

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

### Podcast 3

#### 6-osainen sarja

#### Väestöliitto

### Jakso 3: Myytinmurtaajat ja isyys työelämässä

Keskustelua isien perhevapaisiin liittyvien oletuksien ja ennakkoluulojen murtamisesta

**Kesto:** 21:53

#### Keskustelijat:

- Janne, veroasiantuntija, Deloitte
- Kaj, automaatiomestari, Lahti Energiaa
- Julius, palveluasiantuntija, Kela

**Fasilitoija:** Anna Kilponen, työelämäasiantuntija, Repo Work Oy

**Alkujuonto:** Anna Kokko, hankepääällikkö, Väestöliitto

**Päärahoittaja:** Työsuojelurahasto

Myytinmurtaajat ja isyys työelämässä\_Podcast 3

8.9.2020, etä-äänityksenä

**Kokko:** Tervetuloa Tasa-arvo ja isät -podcastimme pariin. Puhumme isyydestä, vanhemmuudesta ja tasa-arvosta työelämässä. Mukana keskustelemassa Deloitteen, Lahti Energian ja Kelan edustajat. Tämä sarja on 6-osainen ja sen tuottamista on päärahoittanut Työsuojelurahasto. Podcastit on toteutettu etä-äänityksenä syksyllä 2020. Podcasteja juontavat Anna Kokko Väestöliitosta ja Anna Kilponen Repo Workista.

**Kilponen:** Tänään puhutaan siitä, millaista on, kun isä jää töistä perhevapaalle. Millaisia oletuksia siihen liittyy, tai jopa väärinymmärryksiä, ja miten työpaikalla asiaan reagoidaan. Vieraana tässä jatkossa on kolme asiantuntijaa, Kaj Lahti Energialta, Janne Deloitteelta ja Julius Kelasta. Kaj, Jani ja Julius, kiva, että ootte päässyt tänään tähän keskusteleen tästä tärkeestä aiheesta, perhevapaista ja työpaikan suhtautumisesta näihin perhevapaisiin. Voisittekste alkuun kertoa, että miten te itse ootte pitäny perhevapaita. Kaj, haluatko vaikka alottaa?

**Kaj:** No, voin alottaa. Mä oon Kaj ja mä toimin, oon Lahti Energialla automaatiomestarina. Oon ollu mejän, tai minun esikoisesta ja toisesta lapsesta olen nyt perhevapaalla tällä hetkellä.

**Kilponen:** Joo. Mites Janne.

**Janne:** Moi vaan kaikille, mä oon tosissaan Janne, ja toimin Deloitteella veroasiantuntijana, kansainvälistä henkilöverotusta ja osakepalkkioita ja sosiaaliturvaa... pitkälti teen. Mulla on kaks lasta 1-vuotias ja 4-vuotias. Mäkin oon nyt parhaillaan perhevapailla, et mä oon ollu nyt pari kuukautta ja mulla on vielä parisen kuukautta myöskin jäljellä. Et mulla vaimo lähti elokuun alussa töihin, ja mä jäin sitten lasten kanssa viettämään aikaa kotiin. Ja tota mä oon

ollu aiemminkin perhevapailla, mä oon mun esikoisen kanssa ollu muutama vuosi sitten myöskin vastaavan neljän kuukauden jakson. Ja tota, nyt sitten toinen kerta samalla systeemillä, mutta pienellä lisäkierteellä, kun on nyt sitten kaks täällä kotona.

Kilponen: Joo, mites Julius?

Julius: No joo, eli minä olen täällä Kelan asiakaspalvelussa työni puolesta, ja niin tuota minä olin taas sitten kotona, mulla on yksi lapsi, esikoinen syntyi 2018 heinäkuussa ja sitten hänen kohdallaan sitten me teimme puolison kanssa, joka on yrittäjä, niin semmosen päätöksen sitten, että minä jään sitten ihan koko vanhempainpäivärajoja viettämään sitten, päivärahajaksoo tänne kotiin. Ja sit yhistelinkin siihen vuosilomia ja isyysrahajaksoja niin, että mulla tuli kokonaispituudeks sitten 10 kuukautta siihen, kun minä olin sitten esikoisen kanssa kotona. Ja kyllähän siinä monennäköstä kierrettä ja käännettä oli, kun miltei vastasyntyneen 3-kuukautisen vauvan kanssa jää kotiin, jolle ei oikein pulloruokinta maistunu, että siinä mielessä mielenkiintoisia aikoja pääsi kotona viettämään sitten pienokaisen kanssa.

Kilponen: No, miltä tuntuu työpaikalla, kun kerroitte sitä, että aiotte jäädä perhevapaalle? Miten se käytännössä kävi, ja olisiko se ihan helppo juttu vai...?

Julius: No, ei siinä ite puheeks ottamisessa mitään, toki se päätöksen, niin arveluttihan se on jo ennen sitä päätöstä tehdessä jo se kokonaisuus, että kun tuota esikoisesta on kyse ja niin tuota... kokemusta nyt ei tietenkään oman lapsen hoitamisesta näin ollen ollu aikasemmin, että se ehkä oli se suurin arveluttava tekijä koko isyysvapaisiin liittyen, että miten niinkin pienen lapsen kanssa sit isänä pärjää kotona. Ehkä semmonen oma näkemys oli siinä haastavampi.

Et ite työpaikalla, niin avosylinhän se ajatus otettiin vastaan, että en tiijä pitäiskö olla huolissaan, kun niinkin suosiollisesti siihen minun kohdalla suhtauduttiin. Mutta niin tuota siinä ei oikeestaan tullu, ei tullu työnantajan puolelta mitään kyseenalaistamista, ei oman... niin kun lähikollegoidenkaan kanssa, vaan päinvastoin kannustettiin ja pidettiin asiaa erittäinkin suotavana jopa. Et tietysti paljon vanhempia oli kollegoina jo entuudestaan, niin kyllä siellä kokemuksia jaettiin sitten ennen tätä niin sanottua h-hetkeä jo muutenkin.

Janne: Voin vaikka jatkaa tästä jos sopii. Niin meillä myös Deloittella, ni on tosi perheystävällinen ilmapiiri kyllä, niin kun oman kokemuksen mukaan ollu aina. Ja ei kyllä ainakaan niin kun jännittäny pyytää tai kertoa, että aikoo jäädä kotiin, et se oli enemmänkin niin kun semmonen, voi sanoa niin sanotusti ilmoitusluontoinen asia enemmänkin, et aikoo jäädä.

(00.05.00) Ja mun mielestä kaikki suhtautu siihen tosi positiivisesti ja piti sitä tietyllä tavalla aika normaalinkin. Kyl mä haluan nähdä, että on ihan nykyaikastakin, että isäkin voi jäädä kotiin.

Kilponen: Joo.

- Kaj: Meillä ei ollu kans mitään semmosta niin kun negatiivista työnantajan puolelta, että se oli vähän niin kun mun mielestä vakiintunu systeemi nykyisin, että työnantajani suhtautui hyvin positiivisesti, ei tuossa mitään semmosta ollu.
- Kilponen: Oliks siellä työpaikalla jo jotain esimerkkiä jo siitä, että tavallaan, kun sanoit, että se on normaali käytäntö jo vähän niin kun, niin onks se ikään kuin semmonen asia, että sä tiesit, että muutkin jää?
- Kaj: No, siellä on ollu tässä vuosien mittaan, ruvennu aika, yleistyny mun mielestä tää, että isiä jää niin kun perhevapaille ja muualle. Ehkä se on sitten, kuka on ensimmäisenä avannu paketin sieltä, niin... Kun me ollaan energia-alalla, niin työpaikat on, pitkään ihmiset on töissä siellä, pitkät työurat tekee, niin sitten siinä jossain kohtaa tulee semmonen iso henkilöstövaihdos aina sitten nuorempaan sukupolveen. Ja nyt on tossa ollu tämmönen viimeisen 10 vuoden aikana niin kun tämmönen sukupolvenvaihdos tossa. Niin sitten sitä kautta tulee... nuoria isiä on tullu sitten.
- Kilponen: Joo, mitä ajatuksia Janne ja Julius? Onks teillä samanlaisia ajatuksia tästä tai kokemuksia?
- Janne: No, mä itse asiassa uskon, että ainakin suomalainen yhteiskunta niin kun hyvin paljonkin on menossa enemmän siihen, että perhevapaita enemmänkin ja enenevässä määrin jaetaan jollain tavalla. Sit kun mä teen paljon ulkomaisten kollegoiden kanssa töitä, niin sanotaan, että sit kun mennään Keski-Eurooppaan tai Euroopan ulkopuolelle, niin sit se ei ehkä ookaan ihan täysin samanlainen normisetti kun vaikka Pohjoismaissa. Mut kyl mä niinku haluaisin uskoa, että enenevässä määrin se otetaan. Ja hienoa, että on ollu niitä tiettyjä pioneereja, jotka on uskaltanu sitten ilmoittaa, että jää perhevapaille. Koska se on sit tietysti helpottanu myös muitten isien, niin kun mahdollisuuksia, ja ehkä semmosta asennetta sekä kotona että myöskin toisaalta työpaikalla, jakaa niitä.
- Julius: Joo, kyllä itse työpaikallahan ei hirveesti voi sanoa, että mulla kohtalotovereita olis ollu, koska naisvaltasella alalla työskentelen kumminkin pääpuolisin. Mutta jos lähetään ihan sieltä etuuspuolelta, kun Kelalla itse työskentelen ja sitä kautta niin kun paljon asiakaspalvelussa olen tekemisissä myöskin niiden henkilöiden kanssa, jotka vanhempainpäivärahaa haeskelevat, niin kyllähän se yleisin on, mikä tilanne Kajlla ja Jannellakin on, että kyllä se monesti siitä isyysrahasta lähdetään. Harvemmin puhutaan osittaisesta vanhempainpäivärahasta tai vanhempainpäivärahakauden jakamisesta. Mutta voisin arvella, en tilastoja osaa valitettavasti tähän hätään tietää, mutta olettaisin, että enenevässä määrin myöskin vanhempainpäivärahakausia jaetaan jo vanhempien kesken. Ja osittainhan se varmaan johtuu myös siitä, että naisten koulutustasokin alkaa menemään pikkuhiljaa miesten koulutustasoa edelle ja näin ollen se taloudellinen perheen pää voi olla miehen sijaan se nainenkin, että sen mukaisesti varmaan myös osittain vaikuttaa siihen, että kuinka vanhempainvapaita meidänkin yhteiskunnassa vietetään.
- Janne: Varmasti just noin.

Kilponen: Joo, tosi hyvä toi taloudellinen pointti, minkä toitte esiin, että kyllähän se on niin kun yks asia varmasti, mikä vaikuttaa... ja niin kun isokin asia, mikä vaikuttaa niihin päätöksiin, että miten niitä perhevapaita jaetaan vanhempien kesken. No mitäs, te puhuitte tästä esimerkin voimasta. Mitä muuta siellä on sellasta siellä työpaikalla ollu, mikä on vaikuttanu siihen, et teidän on ollu helppo jäädä sit sinne perhevapaalle? Niin kun käsitin teidän puheista, että kaikilla se on aika mutkattomasti käyny, et se on ollu ihan ilmotusluontonen asia.

Julius: No, ehkä minä voisin, siinä mielessä avata vähän niitä omia näkemyksiä. Eli yleensä se lähtee siitä työyhteisöstä sinällään, että hyvä kannustava, toinen toistaan kannustava työyhteisöhän se tuo sitä tietyllä tavalla helppoutta siihen omaankin päätöksen... sitten tekemiseen ja asioiden jakamiseen, siinä työyhteisön sisällä siinä, että mitä itse aikoo tehdä esim., joka liittyy tietysti siihen työsuhteeseenkin. Ja mitä muutoksia siellä omassa perhe-elämässä tapahtuu tai jossain muussa asiassa, että se jakaminen ylipäätään. Että kyllähän se lähtee siitä työyhteisöstä ja sen työyhteisön voimasta.

Janne: Joo, mä oon kyllä Juliuksen kanssa samaa mieltä siitä, että se työyhteisön oma ilmapiiri ja semmonen niin kun laajempikin kun perhe, tavallaan vapaiden tai perheen niin kun yhdistäminen työhön. Ehkä yleisemminkin tämmönen work-life balancen luominen. Sit taas niin kun työyhteisöt, jossa on paljon työntekijöitä ja iso koneisto niin sanotusti, niin sen yksittäisen perhevapaan pitäjän ehkä semmonen tietty stressi ei oo niin suuri...

(00.10.12)

... kun sitten taas tilanteessa, jossa on vaikka pienempi työyhteisö ja ei oo välttämättä niin kun niitä korvaajia samalla tavalla sitten sen vapaan ajaksi. Että ymmärrän myös sen, että työyhteisöt on erilaisia. Meijän kaikkien työyhteisöt on kuitenkin suhteellisen suuria, mut sitten kun puhutaan pk-yrityksistä tai ihan niin kun, tai et on ihan vaan muutama työntekijä tai pari työntekijää, niin silloin varmasti perhevapaiden pitäminen on hieman erilaista.

Julius: Ja jos otetaan vielä jatkona tuohon yrittäjät, niin sehän meidän kohdalla esimerkiksi oli vaikuttimena siihen, että kuinka meillä perhevapaita lähettiin suunnittelemaan. Sehän hyvin pitkälti tapahtu sen johdosta, koska puolisoni on yrittäjä ja nimenomaan yksinyrittäjä, niin silloin se äitiys ja yrittäjäyys on haastava asia sijoittaa, ja kulut kumminkin juoksee yrittäjillä, että siinä mielessä sitten tämä oli meillä se suurin, ehkä henkilökohtasella tasolla suurin asia siihen, että minkä takia niin kun radikaaliin ratkaisuun päädyttiin, että isä on sitten lapsen kanssa siellä kotona.

Kaj: Meillä ainakaan tossa työyhteisössä ei ollu sellasta, tai sillä ei ollu mun tähän perhevapaaseen vaikutusta, että se oli enemmänkin mun itse, oma halu ja vähän niin kun, että olla niin kun lasten kanssa siinä. Ei ollu silleen niin suuressa merkityksessä tää työyhteisö tässä. Et se tietenkin aiheutti sen, että pitää ettiä tuuraajia. Tossa kun mä olen yhistäny sitten muitakin vapaita tähän sitten vielä tähän perhevapaaseen lisää, niin mä olen sitten ollu useempia kuukausia pois työelämästä. Ehkä se on se suurin homma ollu tossa, että löytää sitten tuuraajia semmosia, kun alat nykyään rupee oleen silleen, että henkilöstöä tippuu pois vähän, ja sitten nää työt niin kun jää jonkun tietyn ihmisen niin kun harteille

periaatteessa, ettei oo sellasta, että on joku aina semmonen välttämättä tuuraaja joka työlle, vaan sitten se vaan kulminoituu yhteen henkilöön ja ne henkilöityy ne työt niin herkästi.

Kilponen: Mites te muut koette, että miten se on tavallaan se töiden järjestely, että kuinka isossa osassa se on sitä perhevapaille lähtemistä? Ja koettekste, että teillä on itsellä siitä jonkinlainen vastuu tai huoli?

Julius: Janne tuossa itse asiassa aiemmin sanoikin, että isojen organisaatioiden kohallahan se on helpompaa, tietyllä tavalla se niin kun oman työn sitten siirtäminen jollekin toiselle, että koneistot on isoja. Ja tässä minun organisaatiossa jossa tiedän, että niin tuota ei sota yhtä miestä kaipaa niin sanotusti, että rattaat pyörii vaikka minä en täällä paikan päällä olisikaan.

Janne: Kun on osaava tiimi siinä tukena, niin se on huomattavasti helpompaa. Et se on enemmän valmistautumista ja toisten valmistamista siihen, niin kun vapaan aikaan, että tämmönen neljä kuukauttakin on kuitenkin semmonen aika, että meidän alalla ei voida pysähtyy semmoseks ajaks, että toki elämä jatkuu heti seuraavalla viikolla, kun itte on jääny vapaille. Ja sitä kautta sitten pitää vaan luottaa siihen, ja luottaakin siihen, että kollegat ottaa koppia. Ja meillä ei ikinä tehdä niin kun mitään toimeksiantoo yksin, et siinä mielessä se on aina helppo yhden jäädä, koska siinä on myöskin iso tiimi tavallaan tukena ja tieto välittyy myös muille aina kun itselle.

Kilponen: Joo. Minkälaisia, onks teillä tullu vastaan jotakin oletuksia isien perhevapaista, tai ootteko te joutunu korjaamaan jotain tai selittämään jotain?

Kaj: Mä luulen, että varmaan suurin oletus on se vapaasta, et se on niin kun 'vapaata', että siinä voi tehdä mitä vaan. Mutta se on aika työlästä loppupeleissä lasten kanssa. Ne vaatii aika paljon huomiota, ei se silleen mee, että sä katot Netflixia kotona sohvalla. Et se on varmaan ehkä se suurin, et sit ajatellaan, et se on niin kun vähän kun vuosilomaa tai muuta kesälomaa.

Janne: Mä ehkä ensimmäisen kohalla törmäsin enemmän sellasiin olettamuksiin, että mites sä nyt, että nyt joudut vaippoja vaihtamaan ja muita. Ne tuli ehkä enemmänkin perheettömiltä kun perheellisiltä sitten. Mut sitten se ehkä ittee huvitti vaan, että eiköhän tässä olla kuitenkin mukana tän lapsen elämässä oltu jo niin monta kuukautta tai vuotta, että semmoset perustoiminnot onnistuu myös isältä. Mutta muistan, kun mä lähdin Itä-Suomeen oman perheeni luokse käymään, ja yritin ettii yheltä huoltoasemalta sitten paikkaa vaipan vaihdolle, ja se oli laitettu naisten verran yhteyteen, niin se tuntu niin kun hassulta sitten, että mä meen nyt sit naisten vessaan, koska muualla ei ollu paikkaa vaihtaa vaippaa.

(00.15.05) Niin jollain tavalla vielä on semmosia tiettyjä olettamuksia, että vaipan vaihtaa äiti, ja näin... Mutta sekin onneks on vähenemään päin ja enemmänkin kohta harvinaisuus.

Kilponen: No mitäs terveisiä te sanoisitte isille, jotka harkitsee tai on pohtinu, että vois jäädä perhevapaalle tai on käyny keskusteluja vaikka puolisonsa kanssa tai

muuta, tai on vaikka lapsi tulossa, tai on muuten pieniä lapsia, joiden kanssa vois vielä pitää perhevapaata, niin mitä te sanoisitte tällasille?

Janne: Rohkeesti vaan! Ja kyl mun mielestä niin kun, se on semmonen aika elämässä mikä kannattaa kokee kyllä. Ja ei varmasti kadu, että meillä on niin pitkät työurat täällä pohjolassa, että tommonen niin kun ajanjakso lapsen kanssa, niin paitsi, että sä opit tuntemaan ihan varmasti enemmän sun omaa lastas, ja ehkä tuo myös semmosta itsevarmuutta kuitenkin enemmän siihen lapsen hoitoon. Mutta myös sit toisaalta niinku, se on myös työminän kannalta ihan virkistävää, että tekee tommosia niin sanottuja once in the lifetime -jaksoja kotona.

Kaj: Mun mielestä kannattaa jäädä, että se kuitenkin, lapset on vaan kerran pieniä, että se menee aika nopeesti se aika ohi. Ja sitten se luo sitä sidettä kuitenkin siihen lapsen ja vanhemman välille ihan eri lailla, että se on ihan mukavaa aikaa. Suosittelen.

Julius: Joo kyllä, kuten myös suosittelen erittäin lämpimästi kaikille sitä harkitseville isille. Niin kun sanottua aiemmin jo, että ei sitä voi kokea muuta kuin olemalla kahdestaan lapsen kanssa. Että... ja mikäli se vaan suinkin on mahdollista niin kun kaikki huomioiden, niin kyllä se ehattomasti on semmonen asia, mikä kannattaa tehdä. Ja, niin kyllä ne vanhempainvapaat ainakin, jos ei muuta, niin lisää ongelmanratkaisukykyä jokaisella isällä varmasti ihan potenssiin kymmenen verrattuna siihen, mitä se normaalisti olis.

Janne: Et itte oon myös kokenu, että se on myös ihan hyvää, niin kun tekee parisuhteelle myöskin, että molemmat näkee sen kotiarjen ja millasta se on. Se varmasti niin kun, ainakin mejän osalta on myöskin niin kun suorastaan parantanu parisuhdetta ja sitä ymmärrystä.

Kilponen: Joo. Tässä ootte nyt kertonu vähän sitä, että mikä kaikki on vaikuttanu siihen teijän omaan päätökseen pitää niitä perhevapaita. Ja tässä on mainittu aika paljonkin asioita, että on se esimerkin voima, ja tietysti nää perheen omat sisäiset tilanteet ja päätökset siellä, että mikä millekin perheelle sopii. Ja taloudelliset asiat saattaa vaikuttaa, ja sitten, miten Kajkin tässä sanoi, että yksinkertaisesti oma halu jäädä kotiin voi vaan olla se niin kun, minkä takia sitten tekee sen päätöksen, että tässä on paljon juttuja, mitkä vaikuttaa siihen, että isä jää kotiin pitämään perhevapaita. Mitä vois olla vielä sellasta, mitä siellä työpaikalla työnantaja vois tehdä, et sieltä on helppo jäädä halutessaan perhevapaalle?

Janne: No, meillä ainakin on tosi hyvä Deloittella ollu myös se, että meillä niin kun työnantaja korvaa täysimääräisesti sen ensimmäiset kolme viikkoo, mikä on varmasti myös monelle osoitus siitä, että työnantaja ihan aidosti haluaa, että myöskin isät pitää perhevapaita. Mut varmasti myös semmonen yleinen niin kun Sano se ääneen -tyyppinen asenne myöskin työpaikalla on hyvä, et siitä puhutaan. Ja ehkä jopa kerrotaan esimerkkiä, että jos työpaikalla on joku isä, joka on ollut, niin se voidaan tuoda myöskin esiin siellä ja kannustaa muita sitä kautta myöskin pitämään perhevapaita.

- Julius: Niin, kyllä minun mielestä se yks hyvä keino siihen olisi, että kun tietoon tavallaan, jos työntekijä tuo sen perheenisäyksen, että siitä jo siinä vaiheessa keskusteltaisiin työnantajan toimesta työntekijän ja työnantajan kesken, siitä että minkälaisia mahdollisuuksia perhevapaiden viettämiseen on, ja mahdollistetaan sillä aidolla keskustelulla, että pystyttäisiin tukemaan tavallaan sitä siirtymävaihetta siinä, ja sitä kautta poistamaan niitä mahdollisia pelkoja, mitä jokainen varmaan joltain osin miettii siinäkin työn suorittamisessa, työyhteisössä oma rooli... ja jos olen poissa, mitä minun työlle käy, onko minulla töitä, mihin palata... niin näistä niin kun aidosti keskustelemalla sen esihenkilön kanssa esimerkiks.
- Kaj: Mun mielestä se suurin ongelma ainakin omalla kohalla oli siinä, että saat tuuraajan palkattua ja etsittyä siihen, niin se ei oo semmonen kuukauden homma enää, vaan se pitää jo alottaa... tässä meilläkin alotettiin jo monta kuukautta.
- Kilponen: Niin, eli tavallaan sellanen avoin keskustelu aiheesta on tärkeä.  
(00.20.00) Mutta sitten, mitä Kaj sano, niin toisaalta ihan ne käytännön järjestelyt, että työnantajan pitäis jotenkin välittää se fiilis, että siitä on monellakin tavalla helppo jäädä, että on ne käytännöt kunnossa, ja ei tarvii huolehtia siitä, että muut ihmiset kuormittuu siellä sitten ylenpalttisesti sen oman perhevapaan aikana.
- Janne: Ja sitten semmonen tietynlainen avoimuus puolin ja toisin mun mielestä on se avain tässäkin asiassa.
- Kaj: Nehän on niin kun avaintekijöitä, että voi jäädä... ja palatakin hyvissä mielin.
- Julius: Jokaisen isän on hyvä mieltää se, että hän ei ole ainut, johon se vaikuttaa tavallaan se vanhempainvapaa, eli siinä on se työnantajaosapuoli myös, et sillä on kaksi puolta.
- Janne: Eikä pelkästään henkilö ja työnantaja, vaan sit siihen voitaa ottaa mukaan myös kollegat, koska todennäköisesti joku ottaa koppia niistä sun töistä. Niin myös se, että tavallaan valmistaa myös niitä kollegoita tietyllä tavalla. Ja ehkä myös pyrkii tekemään mahdollisimman niin kun valmiiks sen oman työlistansa ennen vapaille jäämistä.
- Kilponen: Tosi hyviä ajatuksia ja näkökulmia ja kokemuksia. Kiitos teille.
- Kokko: Kiitos kun kuuntelit tämän podcastin. Jos keskustelumme herätti sinussa ajatuksia, voit lähettää meille palautetta Väestöliiton verkkosivujen tai somen kautta. Jakso oli osa podcast-sarjaa, joka toteutettiin Tasa-arvo ja isät -hankkeessa Väestöliitossa. Hankkeen pääyhteistyökumppanina on ollut Repo Work ja päärahoittajana Työsuojelurahasto.