

MIE

HEN

TASA

ARVO



Käyntiosoite:

Mikonkatu 8 A, 6. krs,
00100 Helsinki

Postiosoite:

PL 421, 00101 Helsinki

Puhelin:

09 131 521

Sähköposti:

sttk@sttk.fi

www.sttk.fi

Toimittaja:

Jaakko Haikonen

Valokuva:

Liisa Valonen

Graafinen suunnittelu:

Anssi Arte

Painopaikka:

Aksidenssi Oy

© 2017 STTK

Sisällysluettelo

Miehen paikka, miehen työ | 4

Koulutus jättää miehen marginaaliin | 6

Miehen työ | 12

Työ syö miestä | 18

Miesten tasa-arvo ei toteudu perhe-elämässä | 24

Armeija on tasa-arvopolitiikan sokea piste | 30

Yhteisvastuu isyydestä | 36

Miehen paikka, miehen työ

 ANTTI PALOLA
PUHEENJOHTAJA | STTK



LIISA VALONEN

Tasa-arvon edistäminen on perinteisesti ollut yksi STTK:n toiminnan periaatteista ja edunvalvonnan tavoitteista. Olemme esimerkiksi jo vuosia nostaneet esille naisten palkkatasa-arvoa, tai viime vuonna korostaneet useaan otteeseen nuorten sukupolvien tasa-arvoa oikeudella riittävään eläkkeeseen.

Myös miehet kohtaavat tasa-arvoon liittyviä ongelmia elämän eri osa-alueilla. Näitä esiintyy niin koulutuksen, työn kuin myös perhe-elämän piirissä. Ongelmat ovat usein varsin tiukasti kulttuuriin sidottuja ja niiden muuttaminen on usein tuskallisen hidasta, mutta tämä ei saa olla tekosyy jättää tasa-arvoa edistäviä tekoja tekemättä.

Tasa-arvototeot eivät ole nollasummapeliä. Naisten ja miesten tasa-arvoa voi lisätä samanaikaisesti, koska niiden syyt johtuvat eri asioista. Esimerkiksi perhevapaa uudistus paitsi kohentaisi naisten asemaa työmarkkinoilla, parantaisi myös miesten asemaa kotona lasten parissa. Tällä uudistuksella voisi olla dramaattisestikin parantava vaikutus miesten tasa-arvoon ja elämänlaatuun yleensä.

Nuorten miesten putoamisesta koulutuksen ja työelämän ulkopuolelle on puhuttu viime aikoina paljon. Tämä on varsin oikeutettua ottaen huomioon sen suuren haitallisen vaikutuksen paitsi yksilölle itselle, myös yhteiskunnallisesti ja taloudellisesti.

Meidän on yhteiskuntana vastattava tähän ongelmaan. Kuten pitkän elämän elänyt pohjalainen isoäitini elämäkokemuksensa perusteella tapasi aikanaan sanoa viisaasti, ”siitä ei mitään hyvää seuraa jos nuorilla miehillä ei ole järkevää tekemistä.”

Poikien oppimistulokset ovat jääneet selvästi tytöistä jälkeen. Osaamisen puutteet korostuvat toiselle aseteelle siirryttäessä ja keskeyttäminen erityisesti ammatillisessa koulutuksessa on yleistä. Lopputuloksena noin 15 prosenttia miehistä ei koskaan suorita peruskoulun jälkeistä tutkintoa. Samaan aikaan työelämän osaamisvaatimukset kasvavat. Ilman peruskoulun jälkeistä tutkintoa on vaikea edes löytää työtä saati selviytyä muuttuvassa työelämässä.

Tarvitaan riittävän suuri ja vaikuttava koulutuspoliittinen uudistus, jotta asiaan saadaan muutos. Tällainen uudistus olisi oppivelvollisuuden pidentäminen. Oppivelvollisuuden pidentäminen kattamaan toisen asteen tutkinnon suorittaminen parantaisi myös nuorten miesten asemaa työmarkkinoilla. Tämä olisi yhteiskunnallinen investointi, joka maksaa itsensä takaisin pidempinä työurina ja alhaisempana työttömyytenä.

Suomen perustuslain mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Asioihin voidaan ja niihin tulee vaikuttaa asennemuutoksella, lainsäädännöllä ja toimintatapoja uudistamalla. Näiden lähtökohdaksi tarvitaan julkista keskustelua johon myös me haluamme osallistua. Avartavia lukuhetkiä!

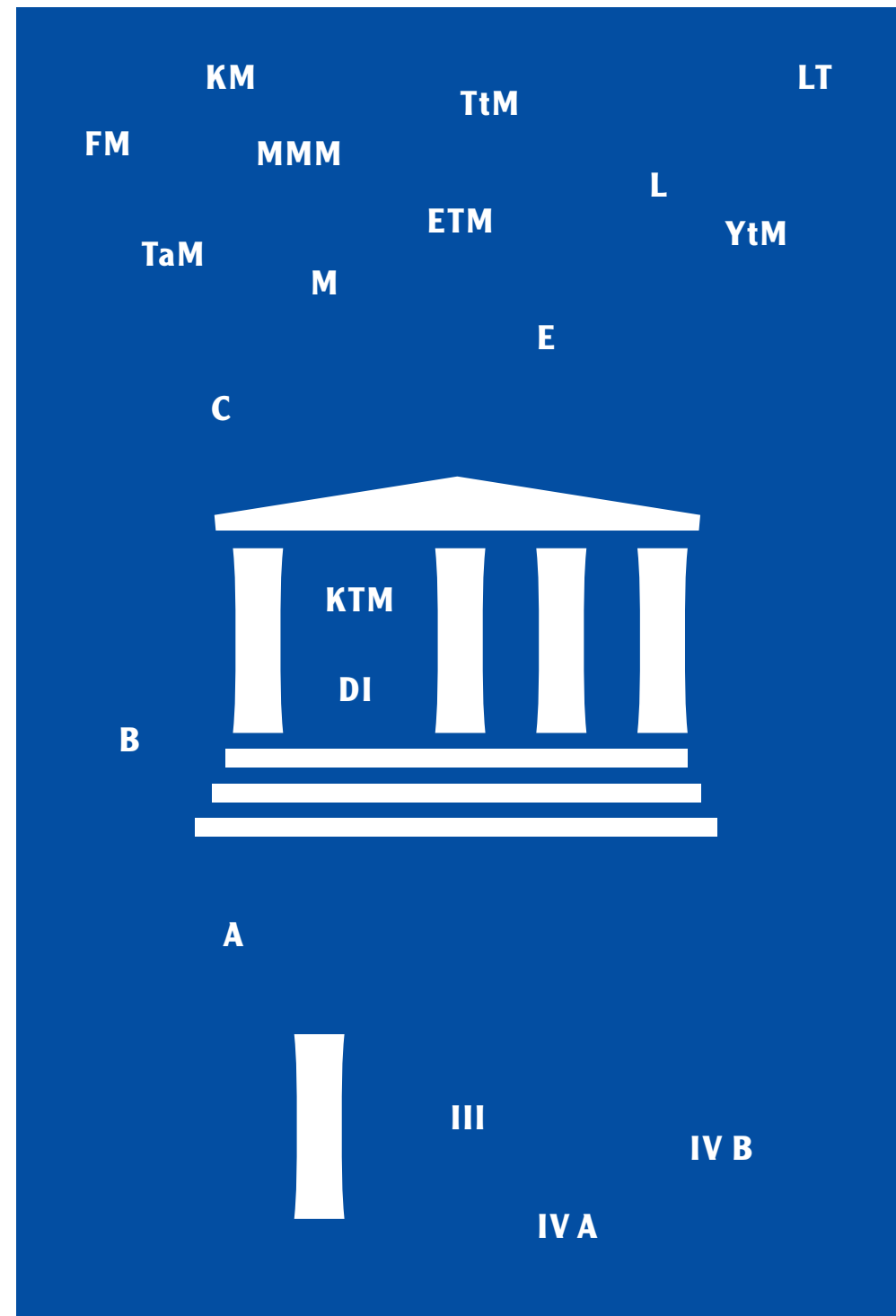
Koulutus jättää miehen marginaaliin

 **RIINA NOUSIAINEN**
KOULUTUSPOLIITTINEN ASiantuntija | STTK

Miehet ovat naisia vähemmän koulutettuja, mutta valtaavat siitä huolimatta pörssiyritysten johtopaikat ja tienaa keskimäärin enemmän kuin naiset. Miksi näin on? Pääseekö mies työelämässä pitemmälle vähemmällä koulutuksella, vai onko miesten osaamiselle työelämässä vain enemmän kysyntää?

JOKA VIIDES 20–24-VUOTIAS MIES EI OLE MISSÄÄN KOULUTUKSESSA TAI TYÖSSÄ.

Toisaalta viime syksynä julkaistu OECD:n Education at a Glance -vertailu nostatti meillä laajan keskustelun nuorten miesten asemasta koulutuksessa ja työelämässä. Peräti joka viides 20–24-vuotias mies ei ole missään koulutuksessa tai työssä eikä hae töitä. Näiden niin



kutsuttujen NEETtien osuus on kasvanut huomattavasti viimeisen kymmenen vuoden aikana nimenomaan miesten keskuudessa. Kasvua on selitetty erityisesti heikolla yleisellä työllisyystilanteella, joka lisää nuorten työttömyyttä.

Miesten suurempaa NEET-osuutta selittää ainakin heikompi koulutustausta. 19 prosentilla 20–29-vuotiaista miehistä ei ole peruskoulun jälkeen suoritettua tutkintoa. Naiset opiskelevat miehiä pitemmälle ja myös osallistuvat koulutukseen miehiä useammin. Tämä näkyy kaikilla koulutusasteilla toiselta asteelta korkeakoulutukseen ja myös aikuiskoulutuksessa.

MIEHET OSALLISTUVAT NAISIA USEAMMIN AINOASTAAN TYÖVOIMAKOULUTUKSEEN.

Aikuiskoulutustuen saajistakin valtaosa on naisia. Miehet osallistuvat naisia useammin ainoastaan työvoimakoulutukseen. Tämä taas johtuu siitä, että työvoimakoulutukseen ei hakeuduta itse, vaan siihen liittyy työ- ja elinkeinoviranomaisten vahva ohjausrooli.

Vaikka erityisesti koulutetut miehet menestyvät työelämässä hyvin, toisella puolella kasvaa matalasti koulutettujen miesten osuus. Aikuiskoulutus ei käytännössä pysty tasaamaan jo aiemmin syntyneitä eroja osaamistasossa. Tämän vuoksi miesten välillä kasvavat osaamistasoerot tulevat näkymään pitkään ja heijastumaan myös työuriin.

Poikien ja tyttöjen koulutuspolut eriytyvät varhain. Peruskoulun jälkeen yli puolet pojista hakee ammatilliseen koulutukseen, kun tytöistä suurin osa jatkaa lukioon. Ammatillisessa koulutuksessa pojat hakeutuvat erityisesti teknisille aloille, kun taas tyttöjen suosiossa ovat terveyden ja hyvinvointiin liittyvät alat.

POIKIEN JA TYTTÖJEN KOULUTUSPOLUT ERIYTYVÄT VARHAIN.

Valmistumisen jälkeen työllisyysnäköymät poikien ja tyttöjen suosimilla aloilla ovat kovin erilaiset. Tekniikan ja liikenteen alan perustutkinnon vuonna 2014 suorittaneista nuorista peräti 32 prosenttia oli työttömänä vuosi valmistumisen jälkeen. Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon suorittaneilla vastaava luku on vain 9 prosenttia.

EROT OPPIMISTULOSSISSA POIKIEN JA TYTTÖJEN VÄLILLÄ OVAT HÄTKÄHDYTTÄVÄN SUURIA.

Paremmän kuvan saamiseksi miesten asemasta koulutuksessa on tarkasteltava myös oppimisen laatua. Päinvastoin kuin on tavoitteena, erot oppimistuloksissa kasvavat poikien ja tyttöjen välillä, alueellisesti sekä kantaväestön ja maahanmuuttajataustaisten välillä. Erot ovat osin hätkähdyttävän suuria. PISA-tutkimusten mukaan esimerkiksi Itä- ja Pohjois-Suomessa tytöt ovat lukutaidossa jo lähes kaksi vuotta samalla alueella asuvia poikia edellä. Lähes joka viides poika jää heikoimmalle lukutaidon tasolle tai sen alle.

Tulokset on huolestuttavia, sillä PISA-tutkimus mittaa 15-vuotiaiden oppimistuloksia. On selvää, että peruskoulussa syntyneet erot oppimistuloksissa heijastuvat nuorten jatko-opintoja koskeviin valintoihin ja opinnoissa menestymiseen. Jatko-opintojen vaiheessa on huomattavasti vaikeampaa lähteä paikkaamaan jo aiemmin syntyneitä aukkoja perustaidoissa.

POIKIEN JA TYTTÖJEN VÄLISET OPPIMISTULOSTEN EROT OVAT NÄHTÄVISSÄ MYÖS MAAHANMUUTTAJALAPSILLA.

Jos pojat jäävät koulutuksessa tyttöjä jälkeen, maahanmuuttajataustaisten poikien tilanne on vielä huolestuttavampi. Poikien ja tyttöjen väliset oppimistulosten erot ovat nähtävissä myös maahanmuuttajalapsilla, eli tytöt pärjäävät tässäkin ryhmässä poikia paremmin.

Maahanmuuttajataustaisten lasten ja muiden suomalaislasten erot oppimistuloksissa ovat kuitenkin Suomessa poikkeuksellisen suuret. Maahanmuuttajalasten osaaminen jää selvästi muista suomalaislapsista jälkeen, mikä heijastuu väistämättä myöhemmissä koulutusvalinnoissa.

Tilastot ja vertailututkimukset eivät anna kovin mairittelevaa kuvaa koulutuksen tasa-arvon toteutumisesta Suomessa. Seuraukset ovat kauaskantoisia. Matalampi koulutustaso ennustaa pienempää palkkaa ja matalampaa työllisyyttä. Vaikka siis pisimmälle kouluttautuneet miehet pärjäävät työelämässä varsin hyvin, miesten asemaan voitaisiin työmarkkinoilla vaikuttaa nostamalla heidän koulutustasoaan.

MUUTOKSIA TARVITAAN ENNEN KAIKKEA PERUSKOULUTUKSESSA. MYÖS OPPIVELVOLLISUUSIKÄÄ TULISI NOSTAA.


Muutoksia tarvitaan ennen kaikkea peruskoulutuksessa, jossa luodaan pohja koko myöhemmälle oppimiselle. Aivan pienillä korjausliikkeillä asia tuskin merkittävästi muuttuu. Tarvittaisiin oppivelvollisuusiän nostamisen kaltainen riittävän suuri ja vaikuttava uudistus, joka konkreettisesti edistäisi tavoitetta saada koko ikäluokalle vähintään toisen asteen tutkinto.

Koska poikien ja tyttöjen väliset osaamiserot ovat selvästi nähtävissä, koulutuksen rahoitusleikkausten sukupuolivaikutuksia pitäisi arvioida syvemmin. On selvää, että esimerkiksi ammatilliseen koulutukseen tehdyt pysyvät leikkaukset tulevat heikentämään koulutuksen saatavuutta joillain alueilla. Ammatillisen koulutuksen saatavuus on jo nyt Itä- ja Pohjois-Suomessa muuta maata heikompaa. Samoilla alueilla peruskouluikäisten poikien oppimistulokset ovat kaikkein heikoimpia.

MIESTEN KANNALTA OLISI ERITYISEN TÄRKEÄÄ, ETTÄ TYÖVOIMAKOULUTUSTA SUUNNATAAN OIKEILLE KOHDERYHMILLE JA SIIHEN VARATAAN RIITTÄVÄT RESURSSIT.

Peruskoulutuksen uudistamisen ohella tarvitaan kohdennettuja toimenpiteitä ja lisäresursseja erityisesti vailla perusasteen jälkeistä tutkintoa olevien nuorten ja työttömien kouluttamiseen. Työttömyyden aikaisessa osaamisen kehittämisessä miesten kannalta on erityisen tärkeää, että työvoimakoulutusta suunnataan oikeille kohderyhmille ja että työvoimakoulutukseen varataan riittävät resurssit.

Miehen työ

 **MINNA TOIVANEN**
VANHEMPI TUTKIJA
TYÖTERVEYSLAITOS

ARI VÄÄNÄNEN
VANHEMPI ASiantuntija
TYÖTERVEYSLAITOS

HAHMON MUUTOS

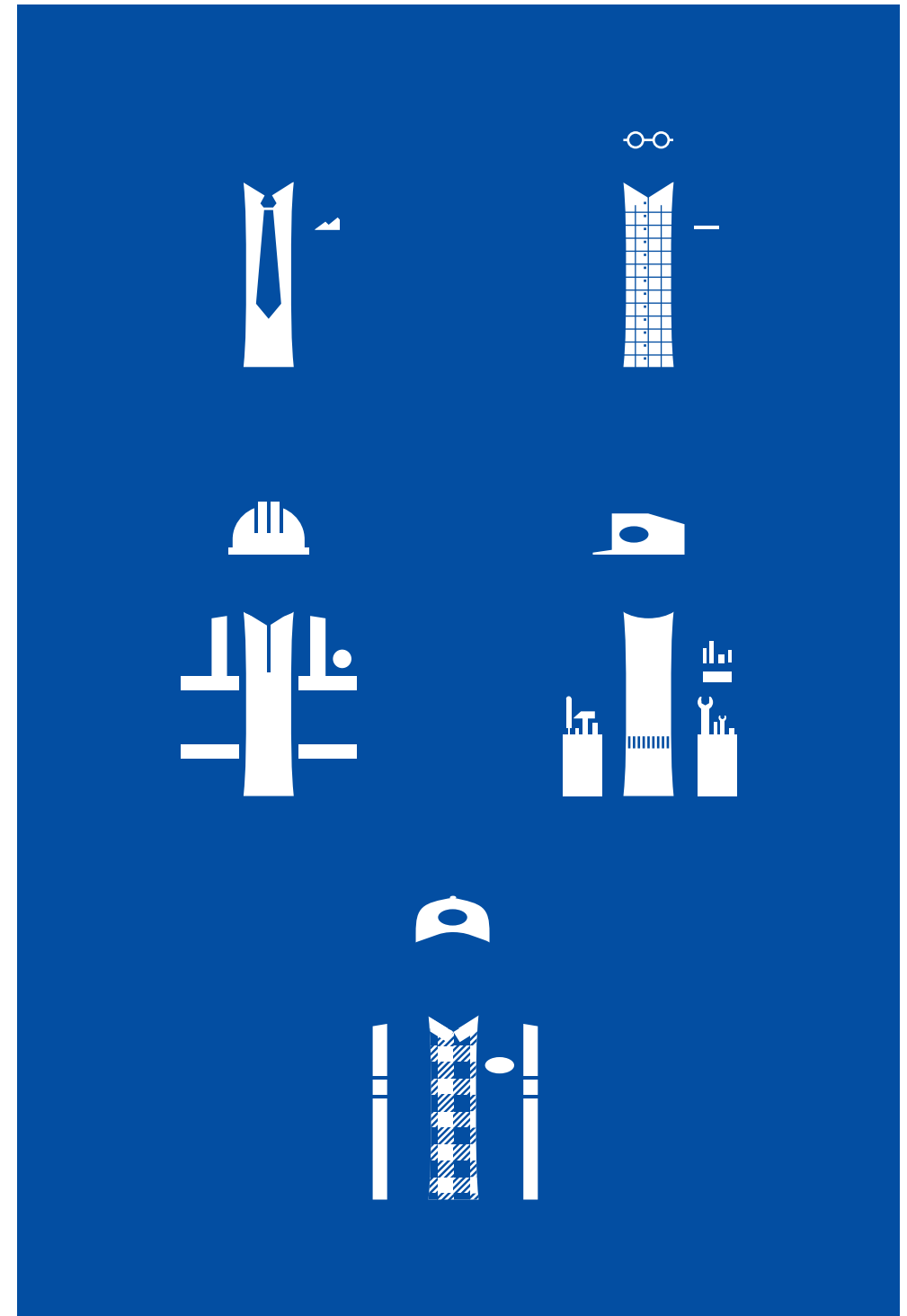
Kaivon vieressä pellon laidalla seisoo mies, pientilallinen, joka kertoo elämästään Pohjois-Karjalassa. Eletään vuotta 1968. Tupakka palaa, hammasrivistä puuttuu muutama. Puheenparsi on paikallinen ja kaikista sanoista on vaikea saada selvää. Välillä mies vilkaisee ujestellen kameraa ja jatkaa tarinaa elämästään muualle katsoen. Hän ei ole vielä viittäkymmentä, näyttää selvästi vanhemmalta.

Vuonna 2017 kameraan katsoo itsevarmasti videobloggarimies, joka kertoo luontevasti elämästään ja arjestaan. Hänen hymynsä paljastaa tasaisen kauniin hammasrivin, välillä hän nauraa äänekäästi. Puheessa vilisee englanninkielisiä sanoja. Hän pukeutuu siistin epämuodollisesti, hänen ikäänsä on vaikea arvioida.

MIEHEN PAIKAT

Uusi mies astui kehiin, mutta vanhat säikeet eivät täysin kadonneet. Mieheydet ovat moninaisia ja ylläleistämisestä ei turhaan varoiteta. Kuitenkin edelleen 2010-luvulla moni mies johtaa, suunnittelee, rakentaa, korjaa ja kuljettaa, yleensä yksityisellä sektorilla.

Sukupuolisegregaation jatkumon näkökulmasta mielenkiintoista on, että edelleen poikia kiinnostavat erityisesti tietotekniikka, sähkö- ja elektroniikkateollisuus ja rakennusala – eli jälkimodernit tekniset ammatit. Näyttää siltä, ettei valtavaa sukupuolisiirtymää hoito- ja sosiaalialalle ole tapahtumassa, vaikka miesten osuus



hyvinvointi- ja koulutussektorilla on kasvussa.

Monet ammatit tulevat tiensä päähän työtehtävien laaja-alaistumisen, robotisaation ja digitalisaation myötä. Megatrendit antavat viitteitä siitä, että perinteiset miesten työt tulevat vähenemään uudessa globaalissa työnjaossa.

Missä on tulevaisuudessa paikka tekijämiehelle, jota lukuhommat eivät kiinnosta? Sopivatko digityöt duunarille, tuovatko ne tyydytystä? Onko tämä myönteinen kehityssuunta miehelle? Vähemmän epäsuotuisia työolosuhteita, pölyä, kylmyyttä, tapaturmia? Tilalle kenties niska-hartiavaivoja, ryhti- ja aineenvaihduntaongelmia sekä päänsärkyä päätetyöskentelystä ja jatkuvasta istumisesta?

Relevantteja kysymyksiä maamme tulevaisuuden kannalta riittää. Toimiiko sähköpöytä ja kimppalankutus?

PAINETTA TYÖSSÄ JA KOTONA

1900-luvun työelämässä työntekijöiden päätäntävällän lisäämisellä pyrittiin parantamaan hyvinvointia. Puhuttiin työn rikastamisesta. Nykyään keskiluokkaisen miehen työt ovat rajoiltaan hämäriä ja niitä voi tehdä loputtomiin.

Valtaosalla yksilöllisen päätöksenteon mahdollisuudet ovat vahvat, mutta samalla riippuvuus ympärillä olevien verkostojen ja yhteyksien liikkeistä on suuri. Autonomisuus on sidoksista. Uusi määränpää siintää aina edessä.

MIEHINEN KUNNIAN KENTTÄ ON LAAJENTUNUT KODIN PIIRIIN.

Pitkät työpäivät ovat etenkin johtajana ja erityisasiantuntijana toimivalle miehelle usein arkea. Työpäivät menevät palaverista

toiseen, joten asioihin perehtyminen jää puolitiehen. Työ on reagoitua, jatkuvasti hivenen perässä.

Samalla miehen kunnian kenttä on laajentunut kodin piiriin. Perheelle pitäisi antaa enemmän aikaa, olla osallistuva isä ja jakaa kotityöt tasan puolison kanssa. Ajatuksissa kaihertaa huoli, että ansiotyö vie liikaa aikaa parisuhteelta ja perheeltä. Vähän kaikki hommat tuntuvat jäävän kunnolla tekemättä.

Miehen näkökulmasta saattaa olla onni, että yhteiskunnassa on vahva paine saada naiset kiinni vallan kahvaan ja jakamaan johtamisen taakkaa. Naisten osuus esimiehistä onkin hitaasti kasvanut viime vuosina. Suunta on edelleen ylöspäin.

SOPIIKO MIES TYÖELÄMÄÄN TAI TYÖ MIEHEN ELÄMÄÄN?

Työelämän rakennemuutos on näkynyt työntekijäihanteiden muutoksena. Vielä muutama vuosikymmen sitten työpaikkailmoituksissa ei kaivattu juuri muuta kuin rajattua ammattitaitoa, luotettavuutta ja joskus myös kykyä pysyä selvin päin läpi työpäivän. 2000-luvun listaus on tuohon verrattuna ylipursuava ja usein feminiinisinä pidettyjen ominaisuuksia vilisevä. Tiimihenkisyyttä, tunnetaitoja ja ”hyvän tyylin” muita piirteitä kaivataan.

TYÖPAIKKAILMOITUKSISSA VILISEVÄT USEIN FEMINIINISINÄ PIDETTÄVÄT OMINAISUUDET.

Työelämän tutkimuksessa puhutaan emotioiden noususta, itsensä kehittämisestä ja johtamisesta. Pitäisi olla joustava, asiakaslähtöinen ja johtajanakin palveleva. Voisi olettaa, että nouseva miessukupuolvi, joka on kasvanut älypuhelin käteen liimautuneena kansainvälisessä

digitodellisuudessa, hengailut Slushissa ja Tubeconissa, nähnyt intohimoisen tekemisen tuloksia peliteollisuudessa, pärjää uudessa työelämässä ainakin teknisten valmiuksiensa pohjalta paremmin kuin hyvin. Kuitenkin diginatiivienkin sukupolvi on kirjava, monilla perusvalmiudet läppärin käyttöön ovat heiveröiset. Ja miten on muiden valmiuksien laita? Tuntuvatko ne omilta vai onko työ etäännytynyt miehestä?

VIISAITA PÄÄTÖKSIÄ

Keskeisen pohjan 2020- ja 2030-luvun työelämässä vaadituille valmiuksille luo edelleen koulutus. Nuorten miesten heikkenevä pärjääminen koulutuksen kentillä voi tarkoittaa sitä, että merkittävä joukko väestöä voi olla vaarassa jäädä hyvinvoinnin jaossa marginaaliin tulevilla vuosikymmenillä. Sukupuolesta voi näin tulla ikävästi yksi vedenjakaja.

NUORTEN MIESTEN HEIKKENEVÄ PÄRJÄÄMINEN KOULUTUKSESSA JOHTAA SYRJÄYTYMISEEN.

Kun päätöksiä erilaisten opetusasteiden suunnasta tehdään, on ensiarvoista katsoa demografisia kehityslinjoja, tehdä tulevaisuus-painotteisia painopistevalintoja ja huomioida mahdolliset uhkatekijät, kuten väestön eriarvoistuminen. Kuvakulman nostaminen yli hallituskausien ja tämän hetken some-pöhinän on välttämätöntä, jotta syntyisi viisaita päätöksiä. Tarvitaan riittävän laaja-alaisia perusvalmiuksia, osaamista uudistavia työelämämekanismeja ja innostavia työskentelytapoja, jotka auttavat miehiä pärjäämään tulevaisuuden työtehtävissä.

MIEHET KIINNITTYVÄT HUONOSTI FORMAALIHIN OPETUSMUOTOIHIN.

Myös osaamisen päivittäminen ja uuden osaamisen hankkiminen ovat tulevaisuuden työelämässä pärjäämisen edellytyksiä. Tässä työpaikoilla on tärkeä rooli.

Miehet ovat tutkitusti heikommin kiinnittyneitä formaaleihin opetusmuotoihin. Tämä ei koske pelkästään nuoria. Itsensä kehittäminen työpaikkakoulutuksen ja -kehittämisen kautta ei välttämättä tunnu omalta, omaehtoinen osaamisen kehittäminen voisi toimia ehkä paremmin. Voisiko ryhmäjumpan rinnalle tarjota vaikkapa pelillisempiä vaihtoehtoja, virtuaalisiekkailuja uusiin maastoihin?

Vahvasti päätään nostava itseksensä pärjäämisen eetos voi ajaa miehiä umpikujaan. Työelämään tarvitaan uusia, työntekijöitä ja heidän jaksamistaan ja työn hallintaa tukevia kollektiivisia ratkaisuja. Uutta, yllätyksellistä työelämää tuskin koskaan saadaan täysin hallintaan, mutta yhteinen ymmärrys hallitsemattomuudesta luo pohjaa armollisuudelle itseä kohtaan.

KIITOS MIEHELLE

Työolotutkimuksen mukaan vain 25 prosenttia miehistä arvioi saavansa kiitosta työstään työyhteisön muilta jäseniltä tai asiakkailta viikoittain, naisista lähes 40 prosenttia.

Miehet: painatte pitkää päivää, hoidatte voimaa vaativat vaaralliset työt, rakennatte kodit, kaupat ja tiet, huollatte autot, sammutatte tulipalot, kuljetatte tavaroita pitkin maanteitä. Teknisen osaamisenne ansiosta saamme lämpöä koteihimme, hanasta vettä, sähköä seinästä ja vielä pääsyn digitodellisuuteen. Pistätte uusia yrityksiä pystyyn ja teette paljon muuta. Teistä on moneksi. Kiitos!

Työ syö miestä

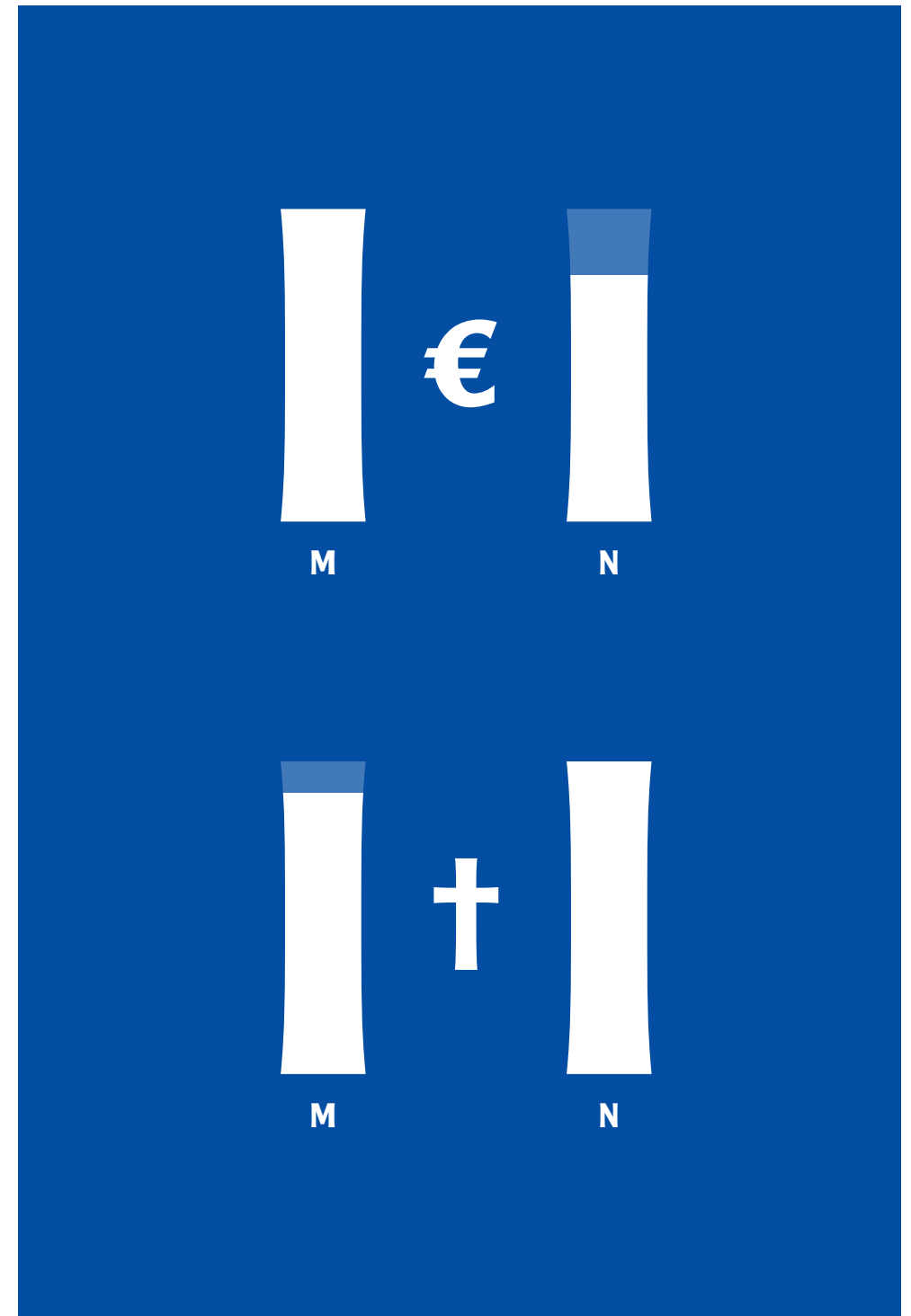
 **RALF SUND**
PÄÄEKONOMISTI JA MIESAKTIVISTI | STTK

Suomalainen työ- ja perhe-elämä on edelleen jakautunut. Kotityö syö naista ja kodin ulkopuolinen työ syö miestä. Vuosisatainen työnjako oikenee, mutta tuskastuttavan hitaasti.

Se on surullista ja epätarkoituksenmukaista, koska ympäröivä todellisuus ja perhe-elämän muodot eivät kohtaa. Haaskaamme tarpeettomasti resursseja. Menneisyys pitää otteessaan. Yhteiskunta käänsi kellot kesäaikaan, mutta perheissä eletään talviaikaa.

Sukupuolilla on eroja – ei puolta puhetta siitä. Aikoinaan oli toiminnan tehokkuuden ja hengissä pysymisen kannalta ihan järkevää, että naisen valtakunta rajoittui hellan ääreen ja navettaan. Miehen reviiri sen sijaan metsästys- ja kalastusmaille sekä pelloille.

Modernissa yhteiskunnassa, jossa keskeinen tuotannontekijä on korvien välissä, näin ei pitäisi olla. Henkinen suorituskyky on työelämän tarpeista katsottuna sukupuolilla yhtäläinen.



MAAILMA ON MUUTTUNUT, MUTTA SUKUPUOLIROOLIT EIVÄT.

Maailma on muuttunut, mutta sukupuoliroolit eivät. Se näkyy yhtäältä siinä, että naiset ovat takamatkalla ansainnassa ja miehet elämässä. Naisen kokonaisansiot jäävät reiluun 80 prosenttiin miesten vastaavista. Miesten elinikä jää reiluun 90 prosenttiin naisten vastaavasta.

On syytä kysyä mikä vie miehen elämästä vajaat 10 prosenttia. Ehdokkaita on paljon: geenit, elämäntavat, työ. Kaikilla on varmaankin jotain selitysvoimaa, mutta keskeinen on mielestäni työ ja siihen liittyvä elämäntapa. Työ siis syö miestä.

Perinteisen roolijaon mukaan miehen kuuluu pinnistellä töissä. Vuosisatainen perinne ”perheen taloudellisena päänä” velvoittaa.

NAISET OVAT TAKA- MATKALLA ANSAINNASSA, MIEHET ELÄMÄSSÄ.

Tilastokeskuksen mukaan miehet tekevät keskimäärin yli 200 tuntia vuodessa enemmän töitä kuin naiset. Suurin selitys erolle on se, että naiset tekevät enemmän osa-aikaisia töitä. Jos oletetaan työuran kestävän 40 vuotta, miehet riutuvat työssä yhteensä yli 8 000 tuntia enemmän kuin naiset. Jotta ansainnan taakka jakautuisi tasan miesten ja naisten kesken, naisten tulisi jäädä eläkkeelle viisi vuotta miehiä myöhemmin. Se voisi olla perusteltua myös siksi, että naiset elävät noin kuusi vuotta pidempään.

Tällainen uudistus ei todellakaan olisi oikeudenmukainen.

Oikeudenmukaista sen sijaan olisi tasata työn kuormaa sekä kotona että palkkatyössä.

Yhtä kaikki: työkuorma on vino. Kokoaikaisten miesten keskimääräinen työviikko on miehillä 38,4 tuntia ja naisilla 36,2. Matkaa tasa-arvoon on vielä paljon.

Työn raskas taakka miehille näkyy myös monissa muissa työelämää kuvaavissa faktoissa. Miehillä on 20 prosentin yliedustus naisiin nähden työttömyysetuuden saajina. Ankaraa raadanta työelämässä vie usein myös turmioon: ulosottovelallisista 63,6 prosenttia on miehiä. Miehet tienaaavat enemmän – kyllä, mutta he maksavat myös tuloveroista 62 prosenttia. Työpaikoilla tapahtuvissa tapaturmissa miehet ovat myös yliedustettuina: niitä osuu työssä miehille kaksi kertaa niin paljon kuin naisille.

Tilastot kertovat tyylystä todellisuudesta suomalaisessa yhteiskunnassa. Naisten kotityökuorma on kohtuuttoman raskas ja miesten työelämäkuorma myös. Ilmiöt liittyvät toisiinsa: suo siellä, vetelä täällä.

AVAIN TASA-ARVOON ON PERHEVAPAISSA.

MIKÄ LÄÄKKEEKSI?

Avain tasa-arvoon on perhevapaisissa. Niiden tasaisempi jakaminen saisi aikaan työelämän tasa-arvon lisääntymisen. Perhevapaiden epätasainen jakautuminen sortaa salakavalasti naisia työelämässä ja tuo vastaavasti raskautetun kuorman miehille.

Palkkaerot miesten ja naisten välillä ovat seurausta siitä, että naisiin liittyy riski pitkähköistä perhevapaista. Yritysten ei kannata panostaa naisiin siinä määrin kuin miehiin, joilla on pienempi riski

olla pois työelämästä. Lainsäädännöllä voidaan riskiä tasoittaa. Jos näin tehtäisiin, alkaisivat aikaa myöden työelämän ehdot – sekä työtunnit että palkat – tasoittua sukupuolten kesken. Kotitöiden kuorma tasoittuisi myös. Voisimme ehkä vihdoin kutsua Suomea tasa-arvoiseksi maaksi.

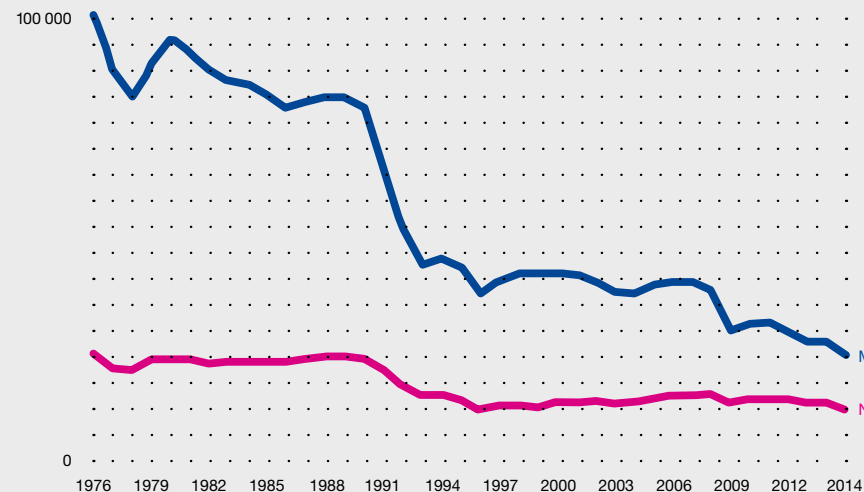
KUN KULTTUURIN ANTAMA PÄÄTEHTÄVÄ ELI ANSAITSEMINEN VIEDÄÄN, LOHDUTUSTA ON VAIKEA LÖYTÄÄ.

Miehillä on naisia heikkomat koulutukselliset valmiudet kohdata työelämän rajut muutokset. Siksi miehet ovat enemmistönä rakennemuutoksen uhrien joukossa. Kun kulttuurin antama päätehtävä eli ansaitseminen viedään, lohdutusta on vaikea löytää. Kulttuuri antaa myös lääkkeitä: aivan liian usein työelämän keskipakoisvoiman vuoksi ulos heitetty löytävät lohdutuksen alkoholista.

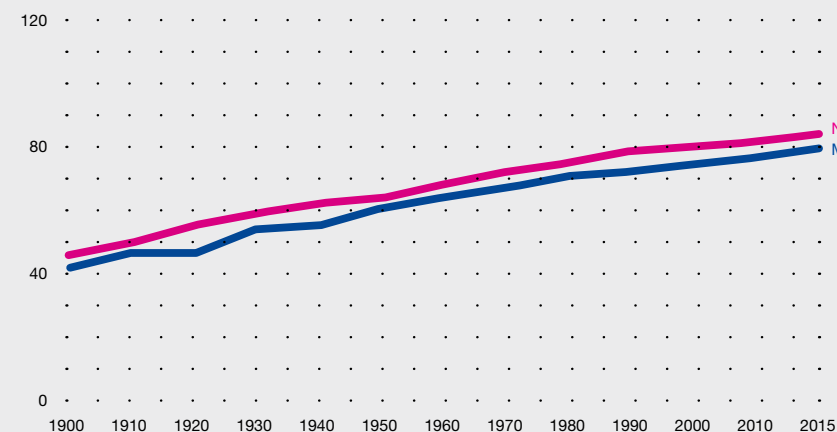
Perhevapaiden tasaisempaa jakamista vastustetaan usein vetoamalla perheiden valinnanvapauteen. Kaunis ajatus, mutta se johtaa turmioon. Perhevapaiden tasaisempi jakaminen isän ja äidin kesken, joka samalla johtaa työelämään osallistumisen riskien tasoittumiseen sukupuolten kesken, on yhteiskunnan asia.

Tasa-arvoisemmassa yhteiskunnassa on kaikkien parempi elää.

Työpaikkatapaturmat



Miesten ja naisten eliniän odote



Miesten tasa-arvo ei toteudu perhe-elämässä

 **ANJA LAHERMAA**
TASA-ARVOASIOISTA VASTAAVA LAKIMIES | STTK

Tasa-arvo on vakavasti otettava ihmis- ja perusoikeus. Sukupuolten välisestä tasa-arvosta keskusteltaessa on muistettava, että sen tulee kattaa sekä naiset että miehet.

Työelämässä naisten työmarkkina-asema on usein miehiä huonompi. On oikeutettua vaatia, että työelämässä tasa-arvon edistäminen edellyttää muun muassa naisten ja miesten välisen keskimääräisen palkkaeron kaventamista sekä naisten urakehityksen tukemista. Samassa yhteydessä on usein vaadittu perhevapaiden tasaisempaa jakamista naisten ja miesten kesken. Tämä auttaisi naisten työmarkkina-asemaa, mutta sen todelliset voittajat olisivat miehet.

**YHÄ EDELLEEN ON MYÖS
VALLALLA STEREOTYYPPISIÄ
JA VANHENTUNEITA ASETEITA
SIITÄ, ETTÄ ÄITI OLISI
JOTENKIN ”YKKÖSVANHEMPI”
ISÄÄN VERRATTUNA.**



Perhe-elämässä miesten asema ja tasa-arvon toteutuminen ovatkin uhattuina juuri sen takia, että naiset käyttävät valtaosan perhevapaista – varsinkin pitkistä. Pienten lasten äidit tekevät myös isää enemmän osa-aikatyötä voidakseen viettää enemmän aikaa lastensa kanssa. Sen sijaan isät tekevät enimmäkseen kokoaikatyötä ja vielä sen lisäksi paljon ylitöitä.

Yhä edelleen on myös vallalla stereotyyppisiä ja vanhentuneita asenteita siitä, että äiti olisi jotenkin ”ykkösvanhempi” isään verrattuna. Edellä mainituista syistä riskinä saattaa olla, että molemmat vanhemmat eivät ole tasa-arvoisia kotona, vaan isä jää äitiä heikompaan asemaan.

Tasa-arvon edistämiseksi tärkeä tavoite on saada perhevapaat jakautumaan tasaisemmin vanhempien kesken. Tavoitteen toteutuminen hyödyttäisi kaikkia. Miehet hyötyisivät sekä oman vanhemmuutensa että isä-lapsi-suhteen vahvistumisena. Naisten työmarkkina-asema paranisi, millä olisi vaikutusta myös sukupuolten välisen palkkaeron kaventumiseen. Tasaisemmin jakautuvat perhevapaat helpottaisivat vanhempien työn ja perheen tasapainottamista.

MIESTEN PITÄMIEN PERHEVAPAIEN OSUUS ON KASVANUT, MUTTA MUUTOS ON OLLUT ÄÄRIMMÄISEN HIDASTA.

Tällä kaikella olisi vaikutus myös lasten ja perheiden hyvinvoinnin lisääntymiseen. Tasaisempi jako perhevapaissa olisi myös keino tasata vanhemmuudesta aiheutuvien suorien ja epäsuorien kustannusten jakautumista nais- ja miesvaltaisten alojen välillä.

Miesten pitämien perhevapaiden osuus on kasvanut, mutta muutos on ollut äärimmäisen hidasta. Kela julkisti keväällä 2016 tiedon, että vuonna 2015 vanhempainpäivärahaa oli saanut ennätysmäärä isiä ja että määrä oli suurempi kuin koskaan ennen. Vanhempainpäivärahaa oli saanut 65 485 isää, mikä oli 11 prosenttia enemmän kuin edellisenä vuonna. Pian tämän jälkeen kesällä 2016 julkaistiin Kelan tutkimus, jonka mukaan joka viides suomalaisista ei pidä ollenkaan perhevapaita. Tieto on todella hätkähdyttävä. Se, että jopa 20 prosenttia isistä ei käytä oikeuttaan pitää yhtään perhevapaata, ei voi olla vaikuttamatta isän asemaan kotona.

JOKA VIIDES SUOMALAIS- ISISTÄ EI PIDÄ OLLENKAAN PERHEVAPAITA.

Isien pitämät perhevapaajakso ovat huomattavasti lyhyempiä kuin äitien pitämät perhevapaat. Keskimäärin isä on perhevapaalla muutaman viikon. Useimmiten tämä tapahtuu silloin, kun äiti on kotona. Näin ollen isällä ei ole mahdollisuutta itsenäiseen lastenhoitovastuuseen, mikä olisi tärkeää.

Tutkimukset ja kokemukset kertovat, että isät käyttävät parhaiten heille itselle kiintiöidyt, omat perhevapaajakso. Lainsäädännöllä säädeltä perhevapaajärjestelmää tulisikin jatkossa kehittää siten, että siihen sisältyisi nykyistä pidempiä, isille ”korvamerkittyjä” vapaajaksoja.

Vaikka perhevapaajärjestelmään on sisällyttävä joustavuutta ja vanhemmille valinnanmahdollisuutta, niin jotta isien käyttämä osuus perhevapaista kasvaisi nopeammin, tulisi lainsäädännöllä ohjata ja tukea perheiden valintoja. Perhevapaajärjestelmänä 6+6+6-malli, jossa molemmat vanhemmat saisivat oman 6 kuukauden pituisen

vapaajakson ja kolmas jakso olisi vanhempien jaettavissa, ohjaisi jakamaan perhevapaat vanhempien kesken nykyistä tasaisemmin – säilyttäen silti joustavuuden ottaa perheiden erilaisia tarpeita huomioon.

LAINSÄÄDÄNNÖN LISÄKSI TARVITAAN AKTIIVISTA KULTTUURIN MUUTOSTA TYÖELÄMÄSSÄ JA KOKO YHTEISKUNNASSA.

Lainsäädännön lisäksi tarvitaan aktiivista kulttuurin muutosta työelämässä ja koko yhteiskunnassa, jotta isien oikeus hoitaa omia lapsiaan nykyistä enemmän toteutuisi.

Asennevaikuttamista pystyvät tekemään kaikki ja siinä jokaiselle löytyy oma roolinsa. Työpaikalla tulisi hyödyntää paremmin tasa-arvosuunnitelmia keinona edistää työpaikan perheystävällisyyttä, työn ja perheen tasapainottamista sekä kannustettava isiä pitämään perhevapaita. On myös hyvä muistaa, että ihan jokaisella työyhteisön jäsenellä – niin johtajilla, esimiehillä kuin työkavereilla – on mahdollisuus luoda työpaikalle positiivista ilmapiiriä, joka kannustaa isiä pitämään enemmän perhevapaita.

Perheen ja työelämän tasapainottaminen on yhtä tärkeää äidille ja isälle. On varmistettava, että kumpikin vanhempi voi tasa-arvoisesti osallistua ja edetä työelämässä. Samalla on varmistettava, että kummallakin vanhemmalla on mahdollisuus tasa-arvoisesti olla osana lastensa elämää. – Näin, koska tällä hetkellä miesten tasa-arvo ei toteudu perhe-elämässä.

Asevelvollisuus



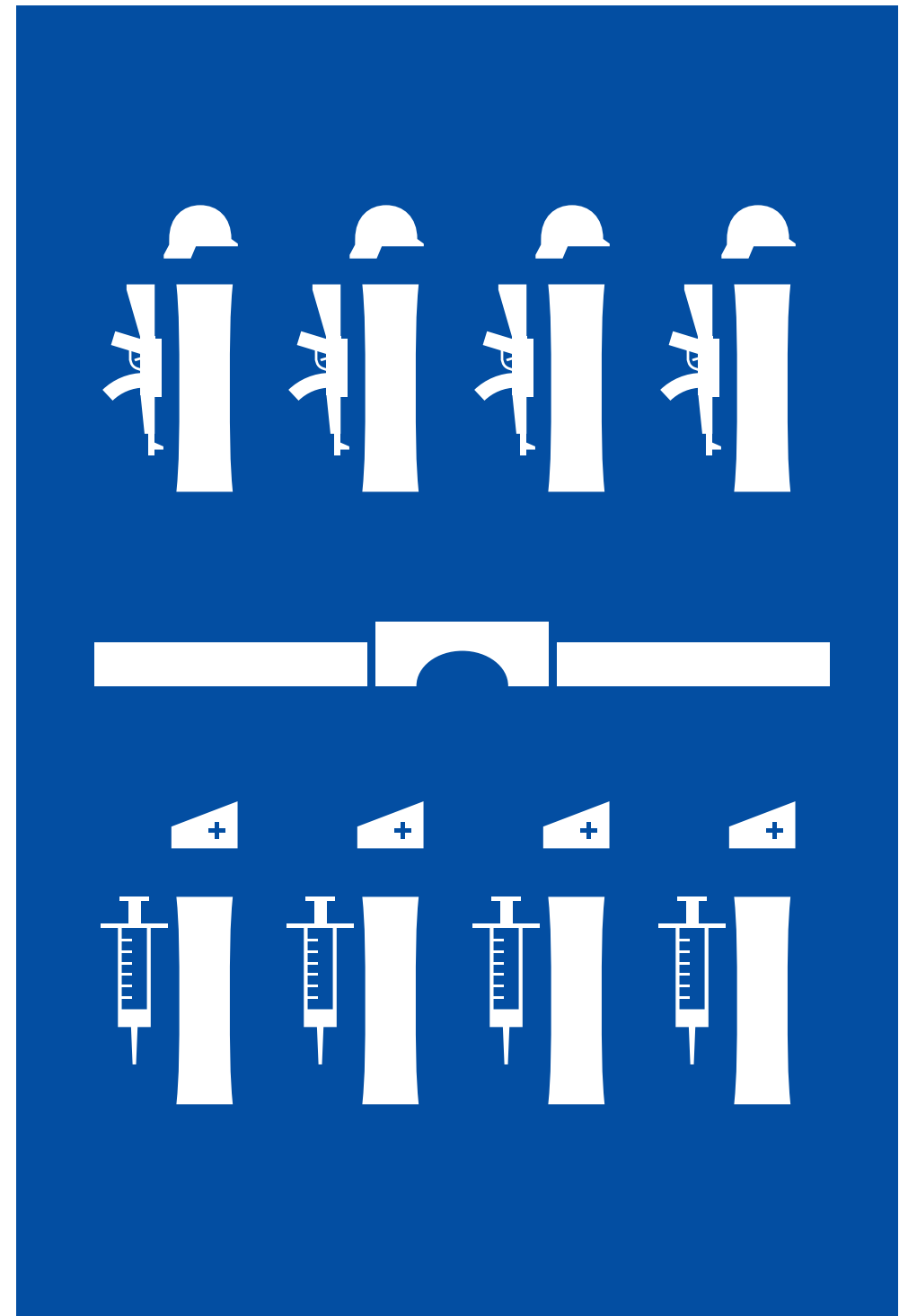
Armeija on tasa-arvopolitiikan sokea piste

 **ARNO KOTRO**
LUKION OPETTAJA
PJ | OPETUSALAN EETTINEN NEUVOTTELUKUNTA

Jokin tässä nyt mättää. Suomi paistattelee tasa-arvon mallimaana, mutta tilastot kertovat, että työelämä jakautuu meillä poikkeuksellisen selvästi naisten ja miesten aloihin. Urapolut ovat sukupuolituneemmat kuin muissa OECD-maissa.

Tasaisempi sukupuolijakauma olisi monesta syystä tervetullut. Kaikkien potentiaali saataisiin paremmin käyttöön. Nuoret voisivat hakeutua taipumustensa mukaiselle alalle miettimättä, onko tämä nyt varmasti miehelle tai naiselle sopivaa työtä. Sukupuolilliset saisivat huutia, ja alkaisipa se naisten ja miesten välinen palkkaerokin kaventua.

Tunkkaiset roolihaarniskat ja stereotyyppit kuitenkin kummittelevat sitkeästi. Naisten olisi hyvä olla sitä ja miesten tätä. Malli tulee pienestä pitäen vanhemmilta, kavereilta, nettipeleistä, leffoista, mainoksista – mistä nyt milloinkin. Enimmäkseen viestit ovat hienovaraisia ja tiedostamattomiakin.



TUNKKAISET ROOLIHAARNISKAT JA STEREOTYPIAT KUITENKIN KUMMITTELEVAT SITKEÄSTI.

Mutta on myös aivan avoimia viestejä – virallisia ja tarkoitettuja. Olisikohan jo aika tehdä loppu lakiin kirjatuihin lokeroinneista?

Lukion opettajana seuraan, kun armeijan kutsunnat alkavat ja tekevät tasa-arvokasvatuksen naurunalaiseksi. Ensin olemme keroneet, että ketään ei saa syrjiä sukupuolen vuoksi eikä ole erikseen naisten ja miesten töitä. Kouluissa on toteutettu laaja kampanja, jonka slogan on vastaansanomaton: Valitse ala päällä, älä alapäällä. Sukupuolella ei ole väliä, kun suunnittelet tulevaa ammattia.

Sitten tulevat kutsunnat, mahdollisimman pahaan aikaan. Valtiovalta istuttaa tulevaisuuttaan miettivien nuorten päähän ajatuksen, että naiset ja miehet ovat perusteellisella tavalla erilaisia. Niinpä heille kuuluvat eri tehtävät, eri laki, eri velvollisuudet.

Selitä siinä sitten, että sukupuolen ei pidä ohjata valintoja.

Jos ei sovi muottiin, rangaistus voi olla kova. Olemme jopa saaneet seurata mediassa, miten totaalikieltäytyjä vietiin lukiosta suoraan vankilaan. Suomessa tosiaan istuu ihmisiä vankilassa sukupuolensa vuoksi vuonna 2017.

Ihmetellä pitää sitäkin, että päivän selvä tasa-arvorikkomus ei näytä kiinnostavan. Eduskunnan oikeusasiamies ei ole havahtunut siihen, että asevelvollisuuslaki rikkoo perustuslain yhdenvertaisuuspykälää, ei myöskään oikeuskansleri, perustuslakivaliokunta tai tasa-arvoviranomainen. Poliitikot haluavat vaieta asian. Media on hipihiljaa.

Armeija on tasa-arvopolitiikan sokea piste, no go -aihe vailla vertaa. Toisaalta, hiljaisuus voi olla hyvästäkin. Kun jokin virallinen taho asiasta lausahaa, saamme kuulla päättömyyksiä – kuten

silloin, kun pääesikunnan viestintäosaston upseeri kommentoi ehdotusta kaikille vapaaehtoisesta asepalveluksesta. Sellainen olisi kuulemma ”tasa-arvon irvikuva”.

Klassikkosarjaan nousee yhdenvertaisuuskysymyksiin paneutuneen Eva Biaudet’n näkemys. Hänen mukaansa miesten asevelvollisuus syrjii naisia, koska miehet saavat ilmaisen terveystarkastuksen. Alexander Stubb puolestaan pääministerinä linjasi, että miesten asevelvollisuus ei ole tasa-arvo-ongelma, sillä se on perinne, ja perinteistä täytyy pitää kiinni.

MIESTEN ASEVELVOLLISUUS ON KATALA KEKSINTÖ NIIN MIESTEN KUIN NAISTENKIN KANNALTA.

Koska viranomaiset ovat joko hiljaa tai lausunnot ovat vaivaanuttavia, rivipulliaiset joutuvat pitämään ääntä. Onneksi myös on feministejä ja feministijärjestöjä, jotka kannattavat kaikkien sukupuolten yhdenvertaisuutta ja vaativat asevelvollisuudesta luopumista.

Miesten asevelvollisuus on katala keksintö niin miesten kuin naistenkin kannalta. Miehet se työntää kasarmeihin, mutta samalla se viestii, että naisista ei siihen touhuun ole. On siis erikseen miesten ja naisten työt.

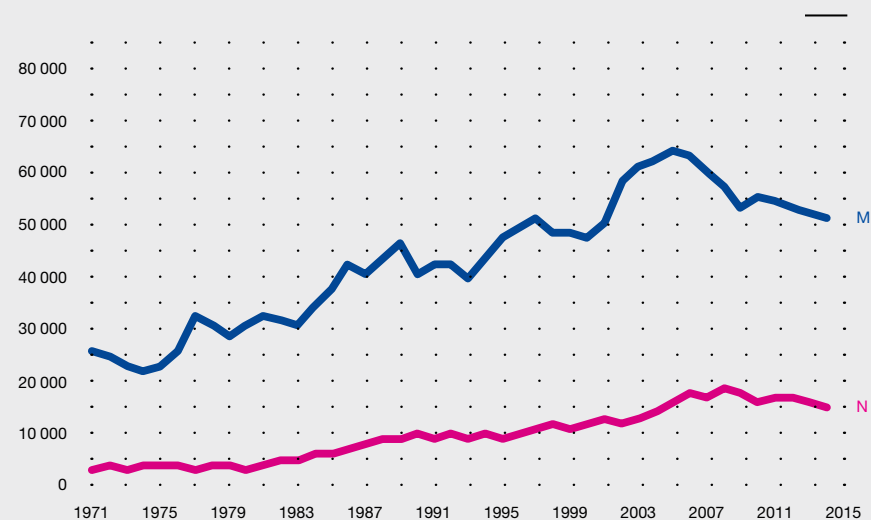
Asevelvollisuus ylläpitää myös vinoutunutta keskustelukulttuuria, jossa turvallisuuspolitiikkaa kommentoivat lähinnä miehet. Kaiken kruunuksi koko miesikäluokan asevelvollisuus ei ole edes maanpuolustuksellisesti perusteltua: varusmiehiä koulutetaan yli sen, mikä pystytään kelvollisesti varustamaan ja kouluttamaan mahdollisiin sodan ajan tarpeisiin.

Jos siis haluamme aidosti purkaa patavanhoillista ja vahingollista sukupuolijärjestelmää, on syytä käydä sen räikeimmän ilmentymän kimppuun. Muualla Euroopassa sukupuolitetusta asevelvollisuudesta on käytännössä jo luovuttu – siis siellä, missä työelämänkin eriytyminen on vähäisempää kuin meillä.

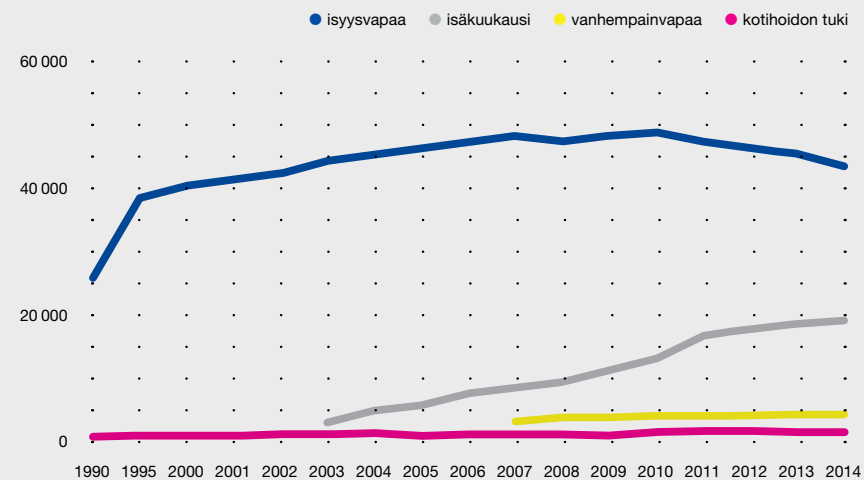
Koululla on purkutalkoissa tärkeä rooli. Siellä pitää opettaa, että naiset ja miehet ovat yhdenvertaisia ja heille kuuluu sama laki. Jos olet poika, etkä halua sen enempää armeijaan kuin siviilipalvelukseen, älä mene. Jos olet tyttö ja haluat armeijaan, mene ihmeessä.

Sen sijaan opettaja, joka sanoo, että miesten pitää mennä armeijaan tai sivariin, on kuin rotulakeja puolustava amerikkalaisopettaja 1950-luvun Alabamassa. Toivottavasti mahdollisimman harva haluaa siihen seuraan.

Alkoholikuolleisuus



Isät perhevapailta



Yhteisvastuu isyydestä

 **TOMI TIMPERI**
TOIMINNANJOHTAJA | MIESSAKIT RY

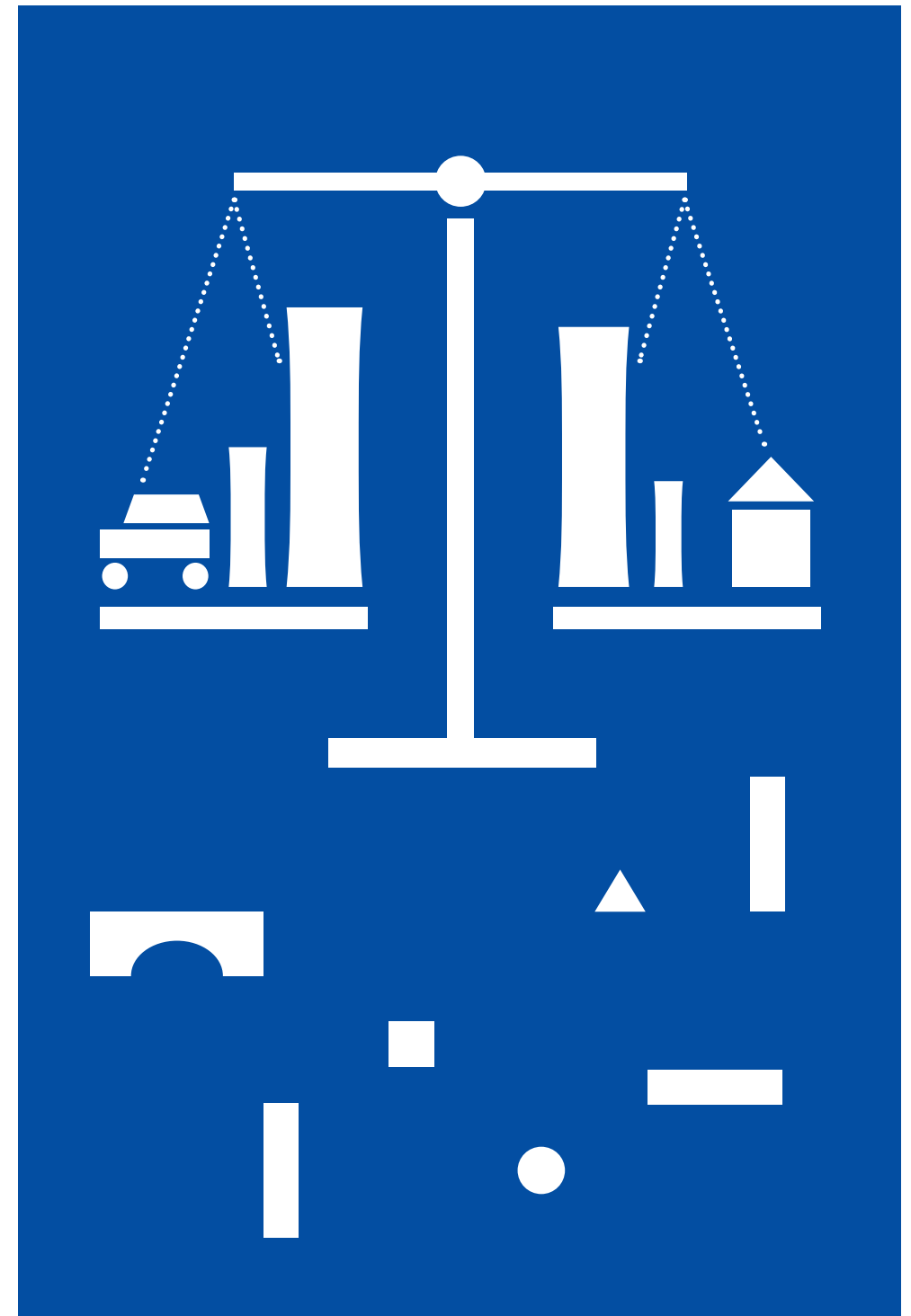
Miehet ja naiset ovat hyviä ja arvokkaita. Yhdessä he luovat ja ylläpitävät isyydestä ja äitiydestä koostuvaa kumppanuusvanhemmuutta. Miehillä ja naisilla on vanhemmuudessa sekä yhteinen että erityinen tehtävä.

Yhteiskuntamme sosiaalinen perusta on tasapainoisimmillaan silloin, kun kumppanuus, isyys ja äitiys voivat riittävän hyvin. Vanhempien hyvinvointi vaikuttaa kaikkein merkittävimmin lasten hyvinvointiin ja niihin tekijöihin, jotka vahvistavat lasten kasvua itsestään huolehtiviksi aikuisiksi ja uuden tulevaisuuden rakentajiksi. Kun siis yhteiskunnassa huolehditaan tasapainoisesta ja turvallisesta elämästä, on varmistettava, että kumppanuus, isyys ja äitiys tulevat vaalituiksi niin arjessa kuin kriiseissä.

ISYYS LUO HYVINVOINTIA

Isyys on läpi historian ollut yksi keskeisimmistä miehen elämää määrittelevistä rooleista. Nyky-yhteiskunnassa isyyden toteuttamismahdollisuudet ovat moninaisemmat kuin aiemmin, joskin ydinidea pohjaa samaan. Isyys on ylpeyttä, iloa, vastuunkantoa sekä turvan ja esikuvan antamista.

Isät määrittelevät elämänsä tärkeimmiksi asioiksi ensimmäisenä isyyden, parisuhteen ja perheen. Työ, kaverit ja harrastukset ovat samoin olennaisia. Kaikesta edellisestä summautuu heille hyvä elämä.



NYKY-YHTEISKUNNASSA ISYYDEN TOTEUTTAMIS- MAHDOLLISUUDET OVAT MONI- NAISEMMAT KUIN AIEMMIN.

Isyys on merkittävä ja erityinen osa lasten hyvinvointia. Isäsuhteen ohaus tai puuttuminen tulee toistuvasti esille yhtenä tyypillisimmistä tekijöistä poikien ja tyttöjen ongelmien taustalla. Ennen kaikkea se näkyy haasteina selviytyä vaikeista tai kriisiytyneistä tilanteista, turvattomuuden tunteena sekä alentuneena itsetuntona. Lisäksi poikien kohdalla sukupuoleen liittyvän samaistumiskohteen puute luo monille irrallisuuden ja kuulumattomuuden kierrettä, joskus jopa katkeruutta mieheyttä kohtaan.

Onkin tärkeää huomioida, että lapset voivat keskimäärin parhaiten silloin, kun vanhemmat toimivat toisiaan kunnioittavina kumppaneina ja kun lapsilla on riittävän hyvä suhde sekä isään että äitiin. Näistä tekijöistä huolehtiminen on merkittäväntä mitä voimme lapsillemme antaa.

ERO ON YLEISIN ISYYDEN KRIISI

Isyyden yleisin kriisi kohdentuu erotilanteisiin. Isän hyvinvointia voi horjuttaa oma jaksaminen eron keskellä ja erityisesti huoli suhteen säilymisestä lapsiin. Onneksi nykyään sekä eroavat pariskunnat että viranomaistahot pitävät perusarvona lasten hyvän suhteen säilymistä vanhempiin. Suurin osa pariskunnista pääseeikin keskenään sopuun lapseen huoltoon liittyvistä asioista. Ja niistäkin tapauksista, joissa sopuun ei itsenäisesti päästä, 90 prosenttia saadaan ratkaistua kunnallisten perheneuvoloiden avustuksella ja lastenvalvojien vahvistamilla sopimuksilla.

Isien ja äitien vanhemmuuden arvostamisessa on silti yhä varsin-kin alueellisia eroja. Oletettavaa kuitenkin on, että hyvä kehitys jatkuu sosiaali- ja terveystalvelujen uudistuksen myötä. Sen yhtenä tavoitteenahan on hyviksi todettujen toimintamallien yhtenäistäminen koko maahan.

MONET MIEHET KOKEVAT YHÄ EPÄVARMUUTTA, PELKOA JA JOSKUS JOPA VÄÄRINKOHTELUA TILANTEISSA, JOISSA LASTEN HUOLTAJUUDESTA PÄÄTETÄÄN.

On myös niin, että monet miehet kokevat yhä epävarmuutta, pelkoa ja joskus jopa väärinkohtelua tilanteissa, joissa lasten huoltajuudesta päätetään. Eron jälkeen lähivanhemmista 80 prosenttia on äitejä, eikä tämän suhteen ole tapahtunut muutosta viime vuosina. Joskus tämä koetaan niin, että isän vanhemmuus on toissijaista. Vaikkei lähivanhemmuuden määrittäminen olekaan vanhemmuutta arvottavaa, tätä mielen hyvinvointiin merkittävästi vaikuttavaa kokemusta ei sovi ohittaa. Se saattaa olla laukaiseva tekijä sille, että vastakkainasettelu ja riitely saavat vakaviakin piirteitä. Joka tapauksessa luottamus ja kyky sopimiseen madaltuvat.

ERON JÄLKEEN LÄHIVANHEMMISTA 80 PROSENTTIA ON ÄITEJÄ, EIKÄ TÄMÄN SUHTEEN OLE TAPAHTUNUT MUUTOSTA VIIME VUOSINA.

Ongelma lähivanhemmuudesta ja asumisesta pyritään usein ratkaisemaan tasapäistämällä eron jälkeinen vanhemmuus. Kauaskantoisempaa ja tervehdyttävämpää olisi tukea molempia vanhempia luottamaan oman vanhemmuuden tärkeyteen ja ainutlaatuisuuteen. Eroavia on tuettava ymmärtämään, että erotilanteiden myötä horjuva hyvinvointi ei korjaannu tasapäistämällä, vaan vanhemmuuden jatkumisen turvaamisella.

Äitiys ei voi korvata isyyttä eikä päinvastoin. Sekä itselle että lapsille on tärkeintä se, mitä vanhemmuudellaan tekee. Samalla on merkittävä, miten viranomaistahot huomioivat kussakin tapauksessa eron taloudelliset ja rakenteelliset vaikutukset siten, että varmistetaan sekä isyyden että äitiyden tasapainoinen jatkuminen.

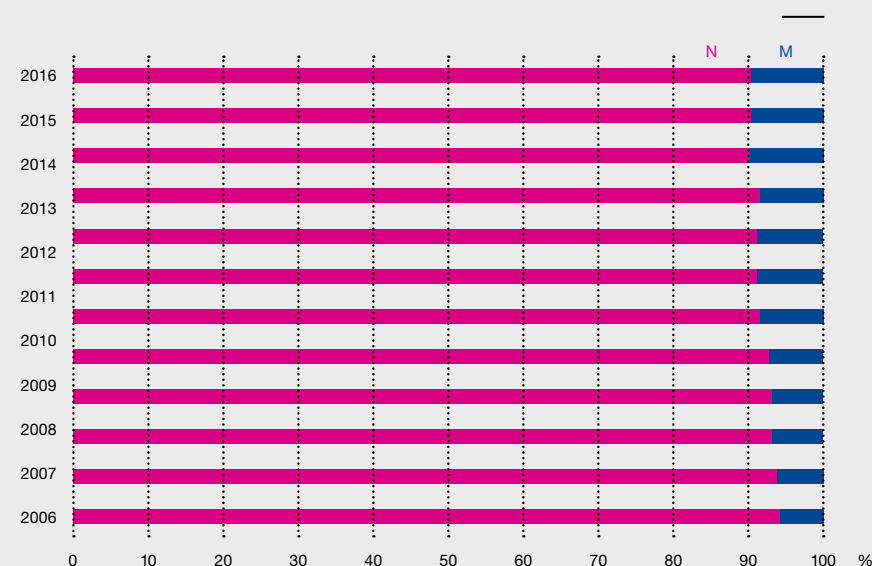
ISÄERITYINEN OSAAMINEN AMMATILLISENA LAATUTEKIJÄNÄ

Isyyden tukemisessa on kaksi kokonaisuutta, joihin on hyvä keskittää huomiota. Toinen liittyy isien itsensä tukemiseen, toinen sosiaali-, terveys- ja kasvatusalalla toimivien peruskoulutukseen. Isiä tuetaan parhaiten huomioimalla heidän vanhemmuutensa niin arjessa kuin kriiseissä. Tämä huomioiminen on arvostamista eli kuulemista, kysymistä ja ohjaamista sekä sukupuoleen liittyvien sosiokulttuuristen ja biologisten merkitysten ymmärtämistä – eli isäerityistä osaamista.

Liittämällä isäerityisen osaamisen opinnot sosiaali-, terveys- ja kasvatusalojen perusopetukseen huolehdimme juurtuvasti meille kaikille tärkeän isyyden hyvinvoinnista nyt ja tulevaisuudessa.

Vanhempainvapaat

Äitien ja isien osuus kaikista korvatuista vanhempainrahapäivistä





KIRJOITTAJAT

Lahermaa, Anja

Tasa-arvoasioista vastaava lakimies, STTK

Kotro, Arno

Lukion opettaja ja puheenjohtaja, Opetusalan eettinen neuvottelukunta

Nousiainen, Riina

Koulutuspoliittinen asiantuntija, STTK

Palola, Antti

Puheenjohtaja, STTK

Sund, Ralf

Pääekonomisti ja miesaktivisti, STTK

Timperi, Tomi

Toiminnanjohtaja, Miessakit ry

Toivanen, Minna

Vanhempi tutkija, Työterveyslaitos

Väänänen, Ari

Vanhempi asiantuntija, Työterveyslaitos

STTK:N JÄSENLIITOT

Ammattiliitto Nousu
www.nousu.org

Ammattiliitto Pro
www.proliitto.fi

Erityisalojen Toimihenkilöliitto ERTO
www.erto.fi

Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty
www.jytyliitto.fi

Kirkon alat
www.kirkonalat.fi

Liiketalouden Liitto LTA
www.liiketaloudenliitto.fi

LUVA – Luonnonvarat
www.luva.fi

Meijerialan ammattilaiset MVL
www.mvl.fi

Palkansaajajärjestö Pardia
www.pardia.fi

Rakennusinsinöörit ja -arkkitehdit RIA
www.ria.fi

Suomen Erityisteknisten Liitto SETELI
www.seteli.fi

Suomen Konepäällystöliitto SKL
www.konepaallystoliitto.fi

Suomen Laivanpäällystöliitto SLPL
www.seacommand.fi

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer
www.superliitto.fi

Suomen Palomiesliitto SPAL
www.palomiesliitto.fi

Tehy
www.tehy.fi

Vakuutusväen Liitto VvI
www.vvl.fi

Suomi
Finland
100

