

samk



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

EMMA KANKARE

Työelämän tasa-arvo ja isien perhevapaiden edistäminen perhevapaauudistuksen jälkeen

INTEGROIVA KIRJALLISUUSKATSAUS

HYVINVOINTIPALVELUIDEN KEHITTÄMINEN JA
JOHTAMINEN TUTKINTO-OHJELMA
2024

TIIVISTELMÄ

Kankare, Emma: Työelämän tasa-arvo ja isien perhevapaiden edistäminen perhevapaaudistuksen jälkeen: Integroiva kirjallisuuskatsaus
Opinnäytetyö, ylempi AMK
Hyvinvointipalvelujen kehittäminen ja johtaminen
Syyskuu 2024
Sivumäärä: 37

Suomea pidetään yhtenä tasa-arvon kärkimainana, silti miesten ja naisten välillä koetaan epätasa-arvoisuutta niin työelämässä kuin muutoinkin. Erityisesti pitkät perhevapaat vaikuttavat naisten työmarkkina-asemaan, palkkakehitykseen ja naisten ja miesten välisiin eläke-eroihin, sillä pitkät perhevapaat heikentävät työelämän tasa-arvoa. Naiset käyttävät perhevapaapäiviä paljon enemmän kuin miehet, vaikkakin miesten osuus on maltillisesti kasvanut. Perhevapaaudistuksen tavoitteena on lisätä työelämän ja perheiden tasa-arvoa. Perhevapaaudistus on tullut voimaan 1.8.2022. Perhevapaaudistuksen ajatuksena on vanhempainvapaiden ja lapsen hoidon tasaisempi jakautuminen vanhempien välillä. Perhevapaaudistukseen liittyvillä muutoksilla ajatellaan olevan positiivinen vaikutus naisten ja miesten palkkaeroihin, naisten työmarkkina-asemaan ja perheiden hyvinvointiin. Perhevapaaudistus haastaa niin toimeenpanijat, työnantajat ja perheet opettelemaan uusia toimintatapoja. Erityisesti perheiden ja isien käyttäytymisen muutokset ovat avainasemassa.

Tässä opinnäytetyössä tutkittiin työnantajan ja työpaikan keinoja tukea ja edistää tasa-arvoista perhevapaiden käyttöä. Tarkoituksena oli tuottaa tietoa miesten ja naisten välisen tasa-arvon edistämisen keinoista työpaikoilla. Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää kirjallisuuskatsauksen avulla keinoja, miten työpaikoilla voitaisiin edistää tasa-arvoista perhevapaiden käyttöä ja miten työnantaja voi tukea miehiä käyttämään perhevapaita tasa-arvoisemmin.

Tutkimusmenetelmänä opinnäytetyössä käytettiin integroitua kirjallisuuskatsausta. Kirjallisuuskatsaus koostui yhdeksästä aineistosta, jotka valikoituivat aineistonhakuprosessin tuloksena. Aineiston analyysissä käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Luokittelun jälkeen muodostuivat neljä pääluokkaa, joilla voidaan edistää tasa-arvoista perhevapaiden käyttöä työpaikoilla. Pääluokiksi muodostui suhtautuminen, kannustus, asenne ja esimerkki, työelämän järjestelyt, tietoisuuden lisääminen ja viestintä ja organisaatiokulttuurin muutokset, joilla kaikilla voidaan lisätä isien perhevapaiden käyttöä ja edistää työelämän tasa-arvoa. Vaikka työpaikoilla voidaan omalta osaltaan edistää perhevapaiden tasapuolisempaa jakautumista, muutos vaatii toteutuakseen oman panoksen niin yhteiskunnalta, perheiltä kuin yksilöiltä. Myönteisenä ilmiönä nähdään, että isät kokevat yhteiskunnasta tulevaa kannustusta pidempien perhevapaiden käyttöön ja itseillä on oma kiinnostus perhevapaiden pitämistä kohtaan. Yleisin perustelu isien perhevapaan käytölle on halu viettää aikaa yhdessä lapsen kanssa ja perhevapaan pitäminen tuntui isästä oikealta ja itsestään selvältä.

Avainsanat: tasa-arvo, perhevapaat, vanhempainvapaa, perhevapaaudistus

ABSTRACT

Kankare, Emma: Equality in working life and advancement of family leave for fathers after the family leave reform: An integrative literature review

Master's thesis

Master's Degree Programme in Developing and Managing Welfare Services

September 2024

Number of pages: 37

Finland is seen as one of the top nations when it comes to equality. Still, there is inequality between men and women for example in working life. Women tend to have longer parental leaves, which affects women's labor force status, wage developments and retirement pension more than men. Women use a lot more parental leave days, even though men's usage has moderately increased. The goal for family leave reform was to increase gender equality in working and family life. Family leave reform came into effect in 1st of August in 2022. The reform aimed to level family leave usage and at the same time level the child-care responsibilities at home. It also was supposed to influence women's labor force status, wage developments and wellbeing in families. The reform challenges executors, employers and families to learn new ways to handle family and working life balance. Behavioral changes at home, especially for fathers, are key factors for reform implementation.

In this thesis the goal was to study the ways employers and working places can support and urge forward equality for parental leave days usage in families. The purpose was to increase knowledge of the ways workplaces could support equality between men and women. In this thesis literature review was used to find ways workplaces could support equality in the use of parental leaves and how employers could support men to use their parental leaves more equally with women.

The search method in this study was integrative literature review. The review was based on nine articles, which were selected in material search process. Content analysis was used to make the selection between different articles. After classification, four main categories was found. All four categories can increase equality in parental leave use in working places. The four categories are attitude, encouragement, approach and example, working life arrangements, increased awareness and communication and changes in organizational culture. These all categories can increase fathers use of parental leave days and increase equality between men and woman. Even though working places can do their part of leveling equality between men and women in use of parental leave days, the change demands contribution also from the society, families and individuals. As a positive phenomenon it is seen that fathers feel the society endorsing them to use more parental leave days and that fathers have grown interest themselves for having longer parental leaves. The most common reason fathers give for using more parental leave days is that they want to spend more time with their children, thus using the available leave days feels obvious.

Keywords: equality, parental leave, parental leave reform

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS	6
2.1 Tasa-arvo	6
2.2 Tasa-arvo ja työelämä	7
2.3 Perheystävällisyys	10
2.4 Perhevapaat	11
3 TAVOITE, TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	15
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	15
4.1 Kirjallisuuskatsaus tutkimusmenetelmänä	15
4.2 Integroiva kirjallisuuskatsaus	16
4.3 Kirjallisuuskatsauksen vaiheet ja toteutus	16
4.4 Tutkimusaineiston keruu	17
4.5 Aineiston esittely	19
4.6 Aineiston analyysi	20
5 TUTKIMUKSEN TULOKSET	21
5.1 Suhtautuminen, kannustus, asenne ja esimerkki	22
5.2 Työelämän järjestelyt	24
5.3 Tietoisuuden lisääminen ja viestintä	25
5.4 Organisaatiokulttuurin muutokset	26
6 POHDINTA	29
6.1 Eettisyys ja luotettavuus	31
6.2 Jatkotutkimusehdotuksia	33
LÄHTEET	34
LIITE 1: VALITTU AINEISTO	37

1 JOHDANTO

Suomea pidetään kansainvälisessä vertailussa sukupuolten tasa-arvon edelläkävijänä, silti miesten ja naisten välillä on edelleen epätasa-arvoisuutta työelämässä. Suomessa sekä miehillä että naisilla on korkea työllisyysaste, sillä ansiotyötä ja lasten hoidon yhteensovittamista tuetaan yhteiskuntapolitiikan keinoin. Näistä tärkeimpiä ovat lasten päivähoito sekä perhevapaajärjestelmä. (Salmi & Närvi, 2017, s. 8.) Perhevapaalla tarkoitetaan vanhempainpäiväraha-kausia, joita perhevapaauudistuksen jälkeen ovat erityisraskausraha, raskausraha, vanhempainraha ja osittainen vanhempainraha (Kela, 2023a, s. 8). Naiset käyttävät perhevapaapäiviä enemmän kuin miehet. Perhevapaiden ja hoitovastuun epätasainen jakautuminen äitien ja isien välillä aiheuttaa eriarvoisuutta työuran kaikissa vaiheissa. Pitkillä perhevapailla on vaikutuksia naisten työmarkkina-asemaan, palkkakehitykseen ja naisten ja miesten välisiin eläkeeroihin, sillä pitkät perhevapaat heikentävät työelämän tasa-arvoa. (Salmi & Närvi, 2017, s. 8 ja Kuivalainen ym., 2019, s. 46–47.)

Perhevapaauudistus tuli voimaan 1.8.2022 ja sen tavoitteena on lisätä työelämän ja perheiden tasa-arvoa. Muutoksilla ajatellaan olevan positiivinen vaikutus sukupuolten välisiin palkkaeroihin, naisten työmarkkina-asemaan sekä perheiden hyvinvointiin. (HE 129/2021 vp, s. 7.) Perhevapaauudistus haastaa niin toimeenpanijat, työnantajat ja perheet opettelemaan uusia toimintatapoja, jotta uudistuksesta saadaan sen hyödyt perheiden arkeen. Erityisesti isien käyttäytymisen muutokset ovat avainasemassa. (Isolankila, 2021.)

Opinnäytetyön aihe on ajankohtainen perhevapaauudistuksen ja tasa-arvon näkökulmasta. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää kirjallisuuskatsauksen avulla keinoja, miten työpaikoilla voitaisiin edistää tasa-arvoista perhevapaiden käyttöä ja miten työnantaja voi tukea miehiä käyttämään perhevapaita tasa-arvoisemmin.

2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

2.1 Tasa-arvo

Tasa-arvo tarkoittaa kaikkien ihmisten samanarvoisuutta sekä kaikkien ihmisten yhtäläistä arvoa yhteiskunnan jäsenenä. Suomessa tasa-arvolla tarkoitetaan usein sukupuolten välistä tasa-arvoa. ”Tasa-arvolaki eli Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta pyrkii estämään sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä erityisesti parantaa naisten asemaa työelämässä” (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986/609, 1§).

”Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta, ehkäistä syrjintää ja tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Lakia sovelletaan niin julkisessa kuin yksityisessä toiminnassa, mutta ei kuitenkaan yksityis- ja perhe-elämän piiriin kuuluvassa toiminnassa tai uskonnonharjoituksessa. Sukupuoleen perustuvasta syrjinnän kiellosta ja sukupuolten välisestä tasa-arvon edistämisestä säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa.” (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 1 luku 2–3§.)

Tasa-arvolain tarkoituksena on naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen sekä 4 § mukaan muuttaa niitä puitteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista. Tasa-arvolaisissa säädetään muun muassa viranomaisten, julkisen hallinnon ja julkista valtaa käyttävien toimielinten, varhaiskasvatuksen, koulutuksen ja opetuksen sekä työelämän tasa-arvon edistämistä ja toteuttamista. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986/609, 1§-6§; Paanetoja, 2023, s. 147.)

Sanna Marinin hallituksen tavoitteena oli vuoteen 2030 mennessä sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä Suomi. Yhtenä tavoitteena oli nostaa Suomi yhdeksi tasa-arvon kärkimaista parantamalla tasa-arvoa yhteiskunnan eri osa-alueilla. Tasa-arvoisuutta on pyritty parantamaan tasa-arvo-ohjelmalla, lisäämällä palkka-avoimuutta lainsäädännön avulla, johon liittyy myös

samapalkkaisuusohjelma, syrjinnän ehkäisyllä sekä perhevapaiden uudistuksella. Erityistä huomiota on kiinnitetty työelämän ja perheiden tasa-arvon parantamiseen. (Valtioneuvoston julkaisuja, 2019:31 s. 134–135.)

2.2 Tasa-arvo ja työelämä

”Työelämän tasa-arvoa on edistettävä niin palkkauksessa, työoloissa, työsuhteen ehdoissa, rekrytoinnissa, työuralla etenemisessä sekä työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisessa” (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2023).

Tasa-arvoinen palkkaus on jokaisen perus- ja ihmisoikeus, samasta tai samanarvoista työtä tekevien tulisi tasa-arvolain mukaan saada samansuuruisia palkkaa sukupuolesta riippumatta. Palkkaeroihin voidaan vaikuttaa tasa-arvosuunnitelmalla, palkkakartoituksella, sopimus- ja palkkapolitiikan avulla sekä purkamalla työelämän segregatiota eli sukupuolen mukaista eriytymistä. Suomessa työmarkkinat ovat jakautuneet vahvasti sukupuolen mukaan, tämä ammattien sukupuolen mukainen segregatio vaikuttaa palkkojen ja työolojen eriytymiseen. Sukupuolen mukaista eriytymistä voidaan lieventää varhaiskasvatuksen, koulujen ja työpaikkojen tasa-arvosuunnitelulla, edistämällä tasa-arvoisia käytäntöjä, puuttamalla seksuaalisuuteen ja sukupuoleen perustuvaan häirintään, poistamalla stereotyyppisiä sukupuolinormeja ja estämällä sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Tasa-arvolaki edellyttää työnantajia edistämään sukupuolten tasa-arvoa sekä ehkäisemään sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun liittyvää syrjintää. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2023.)

Tasa-arvolain (1986) mukaan tasa-arvon tavoitteellinen ja suunnitelmallinen edistäminen on jokaisen työnantajan velvollisuus. Tasa-arvon edistämiseksi työnantajan tulee toimia niin, että avoimiin työtehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä. Työnantajan tulee edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin työtehtäviin sekä luoda heille samanveroiset mahdollisuudet etenemiseen uralla. Työnantajan on edistettävä naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa ja etenkin palkkaukseen liittyen sekä edistettävä

työoloja niin naisille kuin miehille sopiviksi. Työnantajan tulee helpottaa miesten ja naisten työn ja perhe-elämän yhteensovittamista huomioimalla erilaisia työjärjestelyjä. Tämän lisäksi työnantajan tulee toimia ennakoivasti, jotta voidaan ehkäistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986/609, 6§.) Tasa-arvoa edistävät toimenpiteet voivat näyttäytyä erilaisina eri työpaikoilla ja aloilla (Paanetoja, 2023, s. 148).

Niiden työnantajien, joiden työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, tulee tehdä tasa-arvosuunnitelma. Tasa-arvosuunnitelma, joka koskee erityisesti palkkausta ja palvelusuhteen ehtoja on laadittava vähintään joka toinen vuosi. Tasa-arvoa edistävät toimet toteutetaan tasa-arvosuunnitelman mukaisesti. Tasa-arvosuunnitelma voi olla erillinen tai se voidaan liittää osaksi henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa tai vaikka työsuojelun toimintaohjelmaa. Tasa-arvosuunnitelma laaditaan yhdessä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden työntekijöitä edustavien tahojen kesken. Suunnitelmaa laatiessa työntekijöitä edustavilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986/609, 6 a § ja Paanetoja, 2023, s. 148.)

Tasa-arvosuunnitelmassa on selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta, erittely miesten ja naisten sijoittumisesta eri työtehtäviin sekä koko henkilökuntaa koskeva palkkakartoitus miesten ja naisten työtehtävien luokituksista, palkoista ja mahdollisista palkkaeroista. Palkkakartoitus voidaan sopia tehtävän, joka kolmas vuosi, jolloin tasa-arvosuunnitelma tehdään muilta osin vuosittain. Tasa-arvosuunnitelmaan laaditaan suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet, joilla edistetään tasa-arvoa sekä tasa-arvoista palkkausta. Tasa-arvosuunnitelmassa on arvio aiemmista toimenpiteistä, niiden toteuttamisesta ja tuloksista. Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivityksestä on tiedotettava henkilöstöä. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986/609, 6 a §.)

Tasa-arvolaisissa on määritelty yleinen syrjintäkielto sekä työelämää koskeva syrjintäkielto. Työelämää koskeva syrjintä voi liittyä työnhakuun, työsuhteen tai työsuhteen päättämiseen. Laissa kiellettyinä syrjintänä pidetään, jos työnantaja valitsee työtehtävään tai koulutukseen vähemmän

ansioituneemman työntekijän vain sukupuolen perusteella, jollei työnantajan valinta ole johtunut muusta hyväksyttävästä asiasta tai jollei valinta ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa hyväksyttävää syytä. Laissa kielletään, jos henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedullisempaan asemaan työnhakuun, työtehtävään, koulutukseen, työsuhteen keston tai jatkumisen tai palkka- tai muiden palvelusuhteeseen liittyvien asioiden vuoksi. Työelämää koskevaa syrjintää voi olla sukupuoleen liittyvä syrjintä, jossa työntekijä joutuu sukupuolen vuoksi epäsuotuisaan asemaan kuin muut saman työnantajan palveluksessa olevat samassa tai samankaltaisissa työssä olevat työntekijät liittyen esimerkiksi palkkaukseen tai palvelusuhteen ehtoihin, työnjohtoon, työtehtävien jakamiseen, työoloihin, irtisanomiseen, palvelusuhteen päättämiseen tai lomautukseen. Syrjinnäksi luetaan kun, se perustuu sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun. Ihmisten erilainen kohtelu työssä ja työhönotossa on sallittua kuitenkin tietyin edellytyksin. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986/609, 8§.)

Kuitenkin jopa yli puolet tasa-arvovaltuutetuille tulevasta työelämänyhteydenotoista koskee syrjintää raskauteen tai perhevapaasiin liittyvissä tilanteissa. Yhteydenottoja tulee erityisesti liittyen määräaikaisten työsuhteiden jatkamatta jättämiseen raskauden tultua ilmi tai kun työntekijä on ilmoittanut perhevapaalle jäämisestä, vaikka työntekijällä olisi ollut edeltäviä peräkkäisiä työsuhteita. Tasa-arvovaltuutetun mukaan raskaus- ja perhevapaasyrjintää esiintyy kaikkialla työelämässä ja kaikilla sektoreilla. Työnantajan tulisi päätöksenteossaan toimia siten kuin raskautta tai perhevapaata ei olisi tai olisi ollut. Tilanteissa selvitetään olisiko työntekijä palkattu, olisiko työsuhdetta jatkettu, olisiko työntekijä tuotannollisin tai taloudellisin syin irtisanottu, jos työntekijä ei olisi ollut raskaana tai tilapäisellä hoitovapaalla. Työtodistukseen tulee merkintä työsuhteen kestosta, työtehtävistä ja työntekijän itse pyytäessä työsuhteen päättymisyyttä, arvio työtaidoista ja käytöksestä. Jos työntekijä on ollut työsuhteen aikana perhevapaalla, niitä ei saa merkitä työtodistukseen. (Mattinen, 2022, s. 86.)

2.3 Perheystävällisyys

Työyhteisön kulttuuri ja toimintamallit määrittelevät pitkälti työpaikan perheystävällisyyttä, sillä työkulttuurin määrittelee pitkälti sen miten erilaisia työelämän joustoja ja muita käytäntöjä työpaikoilla hyödynnetään tai halutaan hyödyntää. Työn ja perheen yhteensovittamista voidaan tukea työaika-, työpaikka- ja työjärjestelyillä, sillä miten perhevapaisiin suhtaudutaan, yksilöllisillä joustoilla ja huolehtimalla esihenkilöiden koulutuksesta. Työyhteisön perheystävällisyyttä voidaan lisätä tarjoamalla esihenkilöille koulutusta, jolloin esihenkilöt pystyvät paremmin huomioimaan työntekijöiden perhe-elämän ja tukemaan perhe-elämän ja työn yhteensovittamisessa. Perhemyönteinen esihenkilö tukee työntekijöitä, panostaa yksilöllisiin järjestelyihin, etsii uusia ratkaisuja ja toimii itse hyvänä esimerkkinä. Koulutuksella voidaan lisätä esihenkilöiden tietoisuutta työpaikan perheystävällisyyttä lisäävistä mahdollisuuksista ja käytänteistä ja perhevapaista. Perheystävällistä työpaikkaa pidetään myös vetovoimaisena työpaikkana. (Hakulinen ym. 2019. s. 74–76.)

Perheen ja työelämän sujuva yhdistäminen lisää hyvinvointia niin kotona kuin työssä, sillä työ vaikuttaa muuhun elämään ja muu elämä työhön. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen edistää työntekijän tulosta sekä sitoutuneisuutta. Työn ja muun elämän epätasapaino heikentää työhön sitoutumista, lisää työuupumuksen riskiä ja lisää poissaoloja. Perheen ja vapaa-ajan merkitys on kasvanut vuosi vuodelta ja niiden avulla palaudutaan työn aiheuttamasta kuormituksesta, joka on tärkeää työkyvyn ylläpidolle. Työnantajan tukiessa työntekijää työn ja muun elämän yhteensovittamisessa hän osoittaa arvostavansa työntekijälle tärkeitä asioita ja pitää kiinni työntekijän kokonaisyhyvinvoinnista. (Työterveyslaitos, n.d.) Erityisesti pikkulapsiarjessa ja koululaisperheissä vanhemmat kokevat jaksavansa paremmin lasten kanssa, silloin kun he käyvät myös työssä. Työtä pidetään hengähdysvetkenä lapsiperheen vilinästä ja työ antaa voimia perhe-elämään. Perhe-elämä antaa vanhemmille keinon irtautua töistä ja keskittyä perheeseen ja parisuhteeseen. (Hakulinen ym. 2019. s. 74–76.)

Hallituksen tasa-arvo-ohjelman 2020–2023 yhtenä teemoista oli työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen ja hoivan tasaisempi jakautuminen. Työn ja perheen yhteensovittamista on parannettu lisäämällä mahdollisuuksia osa-aikatyöhön. Osa-aikatyön mahdollistamalla joustavuudella on pyritty helpottamaan työn- ja perhe-elämän yhteensovittamista. Tavoitteena on helpottaa lasten vanhempien ja ikääntyvistä omaisista huolehtivien osa-aikatyön mahdollisuuksia. Perhevapaaudistuksen myötä myös vanhempainvapaan käyttämistä osa-aikaisesti on parannettu. Ohjelman myötä äitiys- ja isyyslait on yhdistetty vanhemmuuslaiksi, joka tuli voimaan 1.1.2023. (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2023:9, 2023, s. 19–21.)

2.4 Perhevapaat

Perhevapaajärjestelmän uudistus on ollut yhteiskuntapoliittisen keskustelun aiheena pitkään ja sen kehittäminen on aloitettu jo Sipilän hallituskaudella 2015–2019. Niin eri työmarkkinatahot kuin poliittiset ryhmittymät ovat osallistuneen perhevapaajärjestelmän uudistamiseen esittämällä omia malleja. Mallien tavoitteena on ollut perhevapaiden tasaisempi jakautuminen äitien ja isien kesken sekä äitien paluu työelämään nykyistä nopeammin. Perhevapaajärjestelmän uudistus jatkui Antti Rinteen hallituskaudella, joka perusti hankkeen tätä varten, hanke tuli osaksi myös Sanna Marinin hallitusohjelmaa. (Eduskunta, 2022.)

Uusi perhevapaaudistus tuli voimaan 1.8.2022 ja se koskee pääasiassa niitä lapsia, joiden laskettu aika on 4.9.2022 tai myöhemmin. Perhevapaaudistuksen tavoitteena on lisätä työelämän ja perheiden tasa-arvoa, niin että perhevapaat ja hoivavastuu jakautuu tasapuolisemmin molempien vanhempien kesken, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työelämässä paranee sekä palkkaerot sukupuolten välillä pienenevät. Uudistus haluaa huomioida paremmin monimuotoiset perheet sekä yrittäjyyden eri muodot. Uudistuksen myötä vanhempainvapaapäivien määrä kasvoi ja vapaiden käytön joustavuus lisääntyi. Kotihoidontuki pysyy ennallaan. (HE 129/2021 vp, s. 7)

Perhevapaaudistuksen myötä vanhempainpäivärahoiksi luokitellaan raskausraha, erityisraskausraha, vanhempainraha ja osittainen vanhempainraha. Vanhan lain mukaiset isyys- ja äitiysvapaatermit korvattiin vanhempain- ja raskausvapaa termein. Erityisäitiysvapaa on korvattu erityisraskausvapaa termillä. (Kela, 2023b, s. 10.)

Raskausrahaa saa vain raskaana oleva vanhempi ja sen maksu alkaa ennen lapsen laskettua syntymäaikaa, silloin kun raskaana oleva vanhempi jää raskausvapaalle. Raskausvapaa alkaa yleensä 30 arkipäivää ennen lapsen laskettua syntymäaikaa, mutta viimeistään kuitenkin 14 arkipäivää ennen lapsen laskettua syntymäaikaa, kun aikaisemmin äitiysvapaa tuli aloittaa 30–50 arkipäivää ennen laskettua aikaa. Kela maksaa raskausrahaa 40 arkipäivän ajan. Arkipäivillä tarkoitetaan päiviä maanantaista lauantaihin, paitsi arkipyhät. Arkipyhät ovat muuksi kuin sunnuntaiksi osuvat pyhäpäivät. Erityisraskausrahan on oikeutettu, jos äiti joutuu ennen varsinaisen raskausrahan saamista olemaan pois töistä altistuessa kemiallisille aineille, säteilylle tai tarttuville taudeille. Erityisraskausrahaa voi saada, jos työssä ei pysty välttämään aiemmin mainittuja vaaratekijöitä ja työnantaja ei pysty järjestämään työntekijälle muita työtehtäviä raskauden ajaksi. Tämän lisäksi edellytyksenä on, että raskaana oleva on työkykyinen. Erityisraskausrahaa maksetaan ennen raskausrahakauden alkua ja se ei vähennä varsinaista raskausrahaa. Raskausvapaan jälkeen alkaa vanhempainvapaakausi ja silloin maksetaan vanhempainrahaa. Vanhempainvapaalle voi jäädä myös toinen lasta hoitava vanhempi. Vanhempainrahaa voi saada myös osittaisena, jos vanhempi työskentelee osa-aikaisesti. (Kela, 2023c.)

Vanhempainvapaa alkaa lapsen syntymän jälkeen ja Kela maksaa vanhempainrahaa 320 arkipäivää. Silloin, kun lapsella on kaksi vanhempaa, päivät jaetaan molempien vanhempien kesken tasan, jolloin yhdellä vanhemmalla on käytettävissä 160 arkipäivää. Toiselle vanhemmalle voi luovuttaa omasta osuudestaan 63 arkipäivää. Vanhempainrahoja voi käyttää samaan aikaan toisen lapsen hoitoon osallistuvan henkilön kanssa enintään 18 arkipäivän ajan. Vanhempainrahaa voi saada osittaisena, jos töitä tekee osa-aikaisesti. Kela maksaa vanhempainpäivärahoja perhemuodosta riippumatta, mutta joissakin

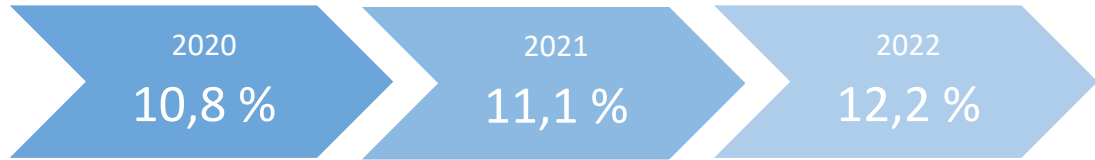
tapauksissa päivärahan maksamiseen voi vaikuttaa, jos perhemuotona on adoptio-, monikko-, sateenkaari-, uus- tai yhden vanhemman perhe. (Kela, 2024a.)

Perhevapaiden määrä nousi perhevapaaudistuksen myötä, perhevapaiden kokonaispituus nousi 317 päivästä 360 päivään. Kuitenkin, jos toinen vanhempi ei käytä omaa vanhempainvapaata ollenkaan, silloin vanhempainvapaan kokonaiskesto lyhenee. Sillä toinen vanhempi ei voi siirtää kaikkia omia vanhempainvapaapäiviä, toiselle vanhemmalle voi siirtää omista 160 päivästä vain 63 päivää. (Kela, 2024a.) Tässä tilanteessa kuitenkin äitien osalta mahdollisuus käyttää vanhempainpäivärahoja ei muuttuisi, aiemmin äideillä oli mahdollisuus äitiysrahaan (105 arkipäivää) sekä jaettavaan vanhempainrahaan (158 arkipäivää), joita oli yhteensä 263 arkipäivää. Perhevapaaudistuksen jälkeen, jos isä siirtää äidille 63 arkipäivää, äidillä olisi edelleen käytössä samat 263 arkipäivää. (Isolankila, 2021.)

Perhevapaaudistuksen myötä raskausraha ja molempien vanhempien vanhempainrahan ensimmäiset 16 päivää maksetaan korotettuna, kuten aiemmin äitiysrahan ensimmäiset päivät. Äitien osalta tilanne ei uudistuksen myötä muuttunut, mutta isien korotetut päivärahopäivät uudistuivat. Sen lisäksi isien vanhempainpäiväraha-kausi pitenee huomattavasti, aiemmin isälle kiintiöity vapaa muodostui 54 arkipäivän isyysrahasta, josta 18 päivää pystyi käyttämään samaan aikaan äidin päivärahan kanssa. Uudistuksen myötä isän kiintiö on 160 arkipäivää, tästä isä pystyy luovuttamaan äidille 63 päivää, jonka jälkeen päiviä on jäljelle 97 arkipäivää, joka on lähes kaksi kuukautta enemmän kuin aiemmin. Suuri muutos perhevapaaudistuksessa on vanhempainpäivärahojen käytön joustavuus, vanhempainpäivärahaa pystyy käyttämään haluamaan ajankohtana siihen saakka, kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta. (Isolankila, 2021.)

Perhevapaaudistuksen toivotaan lisäävän tasa-arvoa sekä isien kotonaoloaika. Ylipäättensä isien osuus vanhempainpäivärahan saajina on ollut noususuhteinen vuodesta 2010 saakka, kuten kuviosta 1 pystyy näkemään. Nousu on kuitenkin ollut hyvin maltillista. (Kela, 2023d.) Vuonna 2021 pidetyistä

perhevapaista naiset käyttivät 89 % ja miehet 11 % (Pösö, 2021, s. 7). Vuonna 2022 vanhempainpäivärahopäivistä 88 % korvattiin naisille ja miesten osuus nousi 12 %:iin (Kela, 2023a, s. 8).



Kuvio 1. Isille korvattujen vanhempainvapaapäivien määrät vuosina 2020–2022

Vuonna 2021 syntyneiden lasten isille oli korvattu keskimäärin 30 isyys- tai vanhempainrahopäivää lapsen täyttäessä vuoden, kun taas uudistuksen jälkeen vuonna 2022 syntyneiden lasten isille vanhempainpäivärahopäiviä oli korvattu keskimäärin 44 päivää. Perhevapaaudistuksen myötä isien vanhempainvapaiden käyttö on lisääntynyt, mutta uudistuksen vaikutuksia voidaan arvioida luotettavasti vasta kun ensimmäiset sen voimaantulon jälkeen syntyneet ovat noin kaksivuotiaita. (Kela, 2023d.) Suurimman osan, melkein 90 % perhevapaista käyttää edelleen äiti.

Perhevapaiden ja hoitovastuun epätasainen jakautuminen äitien ja isien välillä aiheuttaa eriarvoisuutta työuran kaikissa vaiheissa ja se pitkälti selittää naisten ja miesten välisen eläke-eron. Naisten eläkkeet ovat pienemmät kuin miesten, vaikka naisten ja miesten työllisyysasteessa, työurien pituudessa tai eläkkeelle jäämisessä ei ole suurta eroa. Sukupuolten välinen ansioero vaikuttaa keskeisesti sukupuolten eläke-eroon. Erityisesti pitkät kotihoidontuenjaksot kasvattavat ansio- ja eläke-eroa, joita erityisesti naiset käyttävät. Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaajaksot eivät heikennä eläketurvaa, koska näiltä jaksoilta eläkettä kertyy kuten töissä ollessa. (Kuivalainen ym., 2019, s. 46–47)

3 TAVOITE, TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa tietoa miesten ja naisten välisen tasa-arvon edistämisen keinoista työpaikoilla. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää kirjallisuuskatsauksen avulla keinoja, miten työpaikoilla voitaisiin edistää tasa-arvoista perhevapaiden käyttöä ja miten työnantaja voi tukea miehiä käyttämään perhevapaita tasa-arvoisemmin.

Tutkimuskysymykset ovat

1. Miten työpaikalla voidaan edistää tasa-arvoista perhevapaiden käyttöä?
2. Millä keinoilla työnantaja voi tukea tasa-arvoista perhevapaakäytäntöä?

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Kirjallisuuskatsaus tutkimusmenetelmänä

Kirjallisuuskatsauksella tarkoitetaan metodia ja tutkimusmenetelmää, jossa tutkitaan tehtyä tutkimusta. Kirjallisuuskatsauksissa perehdytään aiempiin tutkimuksiin, joiden tulokset ovat perustana uusille tutkimustuloksille. Kirjallisuuskatsauksen avulla voidaan käsitellä ja tiivistää aiempaa tutkimusaineistoa tuottaen uutta tietoa. Kirjallisuuskatsauksen avulla saadaan tietoa pitkältä aikaväliltä samasta aiheesta, jolloin aineistosta saadaan luotua kehityskuva. Kirjallisuuskatsauksen tekijän on syytä muistaa koko prosessin ajan mihin hän pyrkii työllensä, mistä hän kerää tutkimusdatan ja mitä eri vaiheita katsausprosessissa tulee huomioida, jotta työ vastaa opinnäytetyölle laadittuihin tutkimuskysymyksiin. (Salminen, 2023, s. 1–4.) Kirjallisuuskatsauksen tavoitteena on uuden tiedon saaminen. Kirjallisuuskatsaus tehdään kirjallisuuskatsaustyyppistä riippumatta kriittisesti, järjestelmällisesti, tarkasti ja läpinäkyvästi. Erot syntyvät aineiston käyttöön asetetuista tavoitteista, laajuudesta, aineiston luonteesta ja laadunarvioinnista. Tämän lisäksi eroja saattaa syntyä aineiston käsittelyssä

ja analyysissä, mutta niitä yhdistää kuitenkin se, että ne on aina tehtävä järjestelmällisesti. Tämän vähimmäistason myötä voidaan saavuttaa tuloksia, joita voidaan pitää tutkimuksellisesti mielenkiintoisina, uskottavina ja luotettavina. (Vilka, 2023, luku 1, kohta Kirjallisuuskatsaus prosessina.) Kirjallisuuskatsauksen muotoja on monia ja tässä opinnäytetyössä on käytetty integroivaa kirjallisuuskatsausta.

4.2 Integroiva kirjallisuuskatsaus

Integroivaa kirjallisuuskatsausta käytetään, kun tutkittavaa ilmiötä halutaan tutkia mahdollisimman monitahoisesti. Integroiva kirjallisuuskatsaus on hyvä tapa tuottaa uutta tietoa jo aiemmin tutkitusta aiheesta, tämän lisäksi se auttaa kirjallisuuden tarkastelussa, arvioinnissa sekä yhdistelemisessä. Integroiva menetelmä sallii erilaisin metodisin lähtökohdin tehdyt tutkimuksen analyysin pohjaksi, jolloin se ei ole yhtä valikoiva tutkimusainestoa kohtaan kuin systemaattinen kirjallisuuskatsaus. Tämän vuoksi integroiva kirjallisuuskatsaus antaa laajemman kuvan aiheesta käsittelevästä kirjallisuudesta, kuin systemaattinen kirjallisuuskatsaus sekä aiheesta on mahdollista kerätä isompi otos. (Salminen, 2023, s. 10.)

4.3 Kirjallisuuskatsauksen vaiheet ja toteutus

Kirjallisuuskatsausprosessina voidaan jakaa kolmeen vaiheeseen: 1) teoreettisen viitekehyksen ja tutkimuskysymysten laatiminen ja hakusuunnitelman tekeminen, 2) aineiston tunnistaminen, laadunarviointi, analyysi ja tulosten saaminen sekä 3) kirjallisuuskatsauksen kirjoittaminen ja julkaiseminen. Kirjallisuuskatsauksen tekemiseen kuuluu tutkimuskysymyksen tai -kysymysten luonti, tarkoituksenmukaisten tietokantojen, hakutermin ja käsitteiden määrittäminen, seulontakriteereiden asettaminen eli mitkä tutkimukset valitaan mukaan ja mitkä poissuljetaan, näiden seulontakriteereiden tarkka soveltaminen, saadun tiedon tiivistäminen, tulosten yhdistäminen ja johtopäätösten kirjoittaminen. Kirjallisuuskatsauksessa eri vaiheet seuraavat toisiaan ja vaiheet tulee suorittaa tietyssä järjestyksessä huolellisesti ennen siirtymistä seuraavaan

vaiheeseen, samalla pitäen katseen tulevassa sekä tarvittaessa täsmentää jo tehtyä vaihetta. (Vilka, 2023, luku 1, kohta Kirjallisuuskatsaus prosessina.)

Kirjallisuuskatsauksen tekeminen aloitetaan aiheeseen tutustumalla ja alustavalla haulilla aihepiirin tutkimuksista. Tämän jälkeen voidaan määritellä aihepiiri, käsitteet ja aihepiirin avainsanat. Kun yleiskatsaus aiheeseen on saatu, voidaan laatia tutkimuskysymys, hakusanat- ja fraasit sekä valita tutkimusten haussa käytettävät tietokannat. Ensimmäisessä vaiheessa määritellään haulille sisällyttämisen- ja poissulkukriteerit sekä toteutetaan haut. (Vilka, 2023, luku 1, kohta Kirjallisuuskatsaus prosessina.)

Toisessa vaiheessa keskitytään haulilla saatuun aineistoon ja aineiston analysointiin. Prosessin edetessä voi olla hyödyllistä tarkistaa aiemmin määriteltyjä hakukriteereitä, jos hakutuloksia tulee paljon, eikä niiden tutkiminen ole mahdollista. Uusien valintakriteereiden avulla saadaan rajattua ja muodostettua lopullinen aineisto, jolla pystytään kuitenkin vastaamaan kattavasti asetettuun tutkimuskysymykseen. (Vilka, 2023, luku 1, kohta Kirjallisuuskatsaus prosessina.)

Kolmannessa vaiheessa syvennyttään lähdeaineistoon, jolla voidaan vastata kirjallisuuskatsaukselle määritettyyn tutkimuskysymykseen. Viimeisessä vaiheessa kirjoitetaan valmiiksi kirjallisuuskatsaus omien muistiinpanojen ja lähteiden pohjalta. Tarvittaessa voi olla hyödyllistä pyytää palautetta työstä, jonka jälkeen kirjallisuuskatsaus viimeistellään ja julkaistaan. (Vilka, 2023, luku 1, kohta Kirjallisuuskatsaus prosessina.)

4.4 Tutkimusaineiston keruu

Kirjallisuuskatsauksen tekeminen aloitettiin aiheeseen tutustumalla ja alustavilla haulilla aihepiiriin liittyvistä tutkimuksista. Alustavien hakujen jälkeen kirjallisuuskatsauksessa käytettävät tietokannat, hakusanat ja hakusanayhdistelmät täsmentyivät. Kirjallisuuskatsauksen haut tehtiin käyttäen Finna-, Google Scholar- ja Theseus-tietokantoja. Hakusanayhdistelminä käytettiin seuraavia:

- vanhempainvapaa AND tasa-arvoinen työelämä
- vanhempainvapaa AND tasa-arvo AND työelämä
- vanhempainvapaa AND tasa-arvo AND työ
- (vanhempainvapaa OR perhevapaa OR isyysvapaa OR äitiysvapaa OR hoitovapaa) AND (tasa-arvo OR tasa-arvoinen OR tasa-arvoisuus) AND (työelämä OR työ)
- ("parental leave" OR "family leave" OR "paternity leave" OR "maternity leave" OR "shared parental leave") AND (equality OR egalitarian OR equal) AND (working life OR working OR work) AND (iceland OR norway OR sweden OR finland OR denmark).

Kirjallisuuskatsauksen julkaisut valittiin sisäänotto- ja poissulkukriteerien mukaan, jotka on kuvattu taulukossa 1. Vilkan (2023) mukaan kirjallisuuskatsauksen valitaan vain ne tutkimukset, jotka ovat erityisen merkityksellisiä tutkimuksen kannalta. Hakuprosessin jälkeen sisältöanalyysissä on jäljellä ne tutkimukset, joiden avulla voidaan vastata tutkimuskysymyksiin. (Vilka, 2023, luku 3, kohta Sisältöanalyysi ja analyysin havainnollistaminen.)

Taulukko 1. Sisäänotto- ja poissulkukriteerit

Sisäänottokriteerit	Poissulkukriteerit
Vuonna 2018 tai myöhemmin tehdyt julkaisut	Vanhemmat kuin vuonna 2018 tehdyt julkaisut
Koko teksti saatavilla	Vain tiivistelmä saatavilla
Julkaisu on ilmainen	Julkaisu on maksumuurin takana
Tieteelliset julkaisut, raportit ja artikkelit, tutkimukset, selvitykset, oppaat, viranomaisohjeistukset, YAMK-opinnäytetyöt ja Pro Gradu-työt	AMK-opinnäytetyöt ja Kandi-työt
Kielenä suomi tai englanti	Muilla kielillä tehdyt julkaisut
Vastaa vähintään yhteen tutkimuskysymykseen	Ei vastaa laadittuihin tutkimuskysymyksiin
Pohjoismaissa tehdyt julkaisut	Muissa maissa tehdyt julkaisut

Hakutuloksia kaikilla hakusanoilla tuli 20 058 kappaletta. Hakutulosten käsittely aloitettiin otsikoihin tutustumalla, jolloin osa tutkimuksista hylättiin, sillä ne eivät vastanneet tutkimuskysymyksiin otsikon perusteella tai eivät täyttäneet muuten sisäänottokriteereitä. Otsikon perusteella mukaan valikoitui 498 tutkimusta. Sisäänottokriteerien jälkeen aineistoa jäi jäljelle 115 kappaletta, joista

poistettiin duplikaatit ja aineistoa jäi jäljelle 43 kappaletta. Aineistosta karsuivat pois ne tutkimukset, jotka käsitelivät työpaikan tasa-arvoa ja työn ja perheen tai muun elämän yhteensovittamista. Pois jätetyt tutkimukset koskivat esimerkiksi tasa-arvon toteutumista rekrytoinnissa tai palkkatasa-arvon toteutumista. Jäljelle jäi se aineisto, jossa käsiteltiin tasa-arvoista perhevapaiden käyttöä ja työnantajan keinoja isien perhevapaiden käyttöön. Abstraktin ja koko tekstin perusteella aineistoksi hyväksyttiin kahdeksan tutkimusta sekä lisäksi yksi tutkimus, joka valikoitui mukaan manuaalista hakua käyttäen. Näin ollen lopullisen aineiston määrä tässä kirjallisuuskatsauksessa on yhdeksän tutkimusta.

4.5 Aineiston esittely

Kirjallisuuskatsaukseen valikoitui yhdeksän tutkimusta, joista kahdeksan on kotimaisia ja yksi on englanninkielinen tutkimus, joka on toteutettu Ruotsissa. Mukaan valitut aineistot ovat moninaisia. Aineisto koostuu kahdesta artikkelista, yhdestä YAMK-opinnäytetyöstä, neljästä maisterintutkielmasta ja kahdesta tutkimus- ja kehittämishankkeesta (taulukko 2). Kinnusen, Lammi-Taskulan, Miettisen, Närven ja Saarikallio-Torpin tutkimushanke valikoitui mukaan manuaalisella haulla (taulukossa 2 kursivoituna). Valittu aineisto sekä niiden sisältö on kuvattu yksityiskohtaisesti liitteessä 1 (Liite 1: Valittu aineisto).

Taulukko 2. Valittu aineistot

	Tekijä ja vuosi	Tutkimustyyppi
1	Carlsson & Abdulaziz, 2022	Artikkeli
2	Greijula, 2023	YAMK-opinnäytetyö
3	Immonen, 2021	Maisterintutkielma
4	Kangas, 2020	Artikkeli
5	Kilponen, 2018	Pro gradu- tutkielma
6	<i>Kinnunen, Lammi-Taskula, Miettinen, Närvi ja Saarikallio-Torp, 2024</i>	<i>Tutkimushanke</i>
7	Kokko, 2021	Tutkimus- ja kehittämishanke
8	Ruuskanen, 2021	Pro gradu- tutkielma
9	Turja, 2024	Pro gradu- tutkielma

4.6 Aineiston analyysi

Aineiston analyysi toteutettiin aineistolähtöisellä eli induktiivisella sisällönanalyysillä. Sisältöanalyysiä voidaan käyttää riippumatta siitä, onko analyysin kohteena määrällisiä vai laadullisia tutkimuksia. Sisältöanalyysi koostuu valmistelusta, organisoinnista ja raportoinnista. Ensimmäisenä tiedot tulee järjestää sellaiseen muotoon, että niitä voidaan tutkia. Aineiston järjestämävaiheessa selvitetään, mikä oli tutkimusten aihe, teoria, menetelmä ja tavoite. Aineiston jäsentelyssä voidaan käyttää apuna taulukoita, kuvioita ja kaavioita, jotka helpottavat tietojen yhdistelemistä valituista tutkimuksista. Valmistelun jälkeen siirrytään induktiiviseen analyysiin, jossa aineistosta löytyneiden ja tutkimuskysymysten kannalta olennaisista havainnoista siirrytään tuloksiin ja päätelmiin. Raportointivaiheessa analyysi ja tulokset kuvataan sekä havainnollistetaan niin, että kirjallisuuskatsaus on toistettavissa. (Vilkkä, 2023, luku 3, kohta Sisältöanalyysi ja analyysin havainnollistaminen.)

Aineiston analyysi aloitettiin etsimällä aineistosta kaikki tutkimuskysymyksiin liittyvät ilmaisut. Aineiston valinnan jälkeen analyysi aloitettiin lukemalla aineistot läpi huolellisesti ja samalla keskittyen tuloksiin ja johtopäätöksiin. Aineistosta poimittiin ilmaisuja, jotka vastaavat oman kirjallisuuskatsauksen tutkimuskysymyksiin ja ne kerättiin ylös. Ilmaisut merkittiin niin, että tiedettiin mistä aineistosta mikäkin ilmaisu oli. Ilmaisuja kertyi 45 kappaletta. Tämän jälkeen saatu aineisto pelkistettiin niin ettei pelkistys veisi alkuperäistä merkitystä pois, mutta samalla viesti välittyisi pelkistetystä sanavalinnasta riippumatta. Aineiston pelkistäminen jälkeen ilmaisuja jäi jäljelle 22 kappaletta. Nämä pelkistetyt ilmaisut ryhmiteltiin omiin luokkiinsa, niin että samansisältöisistä ilmaisuista muodostui oma alaluokka. Alaluokista saatiin muodostettua pääluokat, joita muodostui yhteensä neljä: Suhtautuminen, kannustus, asenne ja esimerkki, työelämän järjestelyt, tietoisuuden lisääminen ja viestintä sekä organisaatiokulttuurin muutokset. Pää- ja alaluokat on avattu tarkemmin seuraavassa kappaleessa 5 Tutkimuksen tulokset.

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Aineiston analyysin tuloksena syntyneet neljä pääluokkaa kuvaavat keinoja, joilla pystytään edistämään tasa-arvoista perhevapaiden käyttöä. Suhtautumisella, kannustuksella, asenteella ja esimerkillä, työelämän järjestelyillä, tietoisuuden lisäämisellä ja viestinnällä sekä organisaatiokulttuurin muutoksilla pystytään edistämään tasa-arvoista perhevapaiden käyttöä työpaikoilla. Taulukosta 3 löytyy pää- ja alaluokat, jonka lisäksi ne on avattu seuraavissa alaluokissa tekstin muodossa. Alaluokkien perässä olevat numerot kertovat missä aineistossa kyseinen ilmaisu on mainittu. Numerointi on tehty taulukon 2 mukaan. Numeroinnilla on haluttu helpottaa tulosten lukemista.

Taulukko 3. Pää- ja alaluokat

SUHTAUTUMINEN, KANNUSTUS, ASENNE JA ESIMERKKI
<ul style="list-style-type: none"> • työpaikan ja työyhteisön suhtautuminen perhevapaisiin (2, 3, 6, 9) • kannustus perhevapaiden käyttöön (2, 3, 5, 6, 8) • asenneilmapiiri perhevapaita kohtaan (5, 7) • asennemuutos perinteisiä sukupuolirooleja kohtaan (7) • arvomaailman muutokset (8) • esimerkin näyttäminen (1, 2, 5, 7) • perhevapaiden hyvien puolien esiin nostaminen (2)
TYÖELÄMÄN JÄRJESTELYT
<ul style="list-style-type: none"> • ilmapiiri, jossa kukaan ei ole korvaamaton (2) • työtehtävien uudelleen järjestelyt (3, 5, 6) • sijaisten palkkaaminen perhevapaan ajaksi (3, 6) • joustavat työkäytännöt (2, 5, 6, 8, 9) • luottamus (2) • talous (2, 5, 6)
TIETOISUUDEN LISÄÄMINEN JA VIESTINTÄ
<ul style="list-style-type: none"> • tietoisuuden lisääminen yhdenvertaisista työ- ja perhe-elämän joustoista (2, 3, 4, 5, 7) • avoin viestintä perhe- ja isäystävällisyydestä (7, 8) • ohjeiden päivittäminen (7, 8) • monimuotoisuuden huomioiminen (2)
ORGANISAATIOKULTTUURIN MUUTOKSET
<ul style="list-style-type: none"> • perheystävällinen organisaatiokulttuuri (2, 9) • perheystävällisyyden lisääminen (4, 7, 8) • organisaation tuki työn ja muun elämän yhteensovittamisessa (2, 4, 6, 8) • sukupuolistereotyyppioista ja maskuliinisesta kulttuurista luopuminen (4, 5, 6) • organisaatiokäytäntöjen muuttaminen (4, 5)

5.1 Suhtautuminen, kannustus, asenne ja esimerkki

Työnantajan, esihenkilön ja työyhteisön suhtautumisella nähdään olevan vaikutusta isien päätöksiin käyttää perhevapaita (2, 3, 6, 9). Naisten ja miesten vanhempainvapaisiin suhtaudutaan työpaikoilla eriarvoisesti. Tämä näkyy siinä, että isien kohdalla vanhempainvapaalle jääminen toteutuu paljon monimutkaisemmin kuin taas naisten jääminen vanhempainvapaille. Vaikka asennemuutosta isien perhevapaita kohtaan on tullut, silti saatetaan kokea asenteiden laahaavan jälkijunassa. (9.) Perhevapaista puhuminen on helpompaa, jos suhtautuminen perhevapaita kohtaan on myönteistä. Yleisesti ottaen kuitenkin suhtautuminen lakisääteisiin perhevapaiden käyttöön on työpaikoilla myönteistä. (6.)

Avoimella ja kannustavalla keskustelulla perhevapaista nähdään olevan positiivisia vaikutuksia isien perhevapaita kohtaan (2). Työnantajan koetaan voivan vaikuttaa työpaikan yleisiin asenteisiin perhevapaita kohtaan ja samalla nähdään, että työnantajan kannustamisella on vaikutusta siihen kuinka paljon isät pitävät perhevapaita (5). Erityisesti esihenkilöt voivat kannustaa työntekijöitään perhevapaiden käyttöön, ja esihenkilöiden kannustusta saaneet isät pitävät enemmän perhevapaata kuin muut (6). Esihenkilöiden esimerkillä ja kannustuksella isien pitämiä perhevapaita kohtaan on siis suuri merkitys. Tämän lisäksi ne lisäävät organisaation perheystävällisyyttä. (8.)

Sen lisäksi, että työyhteisön sisältä saa kannustusta perhevapaiden käyttöön, perhevapaiden pitäminen luo yhteen kuuluvuuden tunnetta työpaikalla muiden vanhempien kesken. Isäksi tulo koetaan paljon vähemmän näkyväksi kuin äidiksi tuleminen, jolloin perhevapaiden käyttö on se, josta voidaan huomata, että jostain on työpaikalla tullut isä. Vanhemmaksi tulo ja perhevapaiden pitäminen avaa keskusteluyhteyksiä muiden työpaikan vanhempien kanssa ja lapsista löytyy helposti yhteinen puheenaihe. (5.) Työn ja perheen yhdistämistä lisäävinä tekijöinä nähdään esimerkiksi työkavereiden antaman henkisen tuen, vastaavien kokemusten jakamisen, keskustelujen, kannustuksen ja vinkkien jakamisen (9).

Esihenkilöiden perhe- ja isäystävällinen asenne luo positiivista ilmapiiriä ja perhevapaiden sallimista. Myös esihenkilöiden perhe- ja isäystävällisyys kannustaa isejä perhevapaille. Työpaikoilla voidaan normalisoida perhevapaisiin liittyviä olettamuksia, asenteita ja puhetapoja siitä että, äidit käyttävät kaikki perhevapaat. Perhevapaiden normalisoinnilla halutaan rikkoa perinteisiä sukupuolirooleja. Perhevapaat halutaan nähdä kaikkien vanhempien oikeutena ja mahdollisuutena. (7.)

Perhevapaisiin liittyvä puhumattomuus voidaan kokea merkinä, että salaa toivotaan, että isit eivät pitäisi perhevapaita, vaikka samalla tiedetään, että perhevapaat ovat isän oikeus riippumatta siitä, mikä työnantajan kanta niihin on. Puhumattomuus vaikuttaa oletettuihin asenteisiin ja asenteiden kuvitellaan olevan ehkä negatiivisempi mitä ne oikeasti todellisuudessa ovat. Isien perhevapaisiin liittyvää asenneilmapiiriä voitaisiin helposti muuttaa positiivisempaan suuntaan, juuri asioista keskustelemalla ja puhumattomuuden poistamisella aihetta voidaan tuoda näkyvämmäksi. (5.)

Työntekijän omat arvot ja asenteet vaikuttavat perhevapaiden käyttöön. Työntekijän omat arvot ja asenteet tulee kohdata työpaikalla vallitsevien asenteiden kanssa, jotta työntekijä voi olla tyytyväinen perhevapaamahdollisuuksiin. (8.)

Esihenkilöiden ja muiden työntekijöiden perhevapaiden pitäminen nähdään rohkaisevana esimerkkinä, jolla on vaikutuksia muiden työntekijöiden mielipiteisiin liittyen perhevapaisiin. Esimerkillä on vaikutusta myönteisen asenneilmapiirin kehittymiseen, erityisesti johdon ja esihenkilön positiivisen ja kannustavan esimerkin vaikutus on olennaista. (2, 5.) Esihenkilöiden ja työkavereiden näyttämällä esimerkillä perhevapaita kohtaan saadaan toimintamalli leviämään helpommin työyhteisössä (7). Isät voivat omalla toiminnallaan ja esimerkillä kannustaa kollegoita perhevapaille jäämiseen, ylipäättään isejä kiinnostaa muiden isien kokemukset erilaisista perhevapaakokemuksista. Työkavereiden vertaisvaikutuksella pitää perhevapaita on positiivisia vaikutuksia niin isien kuin äitien perhevapaiden käyttöön. Tiedon jakaminen vertaisten välillä on tärkeää. Vertaisvaikutuksen määrä on vahvempi läheisten työkavereiden keskuudessa, jonka lisäksi vertaisvaikutus ei vaikuta vain vanhemman

perhevapaiden käyttöön vaan myös pariskuntien yhdessä käyttämiin perhevapaisiin. (1.) Perhevapaiden hyviä puolia tuomalla esiin voidaan kannustaa isejä perhevapaiden käyttöön (2). Esteenä perhevapaan pitämiseen saattaa olla pelko perhevapaan pitämisen kielteisistä seurauksista, kuten negatiiviset vaikutukset tyouralla etenemiseen ja työtehtäviin (3, 6).

5.2 Työelämän järjestelyt

Työpaikan ilmapiiri, jossa koetaan, että kukaan ei ole korvaamaton antaa työntekijälle viestin, että pitemmällekin perhevapaalle jäädessään hän ei jätä muuta tiimiä pulaan ja työt tulee hoidetuksi ilman häntäkin. Perhevapaat voidaan nähdä mahdollisuutena muulle tiimille ja organisaatiolla tutustua toisen työhön. (2.) Perhevapaalle jäämistä helpottavina asioina nähtiin työtehtävien uudelleen järjestelyt (3, 5 ja 6). Työtehtävät voidaan järjestää esimerkiksi määräaikaisen sijaisen palkkaamisella, vakituisen työntekijän palkkaamisella, työtehtävien jakamisella kollegoiden kesken, työn kierrolla, strategisella henkilöstösuunnittelulla (6). Mahdollisesti työt odottavat ja kasaantuvat kunnes isä palaa takaisin töihin tai isä voi tehdä töitä ennakkoon ja sillä tavalla järjestää töiden osuutta kevyemmäksi tulevan poissaolon ajaksi (5), jo se ajatus, että tiedät ettei kukaan muu hoida töitäsi ja ne kasaantuvat poissaolon aikana ei varmasti lisää halukkuutta isien perhevapaiden pitämiseen. Yksi yleisin syy isien perhevapaiden käyttämättömyyteen oli se, että töihin ei järjestetä sijaista perhevapaan ajaksi. Perhevapailla olevilta iseilta odotetaan joustavuutta eli tavoitettavissa olemista perhevapaan aikana sekä samalla ”pelätään” töiden kasaantuneen perhevapaan aikana. (3.) Töiden järjestely perheenvapaan aikana nähdään haasteeksi työpaikoilla, vaikka isät suhtautuvat tähän ymmärtäväisesti niin esiin tulee myös se, että isät pitäisivät selkeästi pidempiä perhevapaita, jos töiden järjestely olisi helpompaa (5).

Joustavat työkäytännöt työaikojen ja työn teon paikan suhteen helpottavat työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista, helpottavat työntekijöiden töihin paluuta ja lisäävät perhevapaiden käytön pituutta. Joustavia työkäytäntöjä ovat muun muassa osa-aika- ja etätö, liukuva työaika, mahdollisuus pitää ylitöitä

vapaana, mahdollisuus poistua työpaikalta hoitamaan yksityisasioita kesken työpäivän. (2, 5, 6, 8, 9.) Joustavat työkäytännöt mahdollistavat myös perheen ja työn yhteensovittamisen, jonka lisäksi ne luovat työntekijöille työtyytyväisyyttä ja siksi joustoja voidaan pitää työnantajan kannalta tavoiteltavana asiana (5).

Työnantajan ja työntekijän luottamusta kuvataan toimintatapana, jossa työnantaja uskoo työntekijän hoitavan työnsä, yrittävänsä parhaansa ja samalla työntekijällä on mahdollisuus suunnitella työnteko oman elämäntilanteensa mukaan. Jos kotona on tilanne päällä, annetaan tilaa ja luotetaan siihen, että työt tulee myös hoidetuksi. (2.)

Työnantajan keinona tukea työntekijöitä nähdään vuosittaiset palkkaero tutkimukset, jotka varmistavat, että muun muassa perhevapaalla olevat työntekijät eivät jää vapaiden aikana palkkakuoppaan (2). Monet perhevapaiden pitämiseen liittyvistä esteistä liittyivät juuri taloudellisiin mahdollisuuksiin (esim. 5, 6). Jonka lisäksi esteenä perhevapaan käytölle voi olla muun muassa työtilanne, työn luonne, työkiireet, työpaikan epävarma tilanne tai epävarmuus työsuhteen jatkumisesta tai työtilanteet, kuten uusi työpaikka, hankala työnkuva, esim. tiimityö tai rahoitus (6).

5.3 Tietoisuuden lisääminen ja viestintä

Perhevapaajärjestelmää kuvataan vaikeasti ymmärrettäväksi ja sen koetaan jollain tasolla liittyvän siihen, että isät pitävät perhevapaita niin vähän (3, 5). Etenkin perhevapaauudistuksen jälkeen nimitykset ja sen tuomat muutokset eivät ole kaikille selkeitä (2). Tämän lisäksi kaikilla iseillä ei ollut tiedossa omat oikeudet liittyen perhevapaisiin ja näissä asioissa olisi toivottu tukea työnantajalta tai henkilöstöhallinnon työntekijöiltä (3). Usein perhevapaat nähdään vain työntekijöiden lakisääteisinä oikeuksina, mutta organisaatioilla on mahdollisuus ohjata ja tarjota tietoa perhevapaiden käytöstä, jolloin käytännön asioiden selvittely ei jää vain työntekijän vastuulle (7). Koulutuksen mahdollistaminen esimerkiksi perhevapaauudistukseen liittyvissä asioissa voi olla tarpeellinen

henkilöstölle ja/tai esihenkilöille, jossa voidaan käsitellä uudistuksen mahdollisuudet ja työnantajan velvollisuudet (2).

Pyrkimyksenä tulisi olla, että työntekijän olisi mahdollisimman helppo, selkeä ja sujuva saada tietoa perhevapaista, kun ne ovat ajankohtaisia. Perhevapaa-järjestelmän muutoksista ja päivityksistä tulisi viestiä henkilökunnalle. (2.) Organisaatio voi viestinnällä lisätä tietoisuutta yhdenvertaisista oikeuksista työ- ja perhe-elämän joustoihin liittyen, kuten vanhempainvapaisiin (4). Organisaatioiden tulisi viestiä aktiivisesti ja monipuolisesti työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvistä asioista (7). Organisaation perheystävällinen viestintä arvoista, asenteista, käytännöistä ja ohjeista tulisi olla suunnattu tasa-arvoisesti kaikille työntekijöille, riippuen sukupuolesta, perhetilanteesta tai asemasta. Tietoisuuden lisääminen, perheystävällisyyden kasvattaminen ja sen näkyväksi tekeminen vaatii ohjeistusten päivittämistä ja niistä viestimistä. (8.)

Inklusiivisuustyöllä voidaan rikkoa oletuksia sukupuolirooleista, laajentaa ymmärrystä perhekäsityksestä sekä sen avulla voidaan paremmin huomioida kaikkien työntekijöiden eri elämäntilanteet. Inklusiivisuustyö nähdään tärkeänä kehityskohtana kohti tasa-arvoista vanhemmuutta. (2.)

5.4 Organisaatiokulttuurin muutokset

Organisaatiokulttuurin perheystävällisyys on yhteydessä työntekijöiden kokemuksiin perhevapaiden käyttömahdollisuuksista. Perheystävällinen organisaatiokulttuuri tarkoittaa muun muassa vastuullista henkilöstöjohtamista, työntekijöiden sitouttamista ja työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa käytettyjä työkaluja sekä arvo- ja asennemaailmaa. Organisaatio voi tukea sekä miesten, että naisten tasapainoista työn ja muun elämän yhteensovittamista esimerkiksi joustavien käytäntöjen kautta. (4, 8.) Tämän lisäksi perheystävällisyys nähdään niin ymmärtämisenä, joustavuutena kuin mahdollistamisena (2).

Perheystävällinen organisaatiokulttuuri ja johtamiskäyttäytyminen on myönteisesti yhteydessä henkilöstön kokemuksiin koskien mahdollisuutta pitää perhevapaita. Perheystävällisyyteen liittyvillä kehittämisinterventioilla pystytään vaikuttamaan positiivisesti työntekijöiden kokemukseen perhevapaiden käyttömahdollisuuksista. Perheystävällisyyteen liittyvillä kehittämistoimilla voidaan pyrkiä lisäämään tietoisuutta, parantamaan asenteita, kasvattamaan sekä tekemään näkyväksi perheystävällisyyttä. Esihenkilöiden kouluttaminen organisaation perheystävällisistä käytännöistä on tärkeää, koska esihenkilön kautta työntekijöille välittyy koko organisaation arvot ja normit. Sen lisäksi, että esihenkilöiden tietoisuutta lisäämällä ja asenteita parantamalla tulisi esihenkilöille antaa valmiuksia toimimaan henkilökunnan kanssa. (8.)

Perheystävällisyyttä kuvataan työn ja muun elämän yhteensovittamisella, jota työnantaja tukee. Tukemisen muodot ja joustot ovat yksilöllisiä jokaisen työntekijän kohdalla. Näitä joustoja voivat olla muun muassa lastenhoitopalvelun järjestäminen sairaan lapsen hoitamiseksi, henkivakuutus henkilöstöetuna, jolla varmistetaan, että työntekijän perheen talous on turvattuna, kulttuuri, jossa työviesteihin ei odoteta vastausta iltaisin. Tukemisen muotoina nähdään myös työelämän joustot, kuten etä- ja osa-aikatyö. (2.)

Lyhennetty työaika on yksi keino tukea työn ja perheen yhteensovittamista (6). Lasten ollessa pieniä vanhemmilla on lakisääteinen oikeus työajan lyhentämiseen ja mahdollisuus saada ansioiden menetyksestä korvaavia etuuksia. Alle 3-vuotiaiden lasten vanhemmat, joiden työaika on enintään 30 tuntia viikossa ja muun aikaa hoitavat omaa lasta voivat saada Kelalta joustavaa hoitorahaa. Ensimmäisellä ja toisella luokalla olevasta lapsesta vanhemmat voivat saada osittaista hoitorahaa, silloin kun työaika on enintään 30 tuntia viikossa lapsen hoidon vuoksi. (Kela, 2024b.)

Perheystävällisyys voidaan nähdä myös työpaikan kulttuurina, jossa vallitsee vanhemmuuspositiivinen ilmapiiri, jossa ymmärretään ja voidaan samaistua lapsiperheiden tilanteeseen (9). Perheystävällisyyttä tulee ajatella laajempänä perhekäsittinä, joka tarkoittaa myös lapsettomien työntekijöiden huomiointia. Organisaatiolta odotetaan laajan perhekäsityksen ymmärrystä,

sukupuoliroolien normien rikkomista ja kaikkien työntekijöiden elämäntilanteiden huomioimista. (2.) Esihenkilöiltä saatu tuki ja ongelmanratkaisukyky lisäävät työntekijöiden tyytyväisyyttä työn ja perheen tai muun elämän yhteensovittamisessa (8).

Organisaatiossa olisi hyvä koettaa luopua perinteisistä sukupuolistereotyyppisistä sekä maskuliinisesta organisaatiokulttuurista. Organisaatiossa olisi hyvä ottaa huomioon työntekijöiden moninaisuus niin vanhemmuudessa, kuin muissakin asioissa. Organisaation viestinnässä tulisi pyrkiä purkamaan perinteisiä sukupuolistereotyyppioita enemmän kuin ylläpitämään näitä. Isien pitkiä perhevapaita tulisi normalisoida, mutta ei kuitenkaan nostaa jalustalle tehden itsestä superisiä. (4.) Sukupuolittuneiden rakenteiden muuttaminen on haastavaa ja hidasta, mutta muutoksilla saadaan aikaan tasa-arvoinen vanhemmuus niin isille kuin äideille (5). Isien perhevapaiden käyttö on yleisempää naisennemistöisillä työpaikoilla kuin taas miesennemistöisillä työpaikoilla (6).

Miesten tasa-arvoisen isyyden esteenä nähdään usein maskuliiniset työtavat, kuten pitkät työpäivät ja työhön omistautuminen. Miehiltä odotetaan muun muassa muun elämän joustamista työn ehdoilla. Organisaation sisällä tulisi miettiä millaisia toimintatapoja työyhteisössä tuetaan. Vallitseeko organisaatiossa ilmapiiri, jossa vain niitä työntekijöitä arvostetaan, jotka ovat aina työnantajan käytettävissä vai halutaanko kiinnittää huomiota enemmän ihmisten kokonaisvaltaiseen tukemiseen ja arvostamiseen. Organisaatiossa tulisi tukea niin miesten kuin naistenkin tasa-arvoista työ-perhesuhdetta ja nähdä se työntekijöiden voimavarana. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen lisää työntekijöiden hyvinvointia, mutta se nähdään myös kiinnostavuutena uusille työntekijöille. (4.)

6 POHDINTA

Tämän kirjallisuuskatsauksen perusteella löytyi paljon keinoja, joilla voidaan lisätä isien perhevapaiden käyttöä ja kannustaa isejä pidempien perhevapaiden käyttöön ja näin ollen edistää työelämän tasa-arvoa. Osa kirjallisuuskatsauksen tuloksista on helpommin ja nopeammin toteutettavissa kuin toiset. Perhevapaiden tasapuolisempi jakautuminen ja tasa-arvon toteutuminen vaatii vielä töitä niin yksilöiltä, organisaatioilta kuin yhteiskunnaltakin. On syytä muistaa, että silti perhevapaiden jakautuminen on perheiden oma asia, miten kukin perhe haluaa vapaat pitää.

Usein perhevapaiden käytön jakautuminen on hyvin sukupuolittunutta eli siinä missä isien perhevapaiden käyttöä halutaan lisätä, tulisi äitien antaa iselle mahdollisuus perhevapaiden käyttöön. Se, että lapsen äiti hoitaa lasta kotona on este isien perhevapaiden käytölle. (Kinnunen ym., 2024, s. 96–70.) Perhevapaiden käytön suhteen ollaan kuitenkin menossa oikeaan suuntaan, sillä isien perhevapaiden käyttö on lisääntynyt maltillisesti. Myönteisenä ilmiönä nähdään, että isät kokevat yhteiskunnasta tulevaa kannustusta pidempien perhevapaiden käyttöön ja isillä on oma kiinnostus perhevapaiden pitämistä kohtaan. (Ruuskanen, 2021, s. 52.)

Yleisin perustelu isyysvapaan käytölle oli halu viettää aikaa lapsen kanssa, jonka lisäksi toiseksi yleisin perustelu oli, että isyysvapaa tuntui oikealta ja itsestään selvältä (Kinnunen ym., 2024, s. 66–68). Nämä tulokset ovat linjassa myös muiden tutkimuksien kanssa. Perhevapaille jäämistä perustellaan perhekeskeisyytenä ja haluna luoda vastavuoroinen suhde lapsen kanssa. Yksinkertaisesti isät haluavat olla lapsen kanssa kotona ja nauttia yhteisestä ajasta ja luoda lapseen varhainen kiintymyssuhde. Perhevapaiden koetaan syventävän isän ja lapsen välistä suhdetta. Sen lisäksi perhevapaiden pitämistä pidetään myös ylpeyden aiheena sekä sillä tuetaan äidin paluuta takaisin työelämään. Perhevapaiden pitämistä perusteellaan myös sillä, että lapsi saa olla yhtäjaksoisesti kotona pidempään. Perhevapaille jääminen on selvästi yhteydessä isien arvopohjaan, isät kokevat perhevapaille jäämisen omana

velvollisuutenaan ja kannustavat kaikkia itsejä perhevapaille, jos siihen on mahdollisuus. Esteenä perhevapaiden käyttämättä jättämiselle on esimerkiksi taloudelliset syyt, yrittäjäys ja isän asema työpaikalla. Perusteluna perhevapaiden käytöllä on asettuminen äidin asemaan, jolloin itseillä on mahdollista nähdä, millaista on olla päivät lapsen kanssa kotona. Tärkeintä on kuitenkin se, että lapsen kanssa kotiin jäävä aikuinen on lapselle tuttu ja turvallinen, oli se sitten äiti tai isä. (Hakala, 2020, s. 47–52)

Opinnäytetyössä etsittiin keinoja, miten työnantaja ja miten työpaikalla voidaan edistää tasa-arvoista työelämää ja perhevapaakäytäntöä. Tutkimuksen tuloksissa tuli esiin, että perinteisistä sukupuolistereotyyppioista pitäisi luopua, jotta saataisiin aikaan tasa-arvoinen vanhemmuus niin äideille kuin itseille. Saunavaara (2018) on tutkinut omassa pro gradu työssään sukupuoliroolien ja sukupuolistereotyyppioiden rakentumista kuudesluokkalaisten tulevaisuuskuvin. Tutkimustuloksissa edelleen arki, ammatit, harrastukset, vapaa-aika ja perheiden sisäiset käytännöt sisälsivät paljon perinteisiin sukupuolirooleihin ja sukupuolistereotyyppioihin sidoksissa olevia käsityksiä. Kuitenkin tuloksissa myös rikottiin perinteisiä sukupuolten rooleja ja tuloksissa oli nähtävissä sukupuolten tasa-arvoistumista. Voidaankin päätellä, että nuoret tasapainottelevat perinteisten näkemysten ja tasa-arvoisten käsitysten välillä. Tasa-arvoasiat ovat kehittyneet koko ajan, eikä sukupuoliroolit ole enää niin sitovia kuin aiemmin, jonka lisäksi uusia sukupolvia kasvatetaan yhä enemmän sukupuolisensitiivisemmin. Uusien sukupolvien käsitykset tulevat korvaamaan aikaisempien sukupolvien käsityksiä, jolloin tasa-arvo kasvaa kasvamistaan. (Saunavaara, 2018, s. 52.) Nuorista 93 %:a ajattelee, että miesten ja naisten tulisi ottaa vastuuta yhtä paljon kodista ja perheestä, jonka lisäksi molempien sukupuolten tulisi osallistua perheen toimeentuloon. Tasa-arvo näyttää vallitsevalta pyrkimykseltä nuorten asenteiden tasolla, joka kertoo siitä, että nuorten ajatukset sekä asenteet ovat tasa-arvoisempia. Vaikkakin usein käytännöt tulevat vasta asennemuutosten perässä. (Haikkola & Myllyniemi, 2019, s. 52–53.)

Aineistosta nousi esiin myös perhevapaalta palaavan työntekijän tukeminen. Tukemisen keinoja voivat olla osa-aika työ ja muut työelämän joustot. Esimerkiksi etätönn mahdollisuus saattaa houkuttaa vanhempia palaamaan

perhevapaalta aiemmin töihin. Näitä työelämän joustoja käytiin jo tuloksissa läpi. Näiden joustojen lisäksi tulisi ottaa huomioon perhevapaalta palaavan työntekijän perehdytys töihin palatessa, jotta töihin paluu olisi helpompaa (Greijula, 2023, s. 39–40).

Opinnäytetyön tekeminen oli itselle silmiä avaavaa ja herätteli omaa ajatusmaailmaa kahden pienen lapsen vanhempana siitä, miten perhevapaat jakautuu omassa perheessäni. Kirjallisuuskatsausta tehdessäni peilasin tuloksia koko ajan omalle työpaikalle ja miten omalla työpaikalla tasa-arvoasiat toteutuvat sekä mitä kehitettävää meillä olisi.

6.1 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimusta tehdessä noudatetaan hyvän tieteellisen käytännön periaatteita ja yhteisesti laadittuja pelisääntöjä. Hyvän tieteellisen käytännön peruseriaatteet ovat luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto, joita voidaan noudattaa kirjallisuuskatsausta tehdessä. Tutkimusta tehdessä varmistetaan tieteellisen toiminnan laatu niin suunnittelussa, menetelmissä kuin analyyseissä. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2023, s. 11–12) Kirjallisuuskatsaukseen valitaan ne tiedonhankintamenetelmät, jotka perustuvat oman alan tieteelliseen kirjallisuuteen tai hyväksytyihin tietolähteisiin, löydöksiin ja huolelliseen analyysiin. Kirjallisuuskatsaus edellyttää johdonmukaisuutta, rehellisyyttä, huolellista ja tarkkaa työskentelyä koko prosessin ajan. (Vilkka, 2023, s. Alkuperäistutkimusten laadunarviointi) Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu vastuunkanto koko tieteellisen toiminnan elinkaaresta, joka ulottuu ideasta niin toteutukseen, julkaisemiseen kuin vaikutuksiin. ”Tutkimuksissa tulee esittää arvostusta kollegoita, tieteellisen toiminnan osapuolia, yhteiskuntaa, ekosysteemejä, ympäristöä ja kulttuuriperintöä kohtaan” (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2023, s. 11–12). Tämä korostuu kirjallisuuskatsauksessa, jossa tutkitaan muiden tutkijoiden tekemiä tutkimuksia. Tutkijalta odotetaan kriittisyyttä, kunnioitettavuutta, rakentavaa toimintaa, kun hän analysoi ja arvioi muiden tutkimuksia. Muiden töitä kohtaan ei saa olla arvosteleva tai mustamaalaava. Lähteiden kohdalla käytetään lähdeviitteitä oman koulun ohjeistuksen

mukaan, kun viitataan muiden tekstiin. Raportoinnissa tuodaan esiin muiden tutkijoiden tuottamaa tietoa oikeassa valossa ja kunnioittaen toisten työtä. Tutkimustuloksista raportoidaan avoimesti, oikeudenmukaisesti, puolueettomasti ja yksityiskohtia salaamatta. Eettisesti on tärkeää tuoda tutkimustulokset esiin oikeassa valossa, suosimatta tulkintoja tai näkökulmia. Arvioinnissa tulee tuoda esiin esille tulleet pulmat eikä jättää niitä julkaisematta. Toimeksiantajan ja rahoittajan tiedot tulee tuoda esiin kirjallisuuskatsauksessa. Eettinen toiminta kirjallisuuskatsausta tehdessä edellyttää jatkuvaa laadunarviointia, työskentelyn läpinäkyvyyttä ja luotettavuuden arviointia koko prosessin ajan. (Vilkkä, 2023, s. Alkuperäistutkimusten laadunarviointi)

Opinnäytetyö pyrittiin toteuttamaan hyvän tieteellisen käytännön periaatteita noudattaen. Opinnäytetyön tekemisessä niin huolellisuus, järjestelmällisyys, toistettavuus ja ajantasaisuus pyrittiin ottamaan huomioon koko prosessin ajan. Teoreettisessa viitekehyksessä ja aineiston haussa pyrittiin käyttämään ajankohtaista lähdemateriaalia ja alkuperäisiä teoksia. Lähteet merkittiin tekstiin lähdeviittausohjeiden mukaisesti. Aineiston haussa ja hakusanojen käytössä käytettiin alustavia hakuja, jonka lisäksi apua on saatu Satakunnan ammattikorkeakoulun informaattikolta. Informaattikolta saadulla avulla niin asiansanojen käytön kuin hakukokonaisuuden suhteen pyrittiin lisäämään aineistonhaun luotettavuutta. Aineiston haussa ja valinnassa huomioitiin sen toistettavuus ja prosessi kuvattiin mahdollisimman tarkasti.

Aineistolähtöinen sisällönanalyysi oikein tehtynä lisää kirjallisuuskatsauksen luotettavuutta. Sisällönanalyysiin kuului aineiston läpikäyminen, aineiston pelkistäminen ja luokkien rakentaminen. Luotettavuuteen voi vaikuttaa se, että tein kirjallisuuskatsausta ensimmäistä kertaa ja se, että tein työtä yksin, jolloin en pohtinut asioita jonkun muun kanssa yhdessä. Sain kuitenkin tarvittavasti apua katsauksen tekemiseen ohjaavalta opettajalta, mikä lisää tutkimuksen luotettavuutta hänen kokemuksensa kautta.

6.2 Jatkotutkimusehdotuksia

Ehdottomasti yhtenä jatkotutkimusaiheena olisi perhevapaaudistuksen vaikutukset isien perhevapaiden käytölle, jota tässäkin työssä piti jo tutkia, mutta se oli tässä tapauksessa liian varhaista. Opinnäytetyön yhtenä tutkimuskysymyksenä oli alkuun mitä vaikutuksia perhevapaaudistuksella on ollut työelämän tasa-arvoon, mutta tutkimuskysymys ei ollut vielä mitattavissa opinnäytetyön teko hetkellä. Joskin pikkuhiljaa opinnäytetyön valmistumisen jälkeen tuloksia siltä saralta alkaa tulemaan. Kela arvioi, että perhevapaaudistuksen muutoksia voitaisiin mitata luotettavasti, silloin kun ensimmäiset perhevapaaudistuksen jälkeen syntyneet lapset alkavat olla kaksivuotiaita (Kela. 2023d).

Tämän lisäksi erityisesti isien syyt perhevapaiden käytölle tai käyttämättä jättämiselle kiinnostavat, koska juuri heidän äänensä tulisi saada kuuluviin heitä koskevissa asioissa ja päätöksissä.

LÄHTEET

Carlsson, M. & Abdulaziz, A. R. (2022). Co-worker peer effects on parental leave take-up. <https://doi.org/10.1111/sjoe.12485>

Eduskunta. (2022). Perhevapaaudistus. https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/kirjasto/aineistot/kotimainen_oikeus/LATI/Sivut/perhevapaaudistus.aspx

Greijula, F. (2023). Työnantajan rooli tasa-arvoisen vanhemmuuden edistämässä [YAMK-opinnäytetyö, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu]. Theseus. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202302021979>

Haikkola, L. & Myllyniemi, S. (2019). HYVÄÄ TYÖTÄ! Nuorisobarometri 2019. https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2020/04/Nuorisobarometri_2019-netti.pdf

Hakala, V. (2020). Minäkö hyvä isä? Pienten lasten isien käsityksiä isyydestä [pro gradu -työ, Jyväskylän yliopisto]. JYX-julkaisuarkisto. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-202005113118>

Hakulinen, T., Laajasalo, T. & Mäkelä, J. (2019). Vanhemmuuden ja parisuhteen tuen vahvistaminen. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-357-1>

HE 129/2021 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi sairausvakuutuslain, työsopimuslain ja varhaiskasvatuslain muuttamisesta sekä niihin liittyviksi laeiksi. (2021). Helsinki. https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/HE_129+2021.pdf

Immonen, E. (2021). "Tiukassa paikassa isyys unohdetaan ja ollaan projektipäällikkö" Isien perhevapaiden käytön perusteluja ja isyysnäkemyksiä kahdessa suomalaisessa organisaatiossa [Maisterintutkielma, Helsingin yliopisto] HELDA. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:hulib-202104061799>

Isolankila, T. (16.2.2021). Perhevapaaudistuksen arvioidaan lisäävän isien vanhempainpäivärahan käyttöä ja nostavan sairausvakuutusmaksuja. Kela. <https://tietotarjotin.fi/tutkimusblogi/722687/perhevapaaudistuksen-arvioidaan-lisaavan-isien-vanhempainpaivarahan-kayttoa-ja-nostavan-sairausvakuutusmaksuja>

Kangas, E. (2020). Isät, työelämä ja tasa-arvo: miesten tasa-arvoisen vanhemmuuden edistäminen organisaatioissa, (Yhteiskunnallisesti ja taloudellisesti kestävä työelämä -Tasa-arvoa tutkimassa ja toteuttamassa. Teoksessa Heikkinen, S., Jyrkinen, M., Lämsä, A-M. & Niemistö, C. (toim.), Yhteiskunnallisesti ja taloudellisesti kestävä työelämä. HELDA. <http://hdl.handle.net/10138/321827>

Kela. (2023a). Kelan lapsiperhe-etuustilasto 2022. Kela.
<http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2023052447578>

Kela. (2023b). Lapsiperheet- lyhyesti ja selkeästi. Haettu 13.1.2024 osoitteesta <https://www.kela.fi/documents/20124/410408/selkokielineen-esite-lapsiperheet.pdf/f539e4da-c10f-359b-e81e-c434e9a417a2?t=1648558853414>

Kela. (2023c). Raskausraha ja erityisraskausraha. Haettu 29.1.2024 osoitteesta <https://www.kela.fi/raskausraha-ja-erityisraskausraha>

Kela. (15.12.2023d). Perhevapaaudistuksen voimaantulosta vuosi – näin isät ovat käyttäneet vapaita tähän mennessä. <https://tietotarjotin.fi/uutinen/839248/perhevapaaudistuksen-voimaantulosta-vuosi-nain-isat-ovat-kayttaneet-vapaita-tahan-menessa?q=vanhempainvapaa>

Kela. (2024a). Vanhempainpäivärahat. Haettu 30.1.2024 osoitteesta <https://www.kela.fi/vanhempainpaivarahat>

Kela. (2024b). Lastenhoidon tuet. Haettu 30.8.2024 osoitteesta <https://www.kela.fi/web/sgn-fi/lastenhoidon-tuet>

Kilponen, A. (2018). "IHAN PUHTAASTA RAKKAUDESTA". Tutkimus isien kokemuksista työpaikan käytännöistä ja asenteista isien pitämiä perhevapaita kohtaan – Case DNA [Pro gradu -tutkielma, Tampereen yliopisto] Trepo. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201808272405>

Kinnunen, A., Lammi-Taskula, J., Miettinen, A., Närvi, J. & Saarikallio-Torp, M. (2024). Perhevapaat ja työn ja perheen yhteensovittaminen muuttuvassa työelämässä. Kela. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-284-192-6>

Kokko, A. (2021). Tasa-arvo tahdon asiana, Perhe- ja isäystävällistä työkulttuuria rakentamassa: Tutkimus- ja kehittämishankkeen 2019–2021. Väestöliitto ry. https://www.vaestoliitto.fi/uploads/2021/09/4d383877-tasa-arvo-tahdon-asiana_104s_raportti_kokko_2021_saavutettava-pdf.pdf

Kuivalainen, S., Järnefelt, N. Kuitto, K. & Ritola, S. (2019). Naisten ja miesten eläke-erot – katsaus tutkimukseen ja tilastoihin. Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4122-9>

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609. Haettu 13.1.2024 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Mattinen, K. (2022). Perhevapaat käytännönläheisesti. Kauppakamari.

Paanetoja, J. (2023). Työoikeus tutuksi: käsikirja (3., uudistettu painos). Edita.

Pösö, R. (2022). Kelan lapsiperhe-etuustilasto 2021. Kela.
<http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2022050432655>

Ruuskanen, J. (2021). Kehittämisen interventio avulla kohti perheystävällisempää työpaikkaa [pro gradu -työ, Jyväskylän yliopisto]. JYX-julkaisuarkisto. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-202106043444>

Salmi, M. & Närvi, J. (2017.) Perhevapaat, talouskriisi ja sukupuolten tasa-arvo. Juvenes Print. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-884-5>

Salminen, A. (2023). Mikä kirjallisuuskatsaus?: johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin (2. tarkistettu painos). Vaasan yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-395-081-8>

Saunavaara, E. (2018). Sukupuoliroolien ja sukupuolistereotyyppien rakentuminen kuudesluokkalaisten tulevaisuuskuvin [pro gradu -työ, Oulun yliopisto]. OuluREPO. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:oulu-201805312020>

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2023.) Tasa-arvo työelämässä. Haettu 4.3.2024 osoitteesta <https://stm.fi/tasa-arvo-tyoelamassa>

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2023:9. (2023.) Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2020–2023, Loppuraportti. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-7182-0>

Turja, E. (2024). Isien kokemuksia työn ja perheen yhteensovittamisesta sekä vastuiden jaoista vauvaperheissä [pro gradu -tutkielma, Jyväskylän yliopisto]. JYX-julkaisuarkisto. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-202403262625>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2023.) Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa (1.painos). Tutkimuseettinen neuvottelukunta. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf

Työterveyslaitos. (n.d.) Perheystävälliseksi työpaikaksi! Haettu 5.3.2024 osoitteesta <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/perheystavalliseksi-tyopaikaksi>

Valtioneuvoston julkaisuja. (2019). Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-808-3>

Vilka, H. (2023). Kirjallisuuskatsaus metodina, opinnäytetyön osana ja tekstilajina. Art House.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Haettu 13.1.2024 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

LIITE 1: VALITTU AINEISTO

	Tekijä ja vuosi	Otsikko	Tutkimus- tyyppi
1.	Carlsson & Abdulaziz, 2022	Co-worker peer effects on parental leave take-up	Artikkeli
2.	Grejula, 2023	Työnantajan rooli tasa-arvoisen vanhemmuuden edistämässä	YAMK-opin- näytetyö
3.	Immonen, 2021	”Tiukassa paikassa isyys unohdetaan ja ollaan projektipäällikkö” Isien perhevapaiden käytön perusteluja ja isyysnäkemyksiä kahdessa suomalaisessa organisaatiossa	Maisterintut- kielma
4.	Kangas, 2020	Isät, työelämä ja tasa-arvo: miesten tasa-arvoisen vanhemmuuden edistäminen organisaatioissa	Artikkeli
5.	Kilponen, 2018	”IHAN PUHTAASTA RAKKAUDESTA”. Tutkimus isien kokemuksista työpaikan käytännöistä ja asenteista isien pitämiä perhevapaita kohtaan – Case DNA	Pro gradu- tutkielma
6.	<i>Kinnunen, Lammi-Tas- kula, Miettinen, Närvi ja Saari- kallio-Torp, 2024</i>	<i>Perhevapaat ja työn ja perheen yhteensovittaminen muuttuvassa työelämässä</i>	<i>Tutkimus- hanke</i>
7.	Kokko, 2021	Tasa-arvo tahdon asiana Perhe- ja isäystävällistä työkuultuuria rakentamassa	Tutkimus- ja kehittämis- hanke
8.	Ruuskanen, 2021	Kehittämisintervention avulla kohti perheystävällisempää työpaikkaa	Pro gradu- tutkielma
9.	Turja, 2024	Isien kokemuksia työn ja perheen yhteensovittamisesta sekä vastuiden ja- oista vauvaperheissä	Pro gradu- tutkielma