasta. Muuten työt olivat hoidettu hyvin ja työsuhde kestänyt lähes 5 vuotta. (mies)*

*Mieheni työnantaja ei ole moderni eikä tue isien jäämistä hoitovapaalle. Mies ei uskaltanut tai halunnut jäädä vapaalle mm. tästä syystä. (nainen)*

*Hän ei kokenut voivansa järjestää poissaoloa työstä. Eikö myöskään kokenut, että olisi voinut miehenä olla vanhempainvapaalla. (nainen)*

Moni vastaaja kertoi, että vanhemmat olivat ansiosidonnaisten perhevapaiden lisäksi pitäneet hoitovapaata. Useimmiten hoitovapaata oli pitänyt äiti, mutta toisinaan myös isä. Useammassa vastauksessa mainittiin, että hoitovapaa oli toiminut isälle mahdollisuutena pitää pidempi pätkä perhevapaata. Perusteluiksi hoitovapaan pitämiselle oli mm. lapsen liian pieni ikä päivähoitoon ansiosidonnaisten perhevapaiden jälkeen ja vanhemman mahdollisuus olla lapsen kanssa kotona.

*Halusimme, että lapsi saa olla kotona niin kauan, että oppii puhumaan ja kävelemään. Muutenkin tuntui, että pienen lapsen kanssa kotona oleminen on ainutkertainen mahdollisuus elämässä, joten sitä ei kannata missata. (mies)*

*Helppo järjestää työnantajan kanssa, järjestely maksimoi progressiivisesta verotuksesta saadun hyödyn isän tulojen osalta kun isän vapaat ajoitettiin samalle kalenterivuodelle (mies)*

*Emme olleet valmiita laittamaan lasta hoitoon pienempänä. Eli hoitovapaan pituus tuli suoraan lapsen valmiuksista. (nainen)*

*Halusimme hoitaa lapsia kotona n. 1,5 vuotiaiksi asti ja hoitovapaa jaettiin vanhempien kesken. Myös isä halusi irtioton palkkatöistä ja arvostaa palkkaa enemmän myös laadukasta vapaa-aikaa. (nainen)*

*Lasta ei haluttu laittaa päiväkotiin liian nuorena ja toisaalta pidimme tärkeänä, että myös isä pääsee viettämään arkea lapsen kanssa kun äiti palaa töihin. (nainen)*

Osa vastaajista ei ollut pitänyt hoitovapaata, jos oli katsonut, että sille ei ollut tarvetta. Vastauksissa nousi esiin toimiva päivähoitojärjestelmä, jonka katsottiin olevan eduksi myös lapsen kehitykselle. Lisäksi monessa vastauksessa mainittiin hoitorahan pienuus, joka olisi vaikuttanut liikaa perheen taloudelliseen tilanteeseen.

*Palkkatöihin paluun tarve. Yhteisen näkemyksen mukaan myös lasten sosiaalisten taitojen kehitykselle on hyvä, että hän pääsee jo aikaisin vuorovaikutukseen oman ikäistensä kanssa. Myös Suomen hyvä lastenhoidon taso vaikutti varmasti siihen, ettemme nähneet tarpeelliseksi jäädä heidän kanssaan hoitovapaalle normaalia vanhempainvapaata pidemmäksi ajaksi. (mies)*

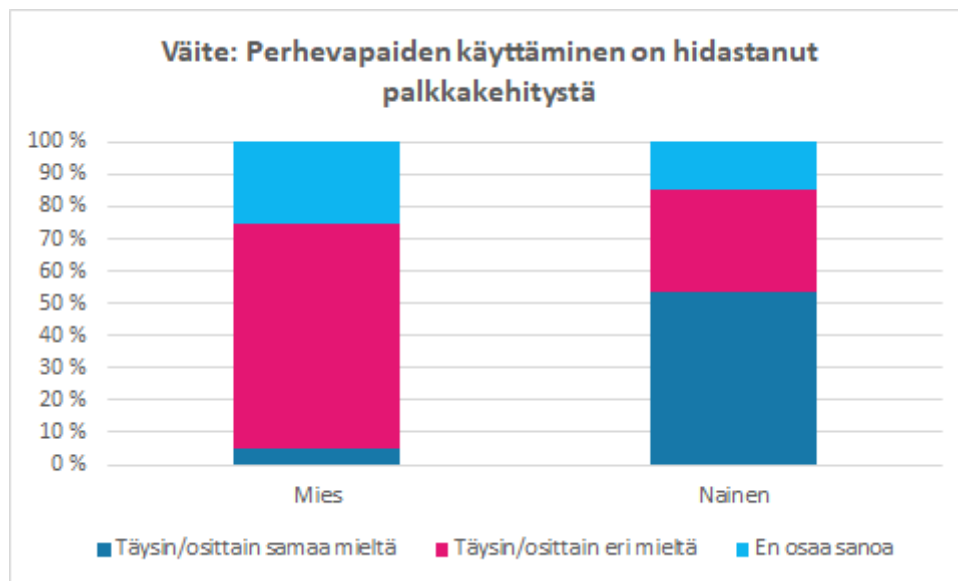
*Köyhyys ei kiinnostanut, joten halusimme molemmat töihin. Päivähoito on ollut kaikilla lapsilla hyvälaatuista ja vanhempien työajat järkeviä, joten tämä on toiminut. (nainen)*

Muutamissa avoimissa vastauksissa mainittiin myös kokemus perhevapaiden joustamattomuudesta.

*Haluaisimme jakaa vapaat joustavammin ja omien päätösten mukaisesti, ei KELAn sanelemana. Tavoitteena äiti töihin heti kun imetys loppuu ja isä sitten kotiin lapsen kanssa solmimaan suhdetta ja osallistumaan kotitöihin. Ei kuitenkaan hoitovapaata, koska talous ei salli.* (nainen)

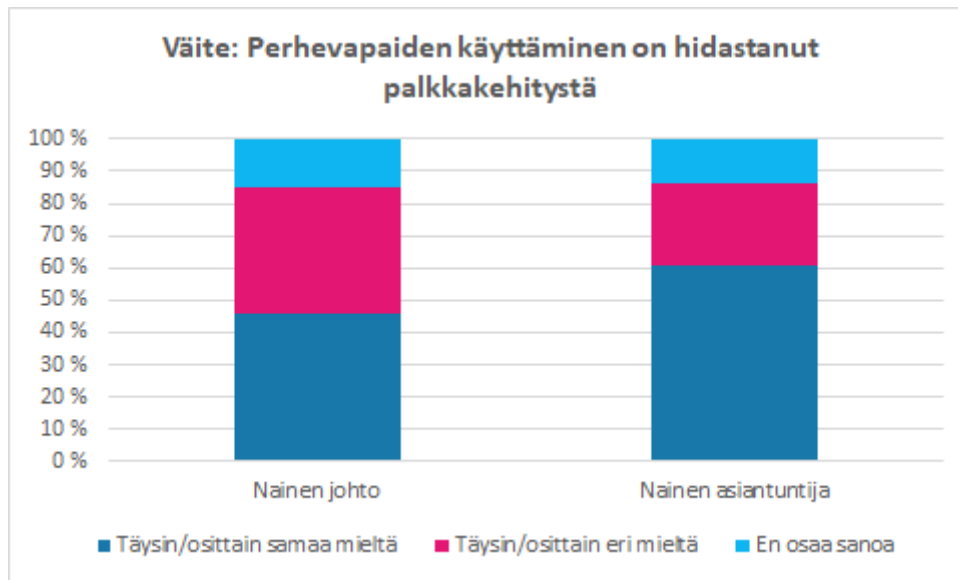
### 3.6 Perhevapaiden vaikutus uraan ja palkkaan

Merkittävä osa niistä naisista, joilla oli lapsia, vastasi että perhevapailla on ollut hidastavaa vaikutusta palkkakehitykseen (kuvio 11). 52,7 % naisvastaajista koki, että perhevapaat ovat hidastaneet palkkakehitystä. Miesten kohdalla näin koki vain muutama vastaaja.



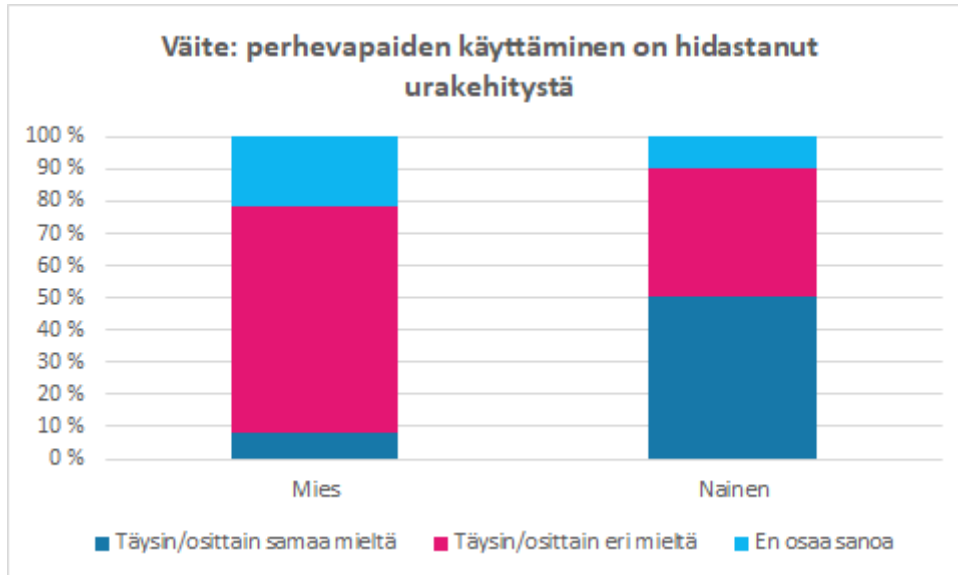
Kuvio 11. Vanhempien kokemus perhevapaiden vaikutuksesta palkkakehitykseen sukupuolittain tarkasteltuna % (N=295)

Vastauksissa oli havaittavissa naisvastaajien kesken hajontaa asematasoon perustuen. Asiantuntijatyötä tekevät naiset kokivat johdossa olevia naisia useammin, että perhevapaat ovat hidastaneet palkkakehitystä. Johdossa olevista naisista 45,88 % koki, että perhevapailla on ollut hidastavaa vaikutusta palkkakehitykseen, kun asiantuntijana työskentelevistä naisista näin koki 60,48 %.



Kuvio 12. Äitien kokemus perhevapaiden vaikutuksesta palkkakehitykseen asematason mukaisesti tarkasteltuna % (johto sisältää johdon, keskijohdon ja ylimmän johdon, asiantuntijat sisältävät toimihenkilöt ja asiantuntijat, N=209)

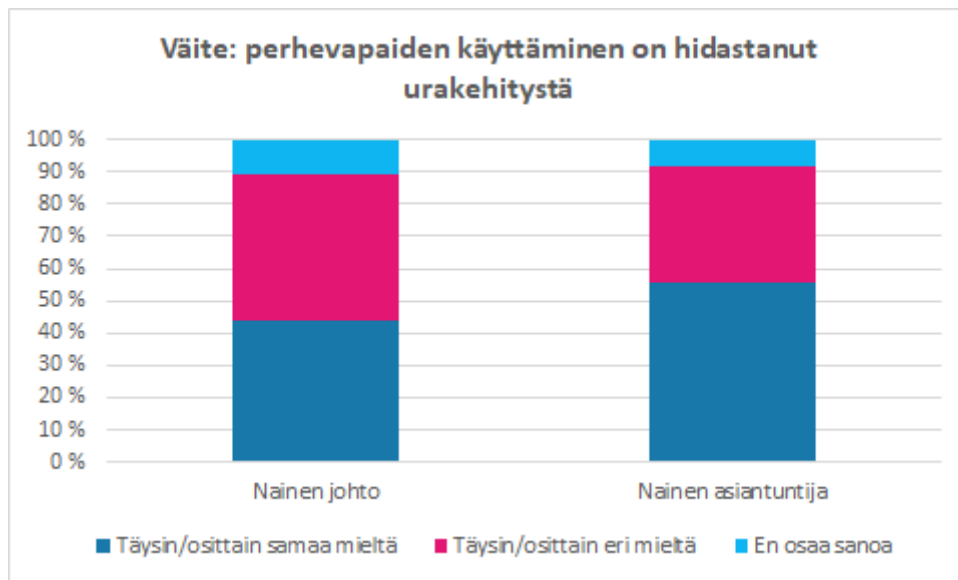
Myös urakehityksestä vastattiin samoin. 50,7 % niistä naisista, joilla oli lapsia, koki urakehityksen hidastuneen perhevapaiden vuoksi (kuvio 12). Miehistä vastaava kokemus oli 8,4 prosentilla vastaajista.



Kuvio 13. Vanhempien kokemus perhevapaiden vaikutuksesta urakehitykseen sukupuolittain tarkasteltuna % (N=295)

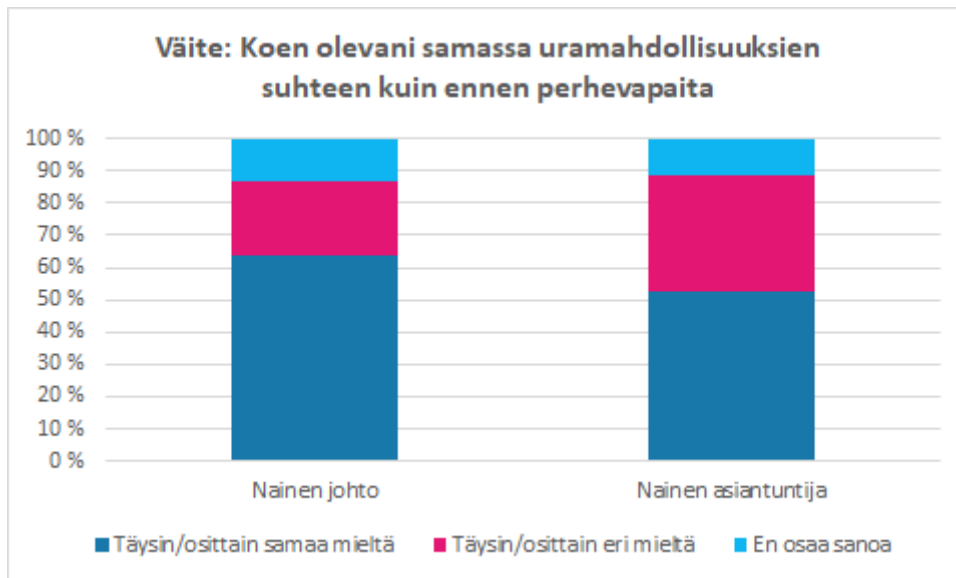
Vastauksista oli havaittavissa, että asiantuntijatehtävissä työskentelevät naiset kokivat johdossa työskenteleviä naisia useammin, että perhevapaat ovat vaikuttaneet urakehitykseen hidastavasti. Johtotehtävissä olevista naisista 43,90 % koki, että

perhevapaat ovat vaikuttaneet hidastavasti uraan. Asiantuntijatehtävissä työskentelevistä näin koki 55,64 %.



Kuvio 12. Äitien kokemus perhevapaiden vaikutuksesta urakehitykseen asematason mukaisesti tarkasteltuna % (johto sisältää johdon, keskijohdon ja ylimmän johdon, asiantuntijat sisältävät toimihenkilöt ja asiantuntijat, N=206)

Asiantuntijoina työskentelevät naiset kokivat tämän lisäksi johdossa työskenteleviä naisia useammin, että uramahdollisuudet eivät olleet enää samoja kuin ennen perhevapaita. Johtotasolla työskentelevistä naisista 23,37 % koki, ettei ollut enää samassa tilanteessa uramahdollisuuksien suhteen kuin ennen perhevapaita. Asiantuntijanaيسista samoin koki 36,29 %.



Kuvio 15. Äitien kokemus perhevapaiden jälkeisistä uramahdollisuuksista asematason mukaisesti tarkasteltuna % (johto sisältää johdon, keskijohdon ja ylimmän johdon, asiantuntijat sisältävät toimihenkilöt ja asiantuntijat, N=201)

Edellisten havaintojen valossa voidaan siis todeta, että asiantuntijatehtävissä työskentelevät naiset kokevat johtotehtävissä työskenteleviä naisia useammin perhevapaiden vaikuttavan negatiivisesti niin uramahdollisuuksiin kuin ura- ja palkkakehitykseenkin.

### 3.7 Yhteenvetona perhevapaiden jakautumisesta

Miesten avoimista vastauksista kävi ilmi, että perhevapaat oli useimmiten jaettu pääosin äidille. Miesten kommentoissa nousi esiin eniten seuraavat syyt perhevapaiden jakautumiselle vanhempien kesken.

- Isän parempi palkka
- Isän vaikeus jäädä pois töistä työn luonteen tai vaativuuden vuoksi
- Työnantajan asenne
- Imetys
- Äidin halu olla kotona lasten kanssa

Naisvastaajien kohdalla naiset olivat usein käyttäneet suurimman osan vapaista, mutta monessa tilanteessa niitä oli myös jaettu eri tavoin puolison kanssa. Naisvastaajilla nousivat esiin seuraavat perusteet perhevapaapäätöksille perheessä.

- Äidin tai isän työmarkkinatilanne
- Isän työn/työnantajan joustamattomuus tai työn vaativuus
- Jommankumman vanhemman toive olla kotona tai töissä

- Perheen taloudellinen tilanne (pääosin mainittiin isän parempi palkka, mutta joissakin vastauksissa myös äidin parempi palkka)
- Tasa-arvoinen vanhemmuus, isän oikeus olla lasten kanssa
- Imetys

Osassa vastauksissa nousi esiin se, että perhevapaajärjestelmää ja työelämän kohtelua perhevapaisiin liittyen ei koettu tasa-arvoisena tavalla tai toisella. Niiden koettiin vaikuttavan miehiin ja naisiin hyvin eri tavoin. Miesten nähtiin olevan tilanteessa, jossa he eivät välttämättä voi pitää perhevapaita, vaikka haluaisivatkin. Naisten kohdalla perhevapaat taas nähtiin kyseenalaistamattomana oikeutena tai toisaalta rasitteena, joka toisaalta häiritsi ura- ja palkkakehitystä.

Monessa vastauksessa kuitenkin painotettiin, että perhevapaat tulisi saada jakaa perheen tilanteen mukaan, eikä perhettä tulisi pakottaa käyttämään vapaita tietyllä tavalla. Vastauksissa nousi esiin perhetilanteiden yksilöllisyys, mutta silti peräänkuulutettiin tasa-arvoisia ja joustavia perhevapaita.

*Miehet ovat epätasa-arvoisessa asemassa naisiin nähden siinä mitä mahdollisuuksia heillä on perhe ja vanhempainvapaiden käyttöön. (mies)*

*Naisten urakehitystä suojaa oletusarvo siitä että he käyttävät vanhempain ja perhevapaat maksimaalisesti. Miehellä ei ole mitään mahdollisuutta käyttää näitä vapaita ilman merkittävää julkista ilmoittautumista pois urakehityksestä ""merkki otsassa"". Ainoa tapa miehelle käyttää perhevapaat ja pysyä urakehityksessä on ajoittaa työpaikan vaihto oikein! (mies)*

*Sanoisin, että tasa-arvo on toivottu tila, muttei kohdallani ainakaan toteudu tällä hetkellä. Vakituisen työnsaanti on naispuolisena todella haastavaa, ilmeisesti nähdään kustannuksia synnyttävä riskinä. Mitä ihmeellisempiä selityksiä on saanut kuulla, ettei ole tullut valituksi viimeiseltä kierrokselta. (nainen)*

*Urakehitykseni kärsi ja toivoisin, että olisin pitänyt kiinni omista uratavoitteistani lyhentämällä omaa osuuttani vapaista. (nainen)*

*Luulin ennen lasta, että työelämässä pienten lasten äitejä ja isiä kohdellaan samalla tavalla, mutta olen joutunut karusti toteamaan tämän olevan täysin toista. Minun ura- ja palkkakehitys heikkeni lapsen myötä. Se on minulle itselle jopa sanottu suoraan työpaikassani. Samaa aikaa miehen uralla on tullut suuri etenemis- ja palkkaussiirto ylöspäin, reilusti. Vaikka hän oli kotona myös vuoden verran. Kun kerron, että olin kotona lapsen kanssa vajaa 1,5 vuotta, kukaan ei taputa. Kun puoliso kertoo esim. vaikka työhaastattelussa olleensa kotona vuoden, häntä ihailaan. (nainen)*

## 4. YHTEENVETO

Tässä raportissa koottiin yhteen Suomen Ekonomien työelämän tasa-arvokyselystä saadut vastaukset. Kyselyn tuloksia tarkasteltiin erityisesti miesten ja naisten vastausten erojen kautta.

Tasa-arvosuunnitelman osalta kyselyssä nousi vahvasti esiin se, että suuri osa vastaajista ei tiennyt, oliko työpaikalla tehty tasa-arvosuunnitelmaa ja siihen liittyvää palkkakartoitusta tai arveli, että sitä ei oltu tehty. Naisista yli kolmasosa koki, että miesten ja naisten tasa-arvo ei työpaikalla toteudu.

Vastauksissa korostui, että naiset kokevat epätasa-arvoa työelämässä muun muassa perhevapaisiin liittyen. Naiset kokivat perhevapaiden vaikuttavan negatiivisesti ura- ja palkkakehitykseen sekä uramahdollisuuksiin. Asiantuntijatehtävissä työskentelevät naiset kokivat johtotehtävissä työskenteleviä naisia useammin, että perhevapailla on ollut hidastavaa vaikutusta palkkakehitykseen ja uraan. Naiset toivat vastauksissa myös esiin kokeneensa epäoikeudenmukaista kohtelua töissä perhevapaisiin liittyen. Toisaalta myös moni isä mainitsi, että työelämä kohteli isiä epäoikeudenmukaisesti, koska kaikilla isillä ei ollut työnantajan asenteiden vuoksi mahdollisuutta pitää perhevapaita.

Enimmäkseen sekä mies- että naisvastaajat kokivat työn ja perheen yhteensovittaminen mahdolliseksi ja työelämä koettiin pääsääntöisesti perhemyönteiseksi. Merkittävällä osalla oli kuitenkin myös kokemus jatkuvasta huonosta omatunnosta työn tai perheen laiminlyömisessä. Naisvastaajilla korostui riittämättömyyden tunne perhettä kohtaan.

Vastaajista naiset, joilla oli lapsia, olivat keskustelleet perhevapaista hieman enemmän puolisonsa kanssa miesvastaajiin verrattuna. Naisvastaajat olivat myös miehiä useammin päätyneet jakamaan perhevapaita esimerkiksi siten, että isä oli jäänyt vanhempainvapaajakson jälkeen hoitovapaalle. Miesten vastauksissa näkyi enemmän perhevapaiden jakaminen puolison kanssa siten, että äiti oli enimmäkseen pitänyt vapaat, koska sitä pidettiin toimivana ratkaisuna.

Vastauksissa oli havaittavissa molempien sukupuolten kesken sekä pyrkimystä tasa-arvoon että myös perinteitä arvostavia näkemyksiä. Osa vastaajista tavoitteli tasavertaista vanhemmuutta ja molempien työuran toteutumista, kun taas osalla korostui perinteisempi työnjako perheessä. Avoimissa vastauksissa nousi esiin se, että nykyistä tapaa jakaa perhevapaat ei useassa tilanteessa eri syistä koettu tasa-arvoisena, ja sen katsottiin aiheuttavan sen, että lasten pääasiallinen hoitovastuu päättyy äidille myös perhevapaiden jälkeen.