

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

**SUOMALAISTEN
KANSAINVÄLISIIN
TEHTÄVIIN**

**NAISUPSEERIEN
SOTILAALLISIIN**

**OSALLISTUMINEN
KRIISINHALLINTA-**

EUK:n tutkielma

Kapteeni

Sini Kouri

Esiupseerikurssi 66

Maasotalinja

Huhtikuu 2014

Kurssi Esiupseerikurssi 66	Linja Maasotalinja
Tekijä Kapteeni Sini Kouri	
Tutkielman nimi Suomalaisten naisupseerien osallistuminen kansainvälisiin sotilaallisiin kriisinhallinta-tehtäviin	
Oppiaine, johon työ liittyy Sotilaspedagogiikka	Säilytyspaikka Kurssikirjasto (MPKK:n kirjasto)
Aika Huhtikuu 2014	Tekstisivuja 40 Liitesivuja 11
TIIVISTELMÄ	
<p>Kansainväliset sotilaalliset kriisinhallintaoperaatiot ovat muuttuneet yhä vaativammiksi ja kriisinhallinnan tehtäväkenttä on laajentunut ja monipuolistunut. Operaatioalueella olevilta kriisinhallintahenkilöiltä odotetaan yhä enemmän kykyä yhteistyöhön kaikkien toimijoiden kanssa yhteiskunnan vakauden ja turvallisuuden palauttamiseksi ja säilyttämiseksi. Yhdistyneiden kansakuntien päätöslauselman 1325 ”Naiset, rauha ja turvallisuus” täytäntöönpanolla halutaankin hyödyttää koko yhteiskunnan vakautta ja kehitystä.</p> <p>Suomi tukee naisten kouluttautumista kohti vaativimpia tehtäviä ja esittää naisia kansainvälisiin johtotehtäviin YK:n päätöslauselman 1325 teeman mukaisesti. Tutkielman tarkoituksena oli tutkia puolustusvoimien virassa olevien naisupseerien motiiveja hakeutua kriisinhallinta-tehtäviin sekä naisten osallistumisen vaikutuksia kriisinhallintaoperaatioihin. Ongelmana oli vähäinen aiempi tiedon määrä suomalaisten naisten vaikuttamista osallistua sotilaallisiin kriisinhallintatehtäviin, jotta hakeutumista voitaisiin edistää.</p> <p>Tutkimusstrategiana sovellettiin monimenetelmäistä tiedonkeruutapaa määrällisen ja laadullisen aineiston saamiseksi. Tutkimusmenetelmänä käytettiin survey-tutkimusta, jonka avulla pyrittiin kuvaamaan naisupseerien sekä operaatioista kotiutuneiden rauhanturvaajien käsityksiä, mielipiteitä ja asenteita tutkittavasta aiheesta. Tutkielman empiirinen osuus perustuu naisupseereille suunnattuun kyselyyn. Tutkielmassa hyödynnettiin lisäksi Porin prikaatin kotiutuneille rauhanturvaajille teettämän tasa-arvokyselyn tuloksia.</p> <p>Tutkielman tuloksena ilmeni, että naisrauhanturvaajien osallistumisen vaikutuksista merkittävin oli yhteyden saaminen paikalliseen naisväestöön. Myös miesten ja naisten työskentely yhdessä samoissa tehtävissä nähtiin tärkeänä esimerkkinä sukupuolten välisestä tasa-arvosta. Positiivisten vaikutusten saavuttamiseksi naisten määrän kriisinhallintatehtävissä tulisi kasvaa nykyisestä. Merkittävimmät naisupseerien kriisinhallintatehtäviin hakeutumattomuuden syyt olivat perheen perustamiseen liittyvät sosiaaliset syyt. Motivaatioon hakeutua kriisinhallintatehtäviin vaikutti eniten ammattitaidon ja itsensä kehittäminen.</p> <p>Tutkimuksen johtopäätöksenä todetaan, että naisupseerit ovat pääosin halukkaita palvelemaan kriisinhallintatehtävissä, vaikka osallistuminen onkin henkilömäärältään vähäistä. Naisten mahdollisuuden hakeutua kriisinhallintatehtäviin voidaan vaikuttaa laatimalla urasuunnitelma varhaisemmassa vaiheessa ja lisäämällä naisupseereille kohdennettua tietoa kriisinhallintatehtävistä. Kriisinhallintatehtäviin halukkaita naisia olisi enemmän kuin näyttäisi olevan mahdollista irrottaa kotimaan tehtävistä. Tutkielman tulosten mukaan kehityskohteita rekrytoinnin parantamiseksi on olemassa ja mikäli määrä halutaan lisätä, näyttäisi siihen myös olevan keinoja.</p>	
AVAINSANAT Sotilaallinen kriisinhallinta, rauhanturvaaminen, päätöslauselma 1325, gender, toimintakyky	

**SUOMALAISTEN NAISUPSEERIEN OSALLISTUMINEN
KANSAINVÄLISIIN SOTILAALLISIIN KRIISINHALLINTA-
TEHTÄVIIN**

SISÄLLYSLUETTELO

1	JOHDANTO	1
2	TUTKIMUSTEHTÄVÄ	4
2.1	Tutkimuskysymykset.....	4
2.2	Tutkimusmenetelmät	5
2.3	Tutkimusaineiston esittely.....	6
2.4	Tutkielman luotettavuus	7
3	NAISTEN MERKITYS KRIISINHALLINTATEHTÄVISSÄ	10
3.1	Naisten osallistumisen edut	12
3.2	Naisten osallistumisen haasteet	20
3.3	Johtopäätökset naisten osallistumisen merkityksestä.....	24
4	NAISUPSEERIEN MOTIVAATIO KRIISINHALLINTATEHTÄVIIN	26
4.1	Motiivit hakeutumiselle.....	27
4.2	Hakemattomuuden ja valitsemattomuuden syyt.....	30
4.3	Johtopäätökset hakeutumisesta.....	36
5	YHTEENVETO JA POHDINTA	38
	LÄHTEET	41
	LIITTEET	45

**SUOMALAISTEN
KANSAINVÄLISIIN
TEHTÄVIIN** **NAISUPSEERIEN
SOTILAALLISIIN** **OSALLISTUMINEN
KRIISINHALLINTA-**

1 JOHDANTO

“We encourage states and our partners to ensure women’s participation in the prevention, management and resolution of conflicts. The overall aim is to raise awareness and work toward greater female participation in the areas of defense and security.” Mari Skåre – NATO Secretary General’s Special Representative for Women, Peace and Security (Skåre 2012)

Rauhanturvaamisen ja kriisinhallinnan tarkoituksena on parantaa kriisialueen olosuhteita ja luoda edellytykset pysyvän rauhan saavuttamiselle. Peruskäsitteinä toiminnalle ovat rauha, turvallisuus ja oikeudenmukaisuus. Niin miehillä kuin naisillakin on yhtä lailla edellytyksiä rauhan turvaamiseen. (Suomen kansallinen toimintaohjelma 2012–2016 / 2012.) Tutkielmani käsittelee suomalaisten naisupseerien osallistumista kansainvälisiin sotilaallisiin kriisinhallintatehtäviin. Tutkielman keskeisimmät käsitteet ovat liitteessä yksi.

Yhdistyneiden kansakuntien (YK) turvallisuusneuvosto hyväksyi 31.10.2000 päätöslauselman 1325 ”Naiset, rauha ja turvallisuus”. Päätöslauselmassa käsitellään naisten ja tyttöjen asemaa konflikteissa sekä sukupuolen perusteella tapahtuvaa väkivallan ennaltaehkäisyä. Päätöslauselmalla pyritään edistämään tasavertaisuutta kasvattamalla naisten osuutta rauhanneuvotteiluissa, rauhanrakentamisessa sekä rauhanturvatoiminnassa. (United Nations Security Council Resolution 1325.) Vuonna 2008 hyväksyttiin YK:n päätöslauselma 1820 ja vuonna 2009 sitä täydentävä päätöslauselma 1888. Vuosina 2009 ja 2010 hyväksyttiin päätöslauselmat 1889 ja 1960. Vuonna 2013 julkaistiin päätöslauselmat 2106 kesäkuussa ja 2122 lokakuussa. Myöhemmin laaditut päätöslauselmat täydentävät päätöslauselmaa 1325. Päätöslauselmissa käsi-

tellään seksuaalista väkivaltaa konflikteissa sekä naisten ja lasten suojelua väkivallalta. Lisäksi päätöslauselmissa kehoitetaan listaamaan rikoksiin syyllistyneet tahot ja toimimaan heitä vastaan. Tavoitteena on luoda strategia naisrauhanturvaajien määrän lisäämiseksi sekä laajentaa naisten roolia ja osuutta rauhanturvaoperaatioissa. Viimeisimmässä päätöslauselmassa 2122 korostetaan konkreettisia toimia naisten määrän lisäämiseksi. Tässä tutkielmassa viitataan päätöslauselman 1325 numerolla jatkossa koko päätöslauselmaperheeseen. (United Nations Security Council Resolution 1325, 1820, 1888, 1889, 1960, 2106, 2122.)

Ulkoasiainministeriö julkaisi vuonna 2008 yhteistyössä muiden ministeriöiden, kansalaisjärjestöjen sekä tutkimuslaitosten edustajien kanssa laaditun Suomen kansallisen toimintaohjelman YK:n 1325 päätöslauselman toimeenpanemiseksi. Vuonna 2012 laadittiin uusi kansallinen ohjelma toimeenpanon tehostamiseksi vuosille 2012–2016. Suomi noudattaa toimintaohjelmassaan tasa-arvon kaksoisstrategiaa, jolla tarkoitetaan tasa-arvon edistämistä ja sukupuolinenäkökulman huomioon ottamista kaikessa päätöksenteossa. Toimintaohjelman tarkoituksena on kehittää sukupuolten välistä tasa-arvoa siten, että naisilla ja miehillä on samat oikeudet, velvollisuudet ja mahdollisuudet kaikilla elämäalueilla. Päätöslauselman 1325 täytäntöönpanolla on tavoitteena hyödyttää koko yhteiskunnan vakautta ja kehitystä. (Suomen kansallinen toimintaohjelma 2012–2016 / 2012, 5, 12.)

Vuoden 2011 hallitusohjelmassa kiinnitetään erityistä huomiota naisten osallistumiseen kriisinhallintaan kannustamalla ja tukemalla naisia hakeutumaan kriisinhallintatehtäviin. Toimintaohjelman mukaan rekrytointikäytäntöjen on oltava oikeudenmukaisia, tasa-arvoisia ja avoimia molemmille sukupuolille. (Suomen kansallinen toimintaohjelma 2012–2016 / 2012, 8–11, 23–26.) Puolustusvoimissa sotilaallisen kriisinhallinnan gender-toimintaa (kts. liite 1) ohjaa ja koordinoi Pääesikunnan henkilöstösasto, joka määrää gender-toiminnan kehittämistavoitteet ja tehtävät. Suomen kansallisen toimintaohjelman pohjalta Pääesikunta onkin laatinut normiluonnoksen, joka käsittelee sotilaallisen kriisinhallinnan gender-toiminnan kehittämistavoitteita ja eri hallintoyksiköiden vastuita niiden toimeenpanossa muun muassa kriisinhallintahenkilöstön rekrytoinnin osalta. (PE asiakirja AJ11039 / 2013.) Ulkoasiainministeriön ja Pääesikunnan asiakirjat edellyttävät, että Suomi pyrkii lisäämään naisten määrää sotilaallisissa kriisinhallintatehtävissä. Naisten hakeutumista kriisinhallintatehtäviin kannustetaan tukemalla kouluttautumista kohti vaativimpia tehtäviä ja esittämällä naisia kansainvälisiin johtotehtäviin. Lisäksi tavoitteena on kiinnittää huomiota kriisinhallintatehtävissä toimimisen ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. (Suomen kansallinen toimintaohjelma 2012–2016 / 2012, 39, 46; PE asiakirja AJ11039 / 2013.)

Tutkielman aiheen valintaan on vaikuttanut Suomen kansallisen toimintaohjelman tavoitteet, jossa Suomi edistää YK:n päätöslauselman 1325-aiheisia tutkimuksia (Suomen kansallinen toimintaohjelma 2012–2016 / 2012, 39, 46). Aihe on erittäin ajankohtainen ja sitä koskevat viimeisimmät ohjeet ja käskyt on laadittu vuoden 2013 aikana. Tällä tutkielmalla pyritään keräämään tietoa ja selvittämään keinoja edellä mainittujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Aiheen valintaan on vaikuttanut myös tutkijan työpaikka, joka ennen esiuupseerikurssia oli Porin prikaatin henkilöstöosastolla henkilöstöalanjohtajana osastoupseerina. Tutkijan toimenkuvaan kuului operaatioissa olevien rauhanturvaajien henkilöstöasioiden johtaminen ja asiantuntija-tehtävät. Lisäksi tutkija on kouluttanut tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita kriisinhallintaoperaatioihin lähteville rauhanturvaajille ja hänet on nimetty puolustusvoimien valtakunnalliseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmään. Tutkijan henkilökohtaiset kokemukset ja aihealueen tuntemus auttoivat tiedon keräämisessä ja analysoinnissa.

Tutkielma on rajattu koskemaan puolustusvoimien virassa olevien suomalaisten naisupseerien hakeutumista sotilaallisiin kriisinhallintatehtäviin sekä naisten osallistumisen merkitystä kriisinhallintatehtäviin. Tässä tutkielmassa kriisinhallinnalla tarkoitetaan jatkossa ainoastaan sotilaallista kriisinhallintaa. Painopisteen valintaan on vaikuttanut Suomen tavoite saada naisia vaativimpiin ja ylemmän tason johtotehtäviin. Tutkielma on rajattu käsittelemään vuoden 2008 jälkeistä aikaa, jolloin ulkoasianministeriö julkaisi ensimmäisen kansallisen toimintaohjelman YK:n päätöslauselman 1325 toimeenpanemiseksi, aina vuoteen 2013 saakka.

Suomessa ei ole tehty aikaisempaa naisupseereiden hakeutumista kriisinhallintatehtäviin käsittelevää tutkimusta. YK:n päätöslauselman 1325 toimeenpanoon liittyen on tehty useita kansainvälisiä tutkimuksia ja raportteja. Näitä ovat muun muassa Ruotsissa tehty pamfletti käytännön toimenpiteistä Gender-toiminnan edistämiseksi (Genderforce 2007), NATO:n raportti YK:n päätöslauselman toimeenpanemiseksi (NATO 2013) ja tuoreimpana NATO:n tutkimus Gender-toiminnan toteutumisesta NATO -johtoisissa operaatioissa (Lackenbauer & Langlais 2013). Naisrauhanturvaajista on tehty Suomessa muita tutkimuksia, joita ovat muun muassa *Sisaret Sinibareteissa*, joka käsittelee vapaaehtoisen asepalveluksen suorittaneiden naisten kokemuksia sairaanhoitajan tehtävistä YK-palveluksessa (Harakka & Villanen 2002) sekä *Tasa-arvoinen turvallisuus?*, joka käsittelee sukupuolten yhdenvertaisuutta suomalaisessa maanpuolustuksessa ja kriisinhallinnassa (Jukarainen & Terävä 2010).

2 TUTKIMUSTEHTÄVÄ

Tutkielman tarkoituksena oli selvittää, mitä vaikutuksia naisrauhanturvaajien määrän kasvulla on kriisinhallintatehtävissä sekä selvittää naisten motivaatioita hakeutua kriisinhallintatehtäviin. Kohdejoukkoon valittiin tarkoituksenmukaisesti ainoastaan puolustusvoimien virassa olevat naisupseerit, koska päämääränä oli selvittää, miten saada naisia johtotehtäviin Suomen tavoitteiden mukaisesti. Tutkielmaa varten kerättiin tietoa naisupseerien näkökulmasta heidän kokemuksistaan ja motiiveistaan hakeutua kriisinhallintatehtäviin. Samalla pyrittiin löytämään keinoja, joilla hakeutumista ja tehtäviin sijoittamista voitaisiin edistää ja kehittää.

Tutkielmassa hyödynnettiin kotiutuneille rauhanturvaajille teetettyä tasa-arvokyselyä, joka kartoittaa naisten kriisinhallintaoperaatioihin osallistumisesta saavutettavia etuja ja haittoja. Selvittämällä edut ja haitat voidaan naisia rekrytoida tehtäviin ja operaatioihin, joissa sukupuolesta on operaation kannalta hyötyä. Samalla otetaan huomioon mahdolliset haitat ja riskit, joita sukupuoli tietyntyyppisissä operaatioissa saattaa aiheuttaa. Haittojen tiedostamisella voidaan puuttua mahdollisiin epäkohtiin ja toisaalta etujen avulla kannustaa ja motivoida naisia hakeutumaan kriisinhallintatehtäviin.

2.1 Tutkimuskysymykset

Naisten hakeutumisen edistämisen kannalta ongelmana oli vähäinen aiempi tiedon määrä suomalaisten naisten vaikuttamista osallistua sotilaallisiin kriisinhallintatehtäviin, jotta hakeutumista voitaisiin edistää. YK:n päätöslauselman 1325 ja Suomen kansallisen toimintaohjelman yhtenä teemana on, että naisrauhanturvaajien määrää halutaan kasvattaa ja heidän osallistumisensa koetaan hyödylliseksi. Tarkoituksena oli selvittää puolustusvoimien naisupseerien motiiveja hakeutua tehtäviin sekä hakeutumattomuuden syitä. Lisäksi pyrittiin löytämään keinoja hakeutumisen edistämiseksi. Tutkielman taustaksi kartoitettiin, miten paljon suomalaisten naisten osuus on sotilaallisissa kriisinhallintatehtävissä ja mitä vaikutuksia naisten osallistumisella on operaation kannalta.

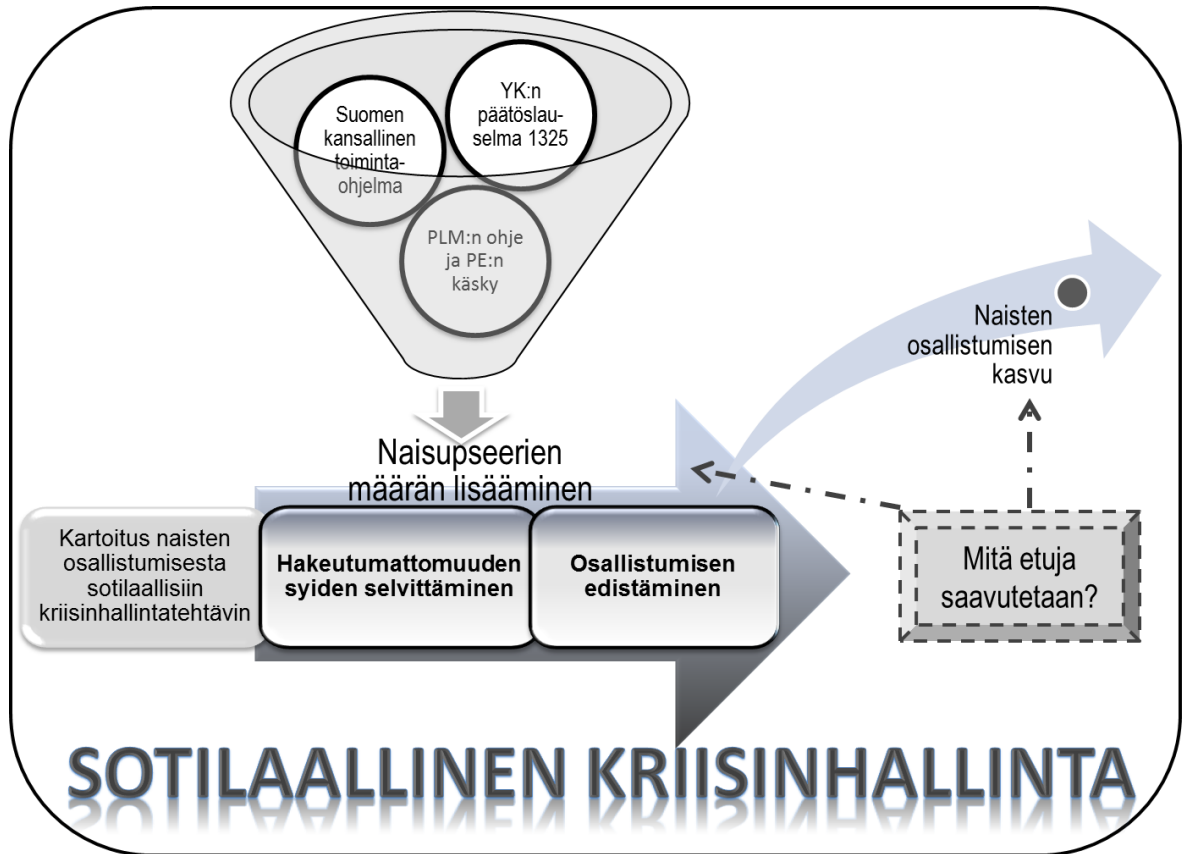
Päätutkimuskysymys:

Miten suomalaisten puolustusvoimien palveluksessa olevien naisupseerien osallistumista sotilaallisiin kriisinhallintatehtäviin voidaan edistää?

Päätutkimuskysymyksestä johdetut alakysymykset ovat:

1. Miksi naisupseerit hakeutuvat sotilaallisiin kriisinhallintatehtäviin?

2. Mikä rajoittaa naisupseerien hakeutumista sotilaallisiin kriisinhallintatehtäviin?
3. Mitä etua naisrauhanturvaajien määrän lisäämisellä koetaan saavutettavan?
4. Mitä haittapuolia naisrauhanturvaajien määrän lisäämisellä koetaan olevan?



Kuva 1. Tutkielman viitekehys (Tutkijan laatima)

2.2 Tutkimusmenetelmät

Tässä luvussa kuvataan, mitä tutkimusmenetelmiä tätä tutkielmaa tehdessä on käytetty ja minkä takia nämä menetelmät sopivat juuri tähän tutkielmaan. Tutkimus-, aineistonkeruu ja aineistonanalyysimenetelmät on kuvailtu ja selitetty niin tarkasti, että niiden perusteella voidaan arvioida menetelmien ja saatujen aineistojen asianmukaisuutta ja edustavuutta sekä tulosten luotettavuutta (Miles & Huberman & Saldaña 2014, 311–312; Sajavaara 2012, 261–262). Tutkielmassa on pyritty ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä, jossa suositetaan ihmisiä tiedonkeruun instrumentteina. Kohdejoukko on valittu tarkoituksenmukaisesti ja vastauksia käsitellään ainutlaatuisina ja aineistoa tulkitaan sen mukaisesti (Hirsjärvi 2012, 164).

Aineistonkeruumenetelminä käytettiin pääasiassa kysely- ja asiakirjatutkimusta. Tutkimusmenetelmänä käytettiin survey- eli kyselytutkimusta, jonka avulla voidaan kuvata laajojen joukkojen käsityksiä, mielipiteitä ja asenteita. Kyselytutkimukseen perustuvan aineiston etuna on, että sen avulla voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto. Kyselymenetelmän valintaan vaikutikin tutkimusaineiston saatavuus, vastaajien intymiteettisuoja ja kustannustehokkuus. (Anttila 1998.) Toisaalta tutkimusmetodin heikkoutena voidaan pitää aineiston pinnallisuutta. Siksi vastauksia pyrittiin syventämään avoimilla kysymyksillä ja avoimella sanalla. Kyselymuotona on tämän vuoksi käytetty monivalintakysymysten ja avoimien kysymysten välimuotoa.

Monivalintakysymyksen avulla vastaajat pystyvät helpommin tunnistamaan kysytyn asian ja vastauksia on myös helpompi käsitellä ja analysoida. Avoimien kysymysten etuna on, että vastaajien on mahdollista tuoda esille omia näkemyksiään, mielipiteitään ja motivaatioon liittyviä seikkoja. (Hirsjärvi 2012, 201.) Kysymyksiin olikin annettu valmiita vastausvaihtoehtoja, jotta vastaajien oli helpompi ymmärtää, millaisia asioita kysytään. Avoimissa kysymyksissä vastaajien oli mahdollista tuoda esille jokin uusi näkökohta ja täydentää vastauksiaan vapaasti. Vaikka laadullisen ja määrällisen tutkimuksen menetelmät eroavat toisistaan melko huomattavasti, niiden kahtiajakoa ei pidä korostaa liian voimakkaasti (Metsämuuronen 2008, 59–60). Soveltamalla monimenetelmäistä aineistonkeruutapaa pyrittiin saamaan määrällisen aineiston lisäksi laadullista aineistoa ja vastaajien omia kokemuksia asiasta. Kaikkia näkökoh-
tia ei välttämättä ole ennalta tiedossa, koska vastaavaa tutkimusta ei ole aiemmin tehty. Kyselyllä on pyritty ymmärtämään todellisuutta ja hahmottamaan naisten osallistumiseen vaikuttavia asioita suhteessa toimintakyvyn eri osa-alueisiin. Aineiston analysointiin on käytetty soti-
laan toimintakyvyn käsitettä ryhmittelemällä vastauksia teemoittain toimintakyvyn osa-
alueitten mukaisesti (Toiskallio 1998, 25–28). Teemoittelemalla vastausaineistosta katego-
rioittain on pyritty löytämään samanlaisia tai toisistaan poikkeavia seikkoja (Miles & Huber-
man & Saldaña 2014, 277–278).

2.3 Tutkimusaineiston esittely

Tutkielman primääriaineisto kerättiin tutkijan laatimalla ja teettämällä kyselyllä, joka suunnattiin puolustusvoimien virassa oleville naisupseereille. Lisäksi on hyödynnetty Porin prikaatin keräämää operaatioista kotiutuville rauhanturvaajille teettämää tasa-arvokyselyä sekä aiheeseen liittyviä tutkimuksia ja raportteja. Kotiutuneille rauhanturvaajille teetetty tasa-arvokysely on tutkielman liitteenä kaksi ja naisupseereille suunnattu kysely liitteenä kolme.

Pääsikunnasta saadun tiedon mukaan puolustusvoimien palveluksessa oli lokakuussa 2013 kyselyn lähettämishetkellä 80 naisupseeria (I. Kärkkäinen, henkilökohtainen tiedonanto 11.10.2013). Kysely lähetettiin PVAH-järjestelmällä (puolustusvoimien asianhallinta) henkilökohtaisesti 79 naisupseerille (pl. tutkija itse), joista kuitenkin poissaoloilmoitusten ja vastaanottokuittausten perusteella 22 naisupseeria ei tavoitettu. Kyselyyn vastasi 40 naisupseeria, joka on siis puolet naisupseerien kokonaismäärästä ja 70 prosenttia kyselyn vastaanottaneiden määrästä. Pääosa vastaajista oli 30–40-vuotiaita. Vastaajia oli jokaisesta puolustushaarasta: 26 maavoimista, 10 merivoimista ja 4 ilmavoimista. Perhesuhteeseen 25 naisupseeria ilmoitti olevansa naimisissa tai avoliitossa ja 15 ilmoitti olevansa naimaton. Vastaajista 15:llä oli 1–2 lasta, jotka olivat vielä hyvin nuoria, 0–7 ikävuoden välillä.

Asiakirjoista selvitettiin perusteet naisten määrän lisäämiseksi kriisinhallintatehtävissä. Tutkielman taustaksi on kerätty lisäksi tilastollista aineistoa viime vuosien kriisinhallintatehtäviin osallistuneista naisupseereista sekä heidän tehtävistään. Muista kirjallisista julkaisuista on selvitetty taustaa johtavassa asemassa olevien naisten työuran haasteista. Tärkeimmät aiheeseen liittyvät tutkimukset ovat Annica Kronsellin *Gender, sex, and the postnational defence. Militarism and peacekeeping* ja Carol Cohnin *Women & Wars* (Kronsell 2012; Cohn 2013). Muita tutkielman kannalta merkittäviä julkaisuja ovat Pohjoismaiden, YK:n, EU:n ja NATO:n julkaisemat raportit YK:n päätöslauselman 1325 toimeenpanon toteutumisesta (EU Operations HQ 2006; Genderforce 2007; NORDEFECO 2010; UN Peacekeeping 2012; Nato 2013).

2.4 Tutkielman luotettavuus

Tutkielman luotettavuutta, pätevyyttä ja objektiivisuutta tarkasteltaessa sen reliabeliutta ja validiutta arvioidaan virheellisten tulosten välttämiseksi. Reliabelius tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta sekä kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Validius taas tarkoittaa sitä, kuinka hyvin mittareilla ja tutkimusmenetelmillä on kyetty mittaamaan juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata. (Miles & Huberman & Saldaña 2014, 311–314; Hirsjärvi 2012, 231.) Validiteetti voidaan jakaa ulkoiseen ja sisäiseen validiteettiin. Ulkoinen validiteetti tarkoittaa tutkimuksen yleistettävyyttä ja sisäinen tutkimuksen luotettavuutta käsitteiden, mittarin ja teorian kannalta. Mittarin reliabelius voidaan laskea rinnakkaismittauksella, toistomittauksella tai sisäisellä yhteneväsyydellä. (Metsämuuronen 2000, 41.)

Luotettavuuden parantamiseksi mittarista rakennettiin ensin raakavedos, johon pyydettiin kollegoiden korjausehdotuksia. Mittaria tarkennettiin korjausten perusteella, jonka jälkeen se

vielä testattiin koehenkilöillä ennen varsinaista mittarin käyttöönottoa. Käytetty mittari on melko pitkä, jolloin sen luotettavuus on yleensä parempi kuin lyhyen mittarin. Kyselyssä käytettiin viisiportaista skaalaa, jolloin varianssin on mahdollista olla suurempi ja reliabiliteetti täten korkeampi. (Metsämuuronen 2000, 44.)

Naisupseereille teetetty kysely on laadittu tätä tutkielmaa varten ja sitä käytettiin ensimmäistä kertaa tässä tutkielmassa. Kyselyn laatimisvaiheessa sitä testattiin kahdella Rajavartiolaitoksen naisupseerilla, jotta varmistuttiin kyselyn ymmärrettävyydestä ja toimivuudesta. Kysely on mahdollista toistaa sellaisenaan uudelleen ja se voidaan osoittaa henkilöille, jotka vastasivat tähänkin kyselyyn. Vastaukset olivat selkeitä ja vastasivat niihin kysymyksiin, joita oli haettukin. Toisin sanoen, vastaajat olivat ymmärtäneet kysymykset oikein, mikä oli pääteltävissä erityisesti avoimista vastauksista. Mittarin, teorian ja käsitteiden toimivuudella sekä mittauksen virheiden poistamisella parannettiin tutkielman sisäistä validiteettia (Miles & Huberman & Saldaña 2014, 312–313 ; Metsämuuronen 2000, 41).

Tutkittavan joukon pienestä koosta johtuen oli tarpeellista tutkia koko perusjoukkoa, jolloin kyseessä on kokonaistutkimus. Luotettavuutta lisää se, ettei joukkoa ole valittu otannalla satunnaisesti eikä ei-satunnaisesti. Kyselyyn vastanneita ei ole valittu tutkijan mielenkiinnon mukaisesti joko saatavuuden (helposti kokoon saatu joukko) tai harkinnan (halu tutkia oleellisia henkilöitä) mukaan. Ulkoista validiutta lisää tutkimustulosten yleistettävyyys tutkittavan joukon keskuudessa. (Miles & Huberman & Saldaña 2014, 314; Metsämuuronen 2000, 37, 41.) Kysely kohdennettiin kaikille puolustusvoimien virassa oleville naisupseereille eli koko populaatiolle. Kyselyyn vastasi määrällisesti puolet naisupseereista ja kyselyn vastaanottaneista 70 prosenttia, joten vastaajien määrän puolesta tulosta voidaan pitää luotettavana. Kokonaistutkimuksen ollessa kyseessä – vaikka kaikki eivät kyselyyn vastanneetkaan – voidaan vastausprosentin perusteella melko varmasti yleistää tutkittavan asian olevan näin tässä joukossa (Metsämuuronen 2000, 37).

Kriisinhallintaoperaatioista kotiutuville rauhanturvaajille on pidetty tasa-arvokysely Porin prikaatin toimesta satunnaisotannalla. Tutkijan omat valinnat eivät ole vaikuttaneet otantaan eivätkä käytettäviin vastauksiin, vaan aineisto on kerätty jo ennen tutkielman aloittamista. Kyselyyn vastanneita henkilöitä ei ole valittu etukäteen, vaan siihen ovat vastanneet sattumanvaraisesti eri kriisinhallintaoperaatioista kotiutuneet henkilöt. Satunnaisotanta on yleisesti ottaen parempi kuin ei-satunnainen otanta, koska se lisää tutkielman luotettavuutta (Metsämuuronen 2000, 37). Kysely on toistettavissa sellaisenaan, mutta täsmälleen kyselyyn vastanneiden henkilöiden tavoittaminen on hankalaa. Tutkielmassa hyödynnetyn kuuden eri tasa-

arvokyselyn tulokset ovat kuitenkin hyvin samansuuntaisia, joten tuloksia voidaan niin ikään pitää luotettavina. Otanta oli melko suuri, mutta kyselyn tuloksia heikentää se, ettei pääosalla vastaajista ollut kokemusta kysyttävästä asiasta. Tosin tästäkin vastauksesta voidaan tehdä johtopäätöksiä naisrauhanturvaajien määrään liittyen. Henkilöt, joilla oli kokemusta kysyttävästä asiasta, olivat ymmärtäneet kysymykset avointen vastausten perusteella oikein, mikä parantaa sisäistä validiteettia. Kyselyyn vastanneet ovat palvelleet neljässä eri operaatiossa eri vuosina, joten vastaukset ovat kattaneet eri maissa ja eri aikaan palvelleiden näkemykset. Tulokset ovat suuren otannan, kyselyn useamman ajankohdan ja eri operaatioiden takia osittain yleistettävissä, mutta ulkoista validiteettia heikentää tutkittavan joukon kokemattomuus tutkitavasta asiasta.

Tarkasteltaessa samaa ilmiötä eri suunnista ja käyttämällä useampaa tutkimusmenetelmää, sen varmempaa on saatu tieto (Metsämuuronen 2008, 60). Molemmista kyselyissä oli suljettuja ja avoimia kysymyksiä sekä lisäksi hyödynnettiin jo olemassa olevia tutkimusten tuloksia. Suljetuilla kysymyksillä mahdollistettiin vastaaminen samantyyppiseen kysymykseen useamassa kohdassa, jolloin vastauksia voitiin vertailla luotettavuuden lisäämiseksi. Tulosten reliabilitutta nostettiin sisäisellä yhteneväisyydellä mittaamalla samaa asiaa useammalla kysymyksellä (Metsämuuronen 2000, 52–53). Tutkielmaan käytettävissä olevan rajallisen ajan vuoksi reliabilitutta ei ollut mahdollista mitata rinnakkais- tai toistomittauksella, teettämällä kyselyä useampaan kertaan tai laatimalla kahta erillistä mittaria. Suljetut kysymykset auttoivat vastaajaa tunnistamaan kysytyn asian, jolloin vastaaminen oli helpompaa ja vastaaminen tapahtui oikeaan asiaan. Avoimiin kysymyksiin vastaajilla oli mahdollisuus ilmaista voimakkaammin omia tunteitaan, keskeisinä pitämiään asioita sekä tuoda esille uusia asioita, joita kyselyä laadittaessa ei välttämättä ollut huomioitu. Avoimilla vastauksilla oli mahdollista havaita myös suljetun kysymyksen väärinymmärrys.

Naisten määrän lisäämisen osalta tulosten yleistettävyyttä ajatellen on muistettava, että niin kyselyihin vastanneiden naisten kuin miestenkin näkemykset perustuvat osittain ainoastaan ennakkokäsitykseen, kokemuksiin kotimaan tehtävissä tai kulttuuriin asioihin sukupuolen vaikutuksista kriisinhallintatehtävissä. Osaa kyselyjen tuloksia on kuitenkin voitu verrata kansainvälisiin tutkimuksiin ja raportteihin, joiden kanssa tulokset ovat samanlaisia. Tutkielman luotettavuuteen on vaikuttanut myös tutkijan esiymmärrys käsiteltävästä asiasta. Tutkielman tuloksia naisten määrän kriisinhallintatehtäviin lisäämisen vaikutuksista sekä naisupseerien motiiveista hakeutua kriisinhallintatehtäviin voidaan edellä esitettyjen perusteiden pohjalta pitää luotettavina.

3 NAISTEN MERKITYS KRIISINHALLINTATEHTÄVISSÄ

Naiset ovat voineet osallistua kriisinhallintatehtäviin vuodesta 1991. Vapaaehtoisen asepalveluksen tultua naisille mahdolliseksi vuonna 1995 rekrytointikäytännöt yhdenmukaistettiin nais- ja mieshakijoiden välillä. Yhdenmukaistamisen jälkeen lähes poikkeuksetta kriisinhallintatehtävissä palvelevilta on vaadittu myös suoritettu varusmiespalvelus. (Harakka & Villanen, 2002, 30–31.)

Ensimmäisenä vuonna kriisinhallintatehtävien tultua naisille mahdolliseksi hakeutui palvelukseen 3 884 naista. Ennen vuotta 1995 hakijoiden määrä vaihteli vuosittain noin 1 500–2 300 välillä. Rekrytointikäytänteiden yhdenmukaistamisen jälkeen on reservistä hakeutuvien naisten määrä laskenut merkittävästi. 2000-luvun taitteessa naishakijoiden määrä tippui alle 500:n ja on laskenut tästä edelleen vuosittain. Tarkasteltaessa tarkemmin aikaväliä 2008–2013 Suomen kansallisen toimintaohjelman julkaisemisen jälkeen, on reservistä kriisinhallintatehtäviin hakeutujia ollut vuosittain noin 60–90 naista. Voidaan tosin todeta, että myös kokonaishakeutujien määrä on laskenut merkittävästi 1990-luvun noin 10 000 hakijasta noin 1 500–2 000 hakijaan vuodessa. Viime vuosina naisten osuus kokonaishakijamäärästä on ollut alle viisi prosenttia, lukuun ottamatta vuotta 2013, jolloin naishakijoita oli lähes seitsemän prosenttia. (Porin prikaatin rekrytointialan tilastot toimintavalmiuteen hakeutuneet 2013.)

Vuosina 1991–2013 naisia on palvellut kriisinhallintatehtävissä yhteensä 504, joiden tarkempi henkilöstöryhmien mukainen jaottelu on esitetty liitteessä neljä. Puolustusvoimien vuosikertomusten mukaan naisten vapaaehtoisen asepalveluksen on suorittanut noin 6 000–7 000 naista. Asepalveluksen suorittaneista vajaat viisi prosenttia on osallistunut kriisinhallintatehtäviin. Suomen toista toimintaohjelmaa laadittaessa vuonna 2012 sotilaallisiin kriisinhallintatehtäviin osallistui noin 400 sotilasta, joista noin kolme prosenttia oli naisia (Suomen kansallinen toimintaohjelma 2012–2016 / 2012, 23). Suomesta kriisinhallintatehtäviin osallistuneiden määrä oli vuonna 2013 noin 400 henkilöä, joista naisia oli noin seitsemän prosenttia. Vertailun vuoksi voidaan todeta, että vuonna 2011 ruotsalaisten naisten määrä kriisinhallintaoperaatioissa ruotsalaisiin miehiin verrattuna oli yhdeksän prosenttia (Kronsell 2012, 110). YK:n kriisinhallintaoperaatioihin osallistuvien maiden naisten kokonaismäärä vuonna 2012 oli 2,7 prosenttia (Cohn 2013, 223).

Ensimmäiset naisupseerit astuivat puolustusvoimien sotilasvirkoihin reilut kymmenen vuotta sitten. Puolustusvoimien viroissa olevista naisupseereista 16 on ollut kriisinhallintatehtävissä, mikä on 20 prosenttia naisupseerien kokonaismäärästä. Näin ollen tarkasteltaessa naisupseeri-

en osallistumista kriisinhallintatehtäviin voidaan todeta luvun olevan suhteessa puolustusvoimien palveluksessa oleviin naisupseereihin melko korkea. (Puolustusvoimien vuosikertomukset 1999–2012; Porin prikaatin rekrytointialan tilastot kriisinhallintatehtävissä palvelleet naiset 2013.)

Operaatiot, joissa naiset ovat palvelleet, jakautuvat hyvinkin erilaisiin niin tehtävien kuin olosuhteiden osalta. Operaatiot ovat olleet sotilastarkkailijaoperaatioita, perinteisiä rauhanturvaoperaatioita sekä kriisinhallintaoperaatioita (erot tarkemmin liitteessä 1). Naisia on ollut enemmän esikunta- ja tukitehtävissä kuin operatiivisissa tehtävissä. Yhteysupseerin tai yhteyshenkilön tehtävissä, joissa työskennellään linkkinä sotilasorganisaation ja paikallisten välillä, on ollut noin 20 naista. Naisupseerien tehtävät ovat olleet pääsääntöisesti esikunnan toimistoupseerin tai toimialapäällikön tehtäviä. Neljä naisista on ollut joukkueenjohtajan tai varapäällikön tehtävissä. (Porin prikaatin rekrytointialan tilastot kriisinhallintatehtävissä palvelleet naiset 2013.)

Porin prikaatissa on pidetty operaatioista kotiutuneille rauhanturvaajille tasa-arvokysely, jossa kysyttiin naisrauhanturvaajien vaikutuksista kriisinhallintaoperaatioissa. Tutkielmaan on koottu kuuden eri kyselyn tulokset, jotka ajoittuvat vuosille 2009–2011. Kyselyyn vastanneet ovat palvelleet Kosovon, Afganistanin, Tsadin tai Bosnian kriisinhallintaoperaatioissa. Kyselyyn on vastannut yhteensä 348 henkilöä, joista 14 on naisia. Naisia vastaajista oli siis neljä prosenttia. Vastaajien sukupuolisen jakauman perusteella vastauksista voidaan päätellä miesten näkemys asiasta. Naisten vähäisen vastaajamäärän vuoksi myös naisupseereille pidetyssä kyselyssä kysyttiin, olivatko he kriisinhallintatehtävissä kokeneet sukupuolesta olleen hyötyä tai haittaa. Mikäli vastaaja ei ollut palvellut kriisinhallintatehtävissä, kysyttiin hänen arviotaan siitä, missä tilanteessa sukupuolesta kriisinhallintapalveluksessa voisi olla haittaa tai hyötyä. Myös näitä vastauksia on hyödynnetty tässä luvussa lisäämään tietoa naisten näkökulmasta naisrauhanturvaajien vaikutuksista kriisinhallintaoperaatioissa.

Tasa-arvokyselyssä yhdeksän kysymystä koski naisten osallistumisen vaikutuksia. Vastauksia hyödyntämällä on pyritty vastaamaan alakysymyksiin: ”mitä etua naisrauhanturvaajien määrän lisäämisellä koetaan saavutettavan?” ja ”mitä haittapuolia naisrauhanturvaajien määrän lisäämisellä koetaan olevan?”. Kysymyskohtaiset vastaukset eri operaatioista on koottu yhteen taulukkoon. Eri operaatioista saatuja vastauksia ei ole tässä tutkielmassa syytä verrata keskenään vastausten jakauman ollessa hyvin samansuuntaisia. Jokaiseen kysymykseen oli myös mahdollista kommentoida avoimella vastauksella.

Kaikissa kysymyksissä käytettiin paljon vastausvaihtoehtoa kolme: ”ei kokemusta asiasta”. Vastauksen yleisyys osoittaa, että naisia on kriisinhallintatehtävissä niin pieni osuus, että suurimmalla osalla vastaajista ei ollut kokemusta asiasta. Tätä johtopäätöstä tukee muutamat avoimet vastaukset, joissa mainittiin, ettei henkilö ollut työskennellyt operaatiossa ollessaan naisrauhanturvaajien kanssa.

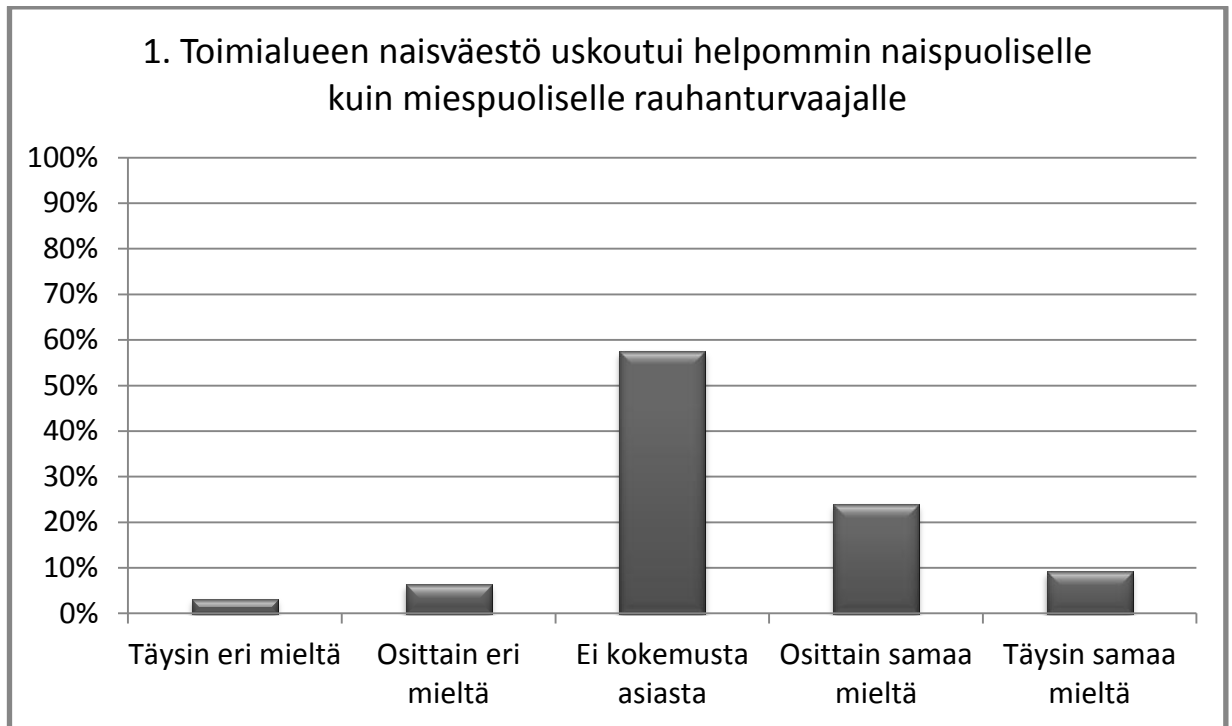
”Yleisesti ottaen otaksun, että naisiin kohdistuu miesvaltaisilla aloilla erityisiä odotuksia, mutta minulla ei ole omakohtaisia huomioita asian tiimoilta, koska SKJT:ssä (Suomalainen kriisinhallintajoukko Tsadissa) ei palvellut palvelusajanani yhtään naista.”

Mikäli henkilöllä ei ole ollut kokemusta tai käsitystä asiasta, hän on vastannut sen mukaisesti. Näin ollen tutkimustulosten muodostamiseksi on analysoitu ainoastaan vastauksia, joissa oli väitteestä osittain tai täysin eri tai samaa mieltä.

3.1 Naisten osallistumisen edut

Kriisinhallintaoperaatiossa tehtäviin kuuluu vuorovaikutus paikallisen väestön kanssa. Useiden tutkimusten mukaan naisten osallistumisella kriisinhallintaoperaatioihin voidaan saavuttaa hyötyä operaation kannalta. EU:n, YK:n ja NATO:n raporteissa todetaan, että etuja ovat yhteyden saaminen paikallisiin naisiin ja heidän tarpeidensa huomioiminen. Tietyissä kulttuureissa miehen ei ole sopivaa keskustella paikallisten naisten kanssa. Naispuolinen rauhanturvaaja voi parantaa joukkojen kommunikointikykyä paikallisten kanssa ja olla samalla myös esimerkkinä naisen asemasta. Perinteisesti naiset myös yhdistetään rauhanomaisuuteen ja empaattisuuteen, joilla on halu toimia eettisesti oikein. (EU Operations HQ 2006; Genderforce 2007; NORDEFCE 2010; UN Peacekeeping 2012; NATO 2013.)

Tähän lukuun on koottu rauhanturvaajilla pidetyn kyselyn tuloksia sekä aiemmissa tutkimuksissa saatuja tuloksia hyvien käytänteiden käyttöön ottamiseksi kriisinhallintaoperaatioissa. Kysymysten ollessa samansuuntaisia vastauksia on yhdistetty. Osaan vastauksista on liitetty taulukko havainnollistamaan vastausten jakautumista.



Kuvio 1. Toimialueen naisväestön suhtautuminen

Ensimmäisellä väittämällä selvitettiin rauhanturvaajien näkemystä siitä, miten paikalliset naiset suhtautuvat naispuolisiin rauhanturvaajiin. Täysin tai osittain samaa mieltä väittämän kanssa oli 33 prosenttia vastaajista. Ainoastaan yhdeksän prosenttia oli täysin tai osittain eri mieltä väittämän kanssa. Tästä voidaan päätellä, että naispuoliset rauhanturvaajat saavat helpommin tietoa paikallisilta naisilta. Tätä johtopäätöstä tukevat aiemmat tutkimukset, joiden mukaan paikallisväestön naiset suhtautuvat luottavammin naisrauhanturvaajien tiedon hankintaan ja haastatteluihin (EU Operations HQ 2006; Genderforce 2007; NORDEFECO 2010; UN Peacekeeping 2012; NATO 2013). Avoimissa vastauksissa tuotiin myös esille, että naisia on liian vähän. Väittämän arveltiin kuitenkin pitävän paikkansa, mikäli naisrauhanturvaajilla on mahdollisuus tehtävässään kommunikoida paikallisten naisten kanssa.

”Varmaankin toimii jos paikalliset naiset pääsevät puhumaan naisrauhanturvaajille.”

Kahdeksas väittämä (”Naisrauhanturvaaja antoi mahdollisuuden paikalliselle naisväestölle edes jollain tavalla tulla kuulluksi”) ja seitsemäs (”Toimialueen naisten tarpeet saatiin paremmin huomioitua naisrauhanturvaajien avulla”) väittämä olivat hyvin samankaltaisia kun ensimmäinen väittämä ja myös vastaukset jakaantuivat samaan tapaan. Seitsemännen väittämän vastaajista 30 prosenttia koki, että naisrauhanturvaajien avulla toimialueen naisten tarpeet saatiin huomioitua paremmin. Ainoastaan 10 prosenttia oli sitä mieltä, ettei sukupuolella

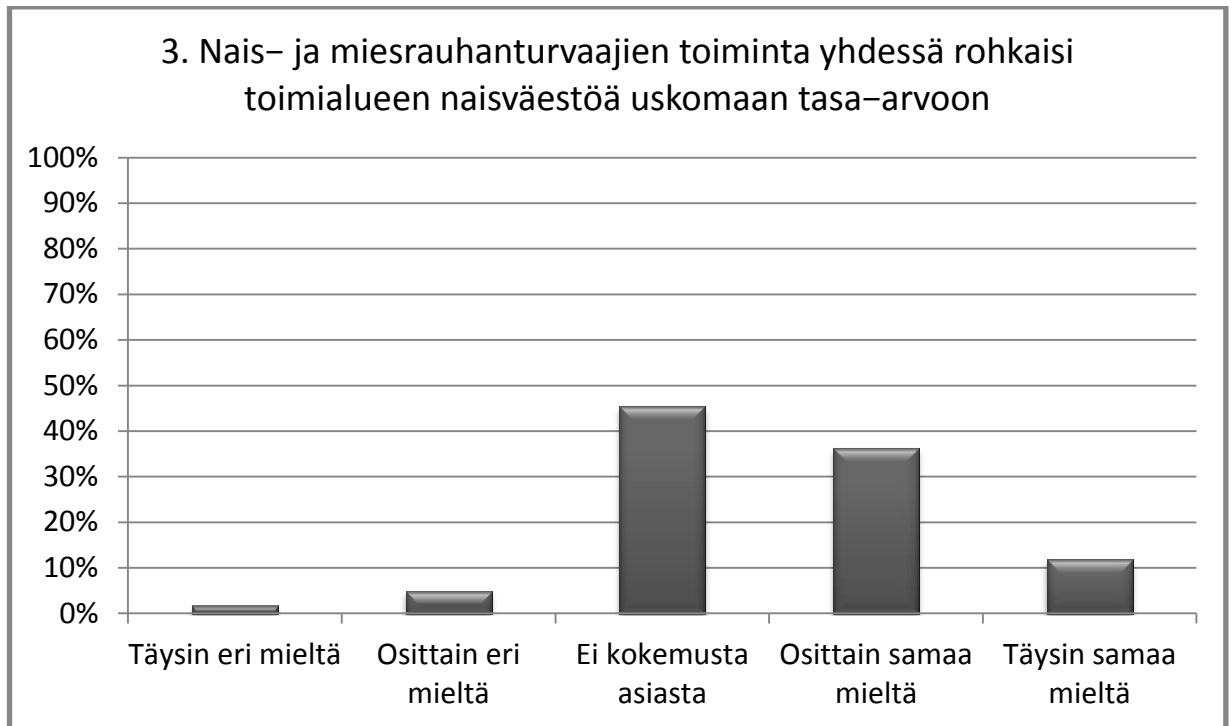
ollut merkitystä asian kanssa. Kahdeksannen väittämän kanssa vastaajista 28 prosenttia oli täysin tai osittain samaa mieltä ja 12 prosenttia täysin tai osittain eri mieltä.

Kriisinhallintatehtävissä toimittaessa yhteistyössä paikallisväestön kanssa pelkkä tekninen osaaminen ei riitä, vaan vielä tärkeämpää on ihmisten ymmärtäminen. Nainen saattaa tietyissä tilanteissa ymmärtää paremmin naisten tarpeet. Kaiken kaikkiaan kriisinhallintatehtävissä on tärkeää ymmärtää paikallisen väestön tarpeet, ja saavuttaa tätä kautta myös paikallisväestön luottamus. Operaatiomaan kulttuurista ja tavoista johtuen paikallisilla naisilla ei välttämättä ole edes mahdollista keskustella perheen ulkopuolisten miesten kanssa. Tällöin ainoa keino saada naisväestön ääni kuuluviin on keskustella naispuolisten rauhanturvaajien kanssa. (EU Operations HQ 2006; Genderforce 2007; NORDEFECO 2010; UN Peacekeeping 2012; NATO 2013.) Sukupuolen ei tule olla itseisarvo, mutta joihinkin tehtäviin voi nainen sopia miestä paremmin. Naisten vahvuuksiin liitetään usein nöyryys, empatia ja yksityiskohtien hallinta, mutta tiukoissa tilanteissa on kuitenkin kyettävä ottamaan vastuu (Salo & Blåfield 2007, 66–67). Edellä mainittua tukee myös avoin vastaus, jossa vastaaja peräänkuuluttaa avoimuutta ja tehtävien jaottelua, jossa myös sukupuolella saattaa olla merkitystä.

”Tunnustettava avoimesti ne kriisi-tehtävät, joissa nainen ja mies eivät voi toimia tai joissa jommalla kummalla on sukupuoleen perustuen paremmat mahdollisuudet toimia.”

Erityisesti ympäristön muuttuessa kaottisemmaksi, kuten kriisialueilla käy, tarvitaan entistä keskustelelevampia johtajia, joissa naiset saattavat olla miehiä parempia, johtamistaidon professori Pauli Juuti pohtii (Salo & Blåfield 2007, 61). Keskusteluyhteyden ja luottamuksen rakentaminen paikallisväestöön ja kaikkiin yhteiskunnan jäseniin on kriisinhallintatehtävissä ensiarvoisen tärkeää (EU Operations HQ 2006; Genderforce 2007; NORDEFECO 2010; UN Peacekeeping 2012; NATO 2013).

Väittämää kaksi (”Naisrauhanturvaaja ymmärsi konfliktin vaikutukset naisväestöön paremmin kuin miesrauhanturvaajaa”) voi olla hyvin vaikea arvioida. Suuri osa vastaajista onkin vastannut, ettei ole kokemusta asiasta. Osittain samaa mieltä on kuitenkin ollut 21 prosenttia vastaajista. Ainoastaan yksi prosentti on ollut samaa mieltä. 16 prosenttia on ollut osittain tai täysin eri mieltä. (Vastausten jakautumisen perusteella ei voida vetää selkeää johtopäätöstä suuntaan tai toiseen.) Muutamasta avoimesta vastauksesta oli pääteltävissä, että vastaajan mielestä sukupuolella ei ollut merkitystä vaan henkilökohtaiset ominaisuudet ovat tärkeämpiä toiminnan onnistumisen kannalta.



Kuvio 2. Tasa-arvoon uskominen paikallisen naisväestön keskuudessa

Osittain tai täysin samaa mieltä kolmannen väittämän kanssa oli jopa 48 prosenttia vastaajista. Ainoastaan murto-osa oli päinvastaista mieltä. Kysymykseen myös vastattiin enemmän kuin suurimpaan osaan väittämistä. Voidaan siis päätellä, että vastaajilla oli enemmän kokemuksia asiasta. Näyttämällä esimerkkiä miten miehet ja naiset voivat työskennellä tasavertaisina samoissa tehtävissä, voidaan rohkaista paikallisia naisia uskomaan tasa-arvoon (EU Operations HQ 2006; Genderforce 2007; NORDEFCE 2010; UN Peacekeeping 2012; NATO 2013).

”Mahdollisuuksien mukaan naisia tulisi rekrytoida nykyistä enemmän rauhanturvatehtäviin. Mitä enemmän naisia joukoissa palvelee, tulee yhä useamman ääni myöskin kuuluviin.”

Väittämässä neljä (”Nais- ja miesrauhanturvaajien toiminta yhdessä rohkaisi toimialueen miesväestöä uskomaan tasa-arvoon”) kysyttiin paikallisten miesten suhtautumista tasa-arvoon rauhanturvaajien työskennellessä yhdessä sukupuolesta riippumatta. Osittain tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa oli 32 prosenttia vastaajista, mikä on selvästi vähemmän kuin edellisessä kysymyksessä, jossa kysyttiin paikallisen naisväestön uskosta tasa-arvoon. Voidaan todeta, että vastaajien mielestä nais- ja miesrauhanturvaajien työskentelyllä yhdessä on enemmän vaikutusta paikallisiin naisiin kuin miehiin. Vastausten jakautumisen perusteella yhdessä työskentelyllä saavutetaan tasa-arvon näkökulmasta kuitenkin enemmän positiivisia kuin negatiivisia vaikutuksia.

Kriisinhallintaoperaatioissa ryhmän, jossa on sekä miehiä että naisia on tutkittu toimivan tehokkaimmin. Miesten ja naisten työskentely yhdessä rauhanturvaajina vahvistaa operaation sisäistä tasa-arvoa ja rohkaisee tasa-arvoon myös paikallista väestöä. Tällöin voidaan välittää selkeä viesti, että jokaisella on mahdollisuus tasapuolisiin työolosuhteisiin kaikilla tasoilla ja annetaan paikallisille naisille mahdollisuus saada äänensä kuuluville. Tärkeää on kyetä vuorovaikutukseen ja ymmärtää eri ihmisten tarpeet ja heihin kohdistuvat uhat. (EU Operations HQ 2006; Genderforce 2007; NORDEFECO 2010; UN Peacekeeping 2012; NATO 2013.) Heterogeeniset tiimit on todettu toimiviksi myös muissa yrityksissä. Jos ryhmässä on sekä miehiä että naisia, tuo se asioiden käsittelyyn monipuolisuutta ja erilaisia näkökulmia. (Salo & Blåfield 2007, 49.)

Suurimmalla osalla vastaajista ei ollut kokemusta tai näkemystä väittämästä viisi (”Naisrauhanturvaaja koettiin rauhantahtoisempana ja vähemmän aggressiivisena kuin miesrauhanturvaaja.”) Vastausten jakautumisesta voidaan päätellä, että naiset koetaan pääsääntöisesti rauhanomaisemmiksi kuin miehet 30 prosentin ollessa täysin tai osittain samaa mieltä väittämän kanssa. Tätä käsitystä tukevat myös perinteiset käsitykset naisesta ja miehestä heidän luonteenpiirteistään, joita on alla olevassa kappaleessa kärjistetysti esitetty.

Kirsi Piha pohtii teoksessaan *Äiti johtaja* (2006) sukupuoleen liitettyjä ominaisuuksia ja stereotyyppisiä. Pihan mielestä johtajuudessa on perinteisesti arvostettu niin sanottuja miehisii ominaisuuksia, kuten vakavuutta, kovuutta ja materiaalisuutta. Hänen mukaan nykyään johtajan ominaisuuksina arvostetaan myös vuorovaikutustaitoja ja sosiaalista älykkyyttä eli kykyä ymmärtää tunteita ja ajatuksia. Pihan teoksessa todetaan, että yhteiskunnassa vallitsee käsitys, että miehet ovat hyökkäviä, dominoivia, kunnianhimoisia ja itseohjautuvia. Naiset taas mielletään lämpimiksi, ulospäin suuntautuviksi, huolehtiviksi, tunteellisiksi ja ystävällisiksi. Tutkimusten mukaan nämä stereotyyppit elävät sitkeässä ihmisten asenteissa. (Mt., 83, 86–87, 192, 202.)

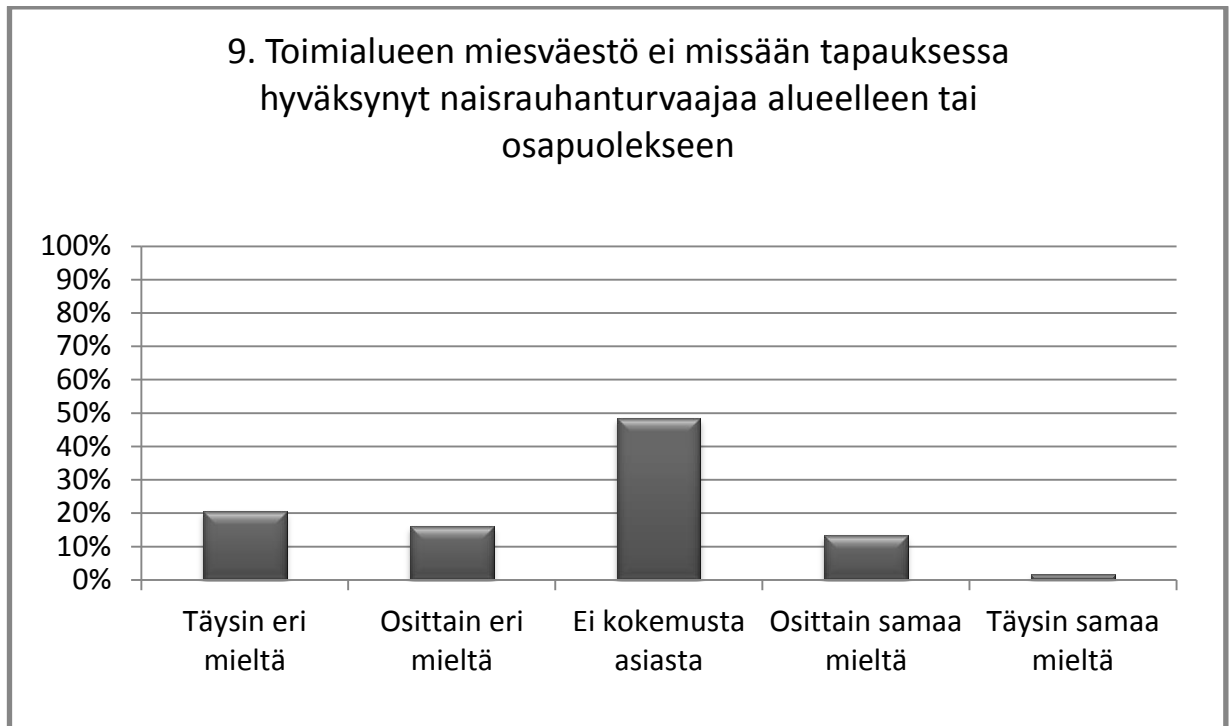
Armeijan käyminen on perinteisesti miesten velvollisuus ja se mielletään luonnostaan mieheksi toiminnaksi. Sotilaiden positiivisiin luonteenpiirteisiin yhdistetään usein maskuliinisia piirteitä, kuten voimakkuus, rohkeus ja kunnia. (Cohn 2013, 126–127.) Rauhanomaisuuteen liitetään luonteenpiirteitä, joita perinteisesti mielletään olevan enemmän naisilla. Miehet myös useammin mielletään sotilaiksi ja sotiviksi osapuoliksi. Nainen univormussa sen sijaan herättää enemmän luottamusta, koska konfliktialueilla ihmisoikeuksien rikkojat ovat valtaosin univormupukuisia miehiä. (Genderforce 2007.) Paikallisväestön luottamus kriisinhallintajoukkoja kohtaan on lisääntynyt naisten osallistumisen myötä. Naisrauhanturvaajien ollessa osa krii-

sinhallintajoukkoa ovat seksuaaliset väärinkäytökset ja epäasiallinen käytös vähentyneet. (Kronsell 2012, 104–105.)

Pääosalla vastaajista ei ollut kokemusta väittämässä kuusi (”Naisrauhanturvaajien avulla voitiin kerätä laajempaa tiedustelutietoa toimialueen tapahtumista ja taustoista”) kysytystä asiasta. Loput vastauksista jakaantuivat tasaisesti molempiin suuntiin. 16 prosenttia vastaajista oli joko täysin ja osittain samaa mieltä tai täysin ja osittain eri mieltä, joten vastausten perusteella ei voida päätellä, että tiedustelutietoa olisi saatu erityisesti naisrauhanturvaajien avulla. Kokemuksen vähäisyys osoittaa myös sen, ettei kovin monta naisrauhanturvaajaa ole palvellut tehtävissä, jossa tiedustelutietoa olisi mahdollista kerätä.

”Kokemus alueelta osoitti, että naiset avautuvat asioista todenmukaisemmin kuin miehet. Ei kokemusta siitä, auttaisiko naisrauhanturvaajan läsnäolo. Aina-kaan paikallinen miesväestö ei heille tuskin keskustelisi.”

Avovastauksesta ilmenee, että paikallinen naisväestö kertoo asioista ja tapahtumista todenmukaisemmin kuin paikalliset miehet. Tiedonkeruun kannalta olisi näin ollen tärkeää, että rauhanturvaajat olisivat yhteydessä myös paikalliseen naisväestöön. Ensimmäisen kysymyksen perusteella naisväestön koettiin uskoutuvan naisrauhanturvaajille helpommin, joten tiedustelutiedon saantikin voisi helpottua, jos naisrauhanturvaajia olisi enemmän tiedonkeruutehtävissä. Useiden tutkimusten mukaan kriisialueilla paikallisten naisten ja miesten toiminnot ja tehtävät voivat olla hyvinkin erilaisia ja heiltä saatu tieto erilaista (EU Operations HQ 2006; Genderforce 2007; NORDEFECO 2010; UN Peacekeeping 2012; NATO 2013; Kronsell 2012, 106–111). Laajemman ja monipuolisemman tiedon keräämisellä pystytään tehostamaan operatiivista suunnittelua ja helpottamaan päätöksentekoa (EU Operations HQ 2006; Genderforce 2007; NORDEFECO 2010; UN Peacekeeping 2012; NATO 2013). Paikallisilta naisilta saatu tiedustelutieto voi parantaa alueen yleistä turvallisuutta, mutta samalla asettaa tiedon kertoneen paikallisen naisen ja tämän läheiset vaaraan (Kronsell 2012, 110).



Kuvio 3. Toimialueen miesten suhtautuminen naisrauhanturvaajiin

Kysymyksellä 9 pyrittiin selvittämään paikallisen miesväestön suhtautumista naisrauhanturvaajiin. Vastaajista 38 prosenttia oli väittämän kanssa eri mieltä. Paikallisten miesten koettiin suhtautuneen naisrauhanturvaajiin hyväksyvästi. Usein kulttuuri, uskonto tai alueen tavat saattavat aiheuttaa sen, ettei paikallinen miesväestö hyväksy työskentelyä naisten kanssa. (EU Operations HQ 2006; Genderforce 2007; NORDEFSCO 2010; UN Peacekeeping 2012; NATO 2013). Vastaajien mielipiteen perusteella asia ei kuitenkaan ole niin mustavalkoinen. Nainen univormussa saattaa myös aiheuttaa paikallisissa miehissä hämmennystä, mutta toisaalta naisrauhanturvaajiin saatetaan suhtautua ikään kuin sukupuolettomasti.

Rauhanturvatehtävissä palvelleille pidettyä tasa-arvokyselyä täydennettiin naisupseerien näkökulmalla hyödyistä, joita voitaisiin saavuttaa. Kyselyssä naisupseereille kysyttiin heidän kokemukstaan tai näkemystään naissukupuolen hyödyllisyydestä kriisinhallintatehtävissä. Vastaajista 30 eli suurin osa uskoi, että heidän sukupuolestaan on ollut tai voisi olla hyötyä joissakin tilanteissa. Muutamia esimerkkejä mainittiin avoimissa vastauksissa, joissa henkilöt olivat palvelleet kriisinhallintatehtävissä.

”Naissotilaita on helpompi lähestyä ja heitä ei koeta yhtä uhkaaviksi kuin miesotilaita.”

”Ko. tehtäväni oli osittain hyvin itsenäinen ja edellytti paljon kanssakäymistä paikallisen väestön kanssa. Koin, että tehtävässäni pystyin tuomaan positiivisessa mielessä esimerkin siitä, millaisissa tehtävissä voi olla myös nainen.”

Myös naiset, jotka eivät ole palvelleet kriisinhallintatehtävissä kertoivat avoimessa vastauskohdassa esimerkkejä, joissa uskoivat, että naisena olosta olisi hyötyä. Kuudessa vastauksessa tuotiin esille kulttuurin ja uskonnon vaikutukset paikallisen väestön toimintaan ja sukupuoli-rooleihin. Muutamasta vastauksesta ilmeni myös molempien sukupuolten tärkeys kriisinhallintatehtävissä sekä sekapartioiden käyttö, jolloin joukossa on sekä miehiä että naisia.

”Maissa, joissa uskonto rajoittaa esim. naisten sosiaalisia kontakteja (eivät saa olla tekemisissä vieraiden miesten kanssa), ainoa mahdollisuus saada tietoa heiltä, on käyttää kontaktina naispuolista rauhanturvaajaa.”

”Tietyissä maissa vieras mies ei saa puhua vieraalle naiselle. Tällöin partiossa olevasta naisesta on varmasti hyötyä. Partiolla on siis mahdollisuus keskustella paikallisten naisten kanssa.”

Naiseen tyypillisesti liitettäviä luonteenpiirteitä ja rauhanomaisuutta pidettiin myös hyvänä puolena. Kymmenen vastaajaa oli kirjoittanut esimerkin liittyen naisen rauhanomaisuuteen tai helpommin lähestyttävyyteen paikallisväestön keskuudessa.

”Uskon että toiset naiset pitävät naissotilaita vähemmän uhkaavana, todennäköisesti myös lapsien kanssa toimiminen on helpompaa naisena (ja äitinä).”

”Yhteydenpito paikalliseen naisväestöön ja lapsiin on helpompaa, jos on nainen. Naisen läsnäolo monissa tilanteissa myös ehkäisee ylilyöntejä (muut sotilaat). Naiseen tukeudutaan helposti henkilökohtaisissa ongelmissa (muut sotilaat), varsinkin jos ne liittyvät parisuhteeseen.”

Naisten läsnäolosta todettiin olevan mahdollisesti hyötyä myös sotilasjoukon keskuudessa. Näkemys perustuu osittain vastaaviin kotimaasta saatuihin kokemuksiin. Naisten läsnäolo miesvaltaisessa joukossa saattaa ennaltaehkäistä ylilyöntejä. Miesten on usein myös helpompi keskustella huolistaan naiselle. Naisupseerien vastaukset olivat siis hyvin samansuuntaisia kun aiemmissa tutkimuksissa ja tasa-arvokyselyssä on tullut esille.

3.2 Naisten osallistumisen haasteet

Pääsääntöisesti vastaukset jakautuivat sukupuolten välisen tasa-arvon näkökulmasta enemmän positiivisemmaksi kuin negatiivisemmaksi. Vastauksista ilmeni kuitenkin myös haittapuolia, joita naisrauhanturvaajien osallistuminen kriisinhallintaan voi aiheuttaa. Haittoja tuli esille suljettuja vastauksia enemmän avoimissa vastauksissa. Ensimmäisessä, kuudennessa, seitsemännessä ja kahdeksannessa kysymyksessä selvitettiin vastaajien kokemuksia naisrauhanturvaajien vaikutuksesta paikallisen naisväestön uskoutumiseen, tietojen keräämiseen ja tarpeiden huomioimiseen. Suljettujen vastausten perusteella naispuolisilla rauhanturvaajilla oli paremmat mahdollisuudet yhteistoimintaan etenkin paikallisten naisten kanssa. Avoimista vastauksista kuitenkin ilmeni, että tiedon saannilla on eroja eri operaatioiden ja paikallisen kulttuurin suhteen etenkin toimittaessa paikallisten miesten kanssa. Erityisesti muslimimaissa naispuolisiin rauhanturvaajiin saatetaan suhtautua kielteisesti tai ei osata toimia naisten kanssa yhtä luontevasti kuin miespuolisten rauhanturvaajien.

”Muslimitaustan omaavien henkilöiden osalta erot suhtautumisessa vaihtelee huomattavasti. Lähempänä hengellistä työtä tai tapoja olevat eivät hyväksy tai ainakin vierastavat naisrauhanturvaajia. Eritoten äärisuuntauksien kannattajat. Pääsääntöisesti kuitenkin Bosnia ja Hertsegovinan alueella naisrauhanturvaajaan suhtaudutaan melko neutraalisti.”

Naisrauhanturvaajien toiminta saattaa myös joissain tilanteissa aiheuttaa paikalliselle naiselle ongelmia, jos miesväestö ei naisten keskinäistä kanssakäymistä hyväksy. Paikallisten naisten tavoitettavuus voi kriisimaissa olla hyvinkin hankalaa, jos kaikki neuvottelut käydään pääsääntöisesti miesten välillä.

Kolmannessa ja neljännessä kysymyksessä selvitettiin näkemystä edesauttaisiko nais- ja miesrauhanturvaajien yhdessä työskentely tasa-arvoa paikallisväestön keskuudessa. Miesväestön uskottiin suhtautuvan tähän negatiivisemmin. Paikalliset miehet voivat kokea uhkaksi mallin, jossa naiset ja miehet työskentelet yhdessä samoissa tehtävissä. Väestö on tottunut tiettyihin sukupuolisdonnaisiin asetelmiin ja tehtäviin ja uuden mallin myötä myös oma asema yhteiskunnassa voisi vaarantua. Kokemukset, joita avoimissa vastauksissa kerrottiin, tukevat osaltaan käsitystä kriisimaiden miesväestön suhtautumisessa naisiin.

”Toimialueen kulttuuri ja rajoitukset pitää huomioida henkilöitä tehtäviin valittaessa. Kohdemaan kulttuuria ei voida muuttaa esim. suhtautumisessa naisiin.”

”Minusta ei ole tarvetta kehittää tämän enempää. On tietysti henkilökohtaisia ominaisuuksia, jotka vaikuttavat, mutta yleisesti en nähnyt saati kokenut tällaista olevan. On kuitenkin missioita, joihin ei tieten tahtoen ole tarvetta kaapia naisia määräänsä enempää. Afganistanin missio esimerkkinä hyvä, siellä ei tavan kaadun mies osaa arvostaa kriisinhallitsijanaista tarpeeksi jos edes sitäkään.”

Islam on vallitsevana uskontona Etelä- ja Kaakkois-Aasiassa sekä Pohjois-Afrikassa. Monet kriisimaista sijaitsevat näillä alueilla. Islamia on tulkittu aikojen saatossa ja eri tilanteissa monilla tavoilla. Naisen asemaan ja kohteluun voivat vaikuttaa muun muassa hänen ikänsä, taustansa ja varallisuutensa. Useiden tulkintojen mukaan mies on kuitenkin perheen pää, mikä toisinaan ajatellaan myös oikeudeksi päättää naisen asioista. (Akar & Tiilikainen 2009.) Kriisinhallintaoperaatioissa naisrauhanturvaajat saattavat siis aiheuttaa paikallisen miesväestön keskuudessa voimakkaan vastareaktion, jolloin yhteistyö voi muodostua entistä haasteellisemmaksi. Muita haittoja, joita naisrauhanturvaajien osallistumisen koettiin aiheuttaneen, tuli ilmi avoimista vastauksista.

”Fyysinen suorituskyky naisilla usein heikompi verrattuna miehiin. Miehistötehtävissä tästä syystä miehiä arvostetaan enemmän.”

”Macho kulttuuri alueella. Naisten fyysinen heikkous voi olla jopa uhka muille rauhanturvaajille. Esim. alueen miesväestö ei kunnioita naista, eikä naisella ole ns. fyysistä pelotetta samalla tavalla uhkaavasti käyttäytyvää henkilöä kohtaan.”

Naisten fyysiset ominaisuudet koettiin osan vastaajien kokemusten perusteella haitallisiksi. Naisen kokeminen fyysisesti heikommaksi osapuoleksi koettiin olevan uhkana muille rauhanturvaajille etenkin naisten työskennellessä kentällä. Epäiltiin naisten kykyä toimia uhkaavassa tilanteessa ja aiheuttavan vaaraa myös paikallisten miesten epäkunnioituksesta johtuen. Yksittäinen vastaaja koki lisäksi sukupuolten välisen tasa-arvon väkinäiseksi ja naisten osallistumisen vain pakollisena näennäisenä tasa-arvona. Vastaaja mainitsi myös näkemyksensä naisten ”kiintiötehtävistä”, jotta voitaisiin näyttää tasa-arvon toteutuneen.

Naisilla "kiintiötehtävä": pidettävä mukana vaikka väkisin, jotta voidaan näyttää "tasa-arvon" toteutuvan. ”

Kolmen vastaajan kokemuksen mukaan myöskään nais- ja miesrauhanturvaajien välillä ei tasa-arvo toteutunut, vaan naisia suosittiin sukupuolen perusteella.

”Käytännössä naisilta ei vaadita samaa ja toisaalta taas siedetään erilaista käyttäytymistä kuin miehiltä. Jos naisten toimintaan puututaan, pelätään sen nousevan tasa-arvokysymykseksi ja siten toimintaan ei lopulta uskalleta puuttua. Laiska nainen on hyväksytty, vaiettu tosiasia. Samoin toimiva mies laitettaisiin ruotuun tai takaisin Suomeen.”

”Muutaman kerran tuli vahinkoja ja naisia suosittiin sukupuolen perusteella, mikä ei anna hyvää kuvaa ulospäin vaikka meitä palveluskavereita se ei varmaan haitannut.”

Kokemuksissa viitattiin naisten käyttäneen hyväksi tasa-arvon teemaa omien etujensa saavuttamiseksi. Esimiesten myös epäiltiin jättäneen puuttumatta asioihin peläten puuttumisen nousevan tasa-arvokysymykseksi. Eräs vastaaja toi esille myös kokemuksen, jonka mukaan naisten osallistuminen miesvaltaisiin tehtäviin erityisesti toimittaessa suljetussa ympäristössä yhteisessä majoituksessa saattaisi aiheuttaa mustasukkaisuutta miesten puolisoissa.

"Olen saanut kuulla, että naisia ei pitäisi olla LOT-työssä, koska asutaan talossa ja miesten omat vaimot mustasukkaisia Suomessa. Aihetta ei todellakaan ole.”

[LOT = liaison officer, suom. yhteysupseeri (tutkijan merkintä)]

Rauhanturvatehtävissä palvelleille pidettyä tasa-arvokyselyä täydennettiin tekemällä oma kysely naisupseereille. Kyselyllä kartoitettiin naisupseerien kokemusta tai näkemystä naispuolen haitoista kriisinhallintatehtävissä. Kriisinhallintatehtävissä palvelleista kuudesta naisupseerista ainoastaan yksi vastasi sukupuolesta olleen jossain tilanteessa haittaa. Avoimista vastauksista ilmeni, että sukupuolesta ei ollut merkittävästi ollut haittaa kriisinhallintatehtävissä, tosin kahden vastaajan mielestä ei myöskään hyötyä.

Naisupseereista, jotka eivät olleet palvelleet kriisinhallintatehtävissä, 28 uskoi, että omasta sukupuolesta voisi olla jossain tilanteessa haittaa. Avoimissa vastauksissa vastaajat kertoivat, miksi olivat päätyneet kyseiseen vastaukseen. Suurin osa esimerkeistä koski kohdemaan kulttuurista ja uskonnosta johtuvia tapoja.

”Esim. muslimimaissa kantaväestön miehet eivät käsittäkseni suostu puhumaan/ yhteistyöhön naispuolisen toimijan kanssa. Toimiminen tietyissä tilanteissa "kentällä" on silloin aika mahdotonta.”

”Asiointi paikallisväestön kanssa. Joissain kulttuureissa on vaikeaa asioida naisten kanssa esim. muslimimaat, joissa naisilla ei ole juurikaan roolia kodin ulkopuolella.”

Carol Cohnin (2013) mukaan sotilasnaisiin kohdistuu erilaisia odotuksia kuin sotilasmiehiin. Naiselta odotetaan, että hän todistaa kuulumisensa joukkoon yhdeksi miehistä, mutta toisaalta jossain tilanteissa käyttäytyy naissukupuolella asetettujen odotusten mukaisesti. (Mt., 136, 145). Naissukupuolesta oli koettu olevan haittaa sotilaiden keskuudessa sekä kriisinhallinta-tehtävään hakeutumisvaiheessa että operaatiossa palvellessaan. Vastausten perusteella naisilta vaadittiin muun muassa enemmän todistamista omasta ammattitaidostaan ja osaamisestaan.

”Aina siitä on haittaa kun on vähemmistössä. Aina joutuu todistelemaan omaa ammattitaitoa ja osaamista enemmän.”

”Suurin syy: Ennako-oletus ammattitaidosta on yleensä alempi kuin miehillä ja johtaa siihen, että pitää olla erittäin hyvä, että voi olla hyvä johtaja kun miehiltä riittää perussuoritus. Porukasta erottuminen ja jatkuva arviointi rasittaa henkisesti.

Muita syitä: Uskon, että jos samanarvoinen mies ja nainen hakevat samalla koulutuksella samaan tehtävään, mies valitaan esim. joht ja nainen jvarajoht tehtävään. Ei henkilökohtaista kokemusta, mutta näkemys tähänastisen palveluksen perusteella.

Sosiaaliset suhteet: Et voi myöskään ystävystyä tai viettää liikaa aikaa kenenkään miespuolisen kanssa operaatiossa, koska huhut liikkeelle. (Muilta kuultua ja omassa työelämässä huomattua.)”

Naisten vähäisestä määrästä johtuen naisrauhanturvaajia saatetaan hyödyntää kriisinhallinta-tehtävissä organisaation tarpeen mukaan sellaisissa tehtävissä, joissa tarvitaan naisia. Naisrauhanturvaajien omasta tahdosta riippumatta heitä saatetaan käskää tehtäviin enemmän naisina kuin sotilaina tai rauhanturvaajina. (Kronsell 2013, 110–111.) Muutamissa vastauksissa oltiin sitä mieltä, ettei sukupuolesta ole sen enempää hyötyä kuin haittaakaan. Tehtävien toivottiinkin määräytyvän henkilökohtaisten kykyjen ja ominaisuuksien eikä sukupuolen perusteella.

”Lähtökohtaisesti en halua ajatella, että sukupuolella on etua tai haittaa. Asiat riippuvat niin paljon henkilön ominaisuuksista, vahvuuksista ja heikkouksista.”

”Miksi olisi? Lähes kaikkien muiden maiden asevoimissa naiset ovat normaali osa henkilöstöä eikä heitä kohdella naisina, vaan sotilaina kuten kuuluukin.”

”Näennäiset haitat voi usein kääntää vahvuuksiksi. Oven sulkeutuminen sukupuolen vuoksi yhtäällä voi toisaalla tarkoittaa oven avautumista. Tätä työtä ei kuitenkaan tehdä ensisijaisesti miehinä tai naisina, vaan sotilaina.”

Naisten näkökulmasta haitat olivat pääosin samansuuntaisia kuin tasa-arvokyselyn vastauksissa. Toisen sukupuolen suosimisesta oli esimerkkejä, joissa vastaukset poikkesivat toisistaan vastaajan sukupuolen perusteella. Naisten vastauksista ei ilmennyt, että sukupuolen perusteella tapahtuisi suosimista, vaan vähemmistönä joutui todistamaan omaa ammattitaitoaan. Muutama miesvastaaja sen sijaan oli sitä mieltä, että naisia suosittiin sukupuolen perusteella. Naisten vastauksista ei myöskään ilmennyt fyysisen toimintakyvyn aiheuttavan rajoitteita tai vaarantavan muuta ryhmää, kuten miesten muutamassa vastauksessa mainittiin.

3.3 Johtopäätökset naisten osallistumisen merkityksestä

Kriisinhallintaoperaatioista kotiutuville rauhanturvaajille ja naisupseereilla pidettyjen kyselyjen perusteella voidaan todeta, että vaikutukset naispuolisten rauhanturvaajien lisäämisestä ovat samoja kuin kansainvälisissä tutkimuksissa on todettu. Naisten vähäinen määrä kriisinhallintatehtävissä vaikuttaa kuitenkin siihen, ettei suurimmalla osalla suomalaisista rauhanturvaajista ole juurikaan kokemusta työskentelystä naisrauhanturvaajien kanssa. Niin naisten kuin miestenkin näkemykset perustuvat osittain vain ennakkokäsitykseen, kokemuksiin kotimaan tehtävissä tai muilta kuultuihin asioihin. Naisten positiivisista tai negatiivisista vaikutuksista operaation toimintaan ei ilmennyt erityistä uutta tai aiemmista tutkimuksista poikkeavaa tietoa.

Merkittävimmät vaikutukset olivat molempien kyselyjen mukaan yhteyden saamisessa paikalliseen naisväestöön. Naisväestön todettiin uskoutuvan helpommin naisrauhanturvaajille etenkin maissa, joissa uskonto ja kulttuuri rajoittavat naisten mahdollisuutta keskusteluun miesten kanssa. Paikallisen naisen keskustelulla rauhanturvaajan kanssa voi kuitenkin olla myös riskinä naisen turvallisuudelle, mikäli miesväestö ei keskustelua hyväksy. Paikallisten miesten asenne keneen tahansa naispuoliseen henkilöön saattaa olla negatiivinen. Vaikka Suomessa kriisinhallintatehtäviä ei ole jaoteltu sukupuolen mukaan, niin joissain tehtävissä naisena on hyvin vaikeaa ja jopa mahdotonta toimia. Näistä esimerkkinä mainittakoon mentorin tehtävät Afganistanissa ISAF-operaatiossa (International Security Assistance Force). Kyseisissä tehtä-

vissä toimitaan paikallisen väestön henkilökohtaisena kouluttajana ja neuvonantajana. Tällöin henkilöiden keskinäinen suhde ja arvostus ovat erittäin tärkeitä luottamuksen ja avoimuuden saavuttamiseksi.

Vastausten perusteella pääosa kriisinhallintatehtävistä on sopivia sekä naisille että miehille. Vaikka naiseudesta todettiin olevan hyötyä kriisinhallintatehtävissä, koettiin kuitenkin liiallisesta sukupuolen korostamisesta olevan haittaa. Sukupuolta enemmän vaikuttavat henkilön luonteenpiirteet, ammattitaito ja toimintakyky. Kriisinhallintatehtävissä työskennellään tiiviissä yhteistyössä erilaisten ja eri maalaisten ihmisten kanssa, joten sosiaaliset kyvyt ovat tärkeässä roolissa sukupuoleen katsomatta. Vastauksissa korostui, että kriisinhallintatehtävän vaatimukset tulisikin asettaa tehtävässä tarvittavien ominaisuuksien, tietojen ja taitojen mukaan.

Miesten ja naisten työskentely yhdessä samoissa tehtävissä nähtiin tärkeänä esimerkkinä sukupuolten tasa-arvosta. Tasa-arvon ja esimerkin näyttäminen vaatisi kuitenkin, että kriisinhallintajoukossa palvelisi enemmän naisia. Paikallisella väestöllä ei ole juuri mahdollisuutta tavata kriisinhallintatehtävissä olevia naisia, sillä useimmat kriisinhallintaoperaatioissa palvelevista naisista työskentelevät esikunta- tai tukitehtävissä. Rekrytoitaessa naisia kriisinhallintatehtäviin tulisikin vähäistä naisten määrää hyödyntää paremmin sijoittamalla naisia tehtäviin, joissa toimitaan paikallisen väestön keskuudessa.

Edellä esitettyjen johtopäätösten perusteella – vaikka sukupuolen ei tule olla missään tapauksessa itseisarvo – joistakin tehtävistä voitaisiinkin avoimesti todeta, että toisella sukupuolella on paremmat edellytykset toimia niissä. Naisia ei olisi edes syytä sijoittaa esimerkiksi mentorin tehtäviin vahvasti islamistisissa maissa oman ja joukon turvallisuuden vuoksi. Sen sijaan naisia voitaisiin ensisijaisesti sijoittaa esimerkiksi yhteysupseeriryhmiin, jotka työskentelevät paikallisväestön keskuudessa. Parhaita tuloksia onkin vastausten perusteella saavutettu ryhmillä, joissa on molempia sukupuolia. Vastauksista voidaan todeta, että sukupuolella ei monissa tehtävissä ole merkitystä, mutta naisten määrän lisäämisellä ja heidän sijoittamisellaan oikeanlaisiin tehtäviin voitaisiin tietyissä tilanteissa operaation kannalta saavuttaa positiivisia tuloksia.

4 NAISUPSEERIEN MOTIVAATIO KRIISINHALLINTATEHTÄVIIN

Toimintakyvyllä tarkoitetaan ihmisen kykyä ja valmiutta toimia. Toimintakykyä on tutkittu tarkoituksellisessa suhteessa yhteiskunnalliseen ja kulttuuriseen ympäristöön. Ihmisen toimintakyky määritellään järjestelmäksi, joka koostuu fyysisistä, psyykkisistä, sosiaalisista ja eettisistä osa-alueista, joiden avulla ihminen pystyy toiminaan erityisen vaativissa olosuhteissa. Toimintakyky on vakiinnuttanut asemansa sotilaspedagogiikan käsitteenä sekä sotilaana toimimisen näkökulmana. Toimintakyky koostuu neljästä elementistä muodostaen kokonaisuuden, jonka keskiössä on sotilaan identiteetti. (Toiskallio 1998, 9–10, 162–164.)

Sotilaspedagogiikassa toimintakyvyn ulottuvuudet määritellään siten, että fyysisyydellä tarkoitetaan yksilön kuntoa ja fyysistä kykyä toimintojen suorittamiseksi. Sosiaalisuudella tarkoitetaan ihmisten välisiä suhteita ja vuorovaikutusta. Psykkisyys viittaa kokemusmaailmaan ja informaation käsittelyyn, johon liittyy fyysiset kokemukset. Eettiseen toimintakykyyn kuuluu vastuullisuus ja oikeustaju. Eettisyys on toimintakyvyn perustekijä, joka on valintojen ja päätösten tekoa siitä, kuinka tulee toimia. Toimintakyky on siis ihmistieteellinen näkökulma tutkimukseen yksilöiden toiminnasta erilaisissa toimintaympäristöissä. (Toiskallio 1998, 9.)

Tässä tutkielmassa toimintakyvyn käsitteen ja sen eri ulottuvuuksien avulla on ryhmitelty ja analysoitu naisten suhtautumista ja motiiveja suhteessa osallistumiseen kriisinhallintatehtäviin. Valintaan ja päätökseen vaikuttavia tekijöitä on perusteltua tarkastella juuri tästä sotilaskasvatuksen näkökulmasta. Sodan tai sitä alemman asteisten kriisien toimintaympäristö vaikuttaa yksilön toimintakykyyn niin fyysisten (fyysinen kunto, alueen olosuhteet), psyykkisten (kokemukset, vaarallisuus, kuoleman pelko), sosiaalisten (perhe, ystävät, sukulaiset) kuin eettisten (toiminnan tarkoituksen mukaisuus, kulttuurilliset tekijät, uskonnolliset tekijät) osa-alueiden kautta (Toiskallio 1998, 25–29). Kyselyllä pyrittiin toimintakyvyn nelikentän avulla etsimään perusteita, jotka vaikuttavat hakeutumiseen kriisinhallintatehtäviin. Toimintakykyteoria edustaa naisupseerin olemassaoloa, jonka perusteella on pyritty löytämään keinoja vaikuttaa toimintakyvyn eri osa-alueisiin ja löytämään keinoja hakeutumisen edistämiseksi.

Kyselyyn vastanneista 40 henkilöstä ainoastaan seitsemän oli palvellut aikaisemmin kriisinhallintatehtävissä. Tehtävät olivat pääsääntöisesti eri toimialojen toimistoupseerin tehtäviä sekä yksi sotilastarkkailijatehtävä ja kaksi perusyksikön varapäällikön tehtävää. Tehtävien perusteella voidaan todeta, että myös naisupseereista pääosa palvelee tehtävissä, joissa ei olla juurikaan tekemisissä paikallisen väestön kanssa. Kolme henkilöä oli hakenut ja valittu tehtä-

vään, mutta ei ollut omasta päätöksestä lähtenyt palvelukseen. Kahdeksan kertoi olleensa hakeutunut, mutta ei ollut tullut valituksi tehtävään joukko-osaston kielteisen irrotettavuuslauseannon takia. Hiukan yli puolet vastaajista ei ollut edes hakenut kriisinhallintatehtäviin, mutta jopa 28 vastaaja ilmoitti ajatelleensa tulevaisuudessa hakeutua kriisinhallintatehtäviin.

Sukupuoli vaikuttaa yhtä lailla poikien ja miesten kuin tyttöjen ja naisten valinnanmahdollisuuksiin. Naisten asema on kaiken kaikkiaan maailmassa huonompi, mutta on myös tilanteita, joissa yhteisön sukupuoliroolit rajoittavat poikien elämäntilannetta enemmän kuin tyttöjen. (Plan Suomi säätiö 2012.) Kyselyssä selvitettiin vastaajan mahdollisuutta osallistua kriisinhallintatehtäviin verrattaessa miesupseereihin sekä muihin naisupseereihin. Pääosa eli 23 vastaajaa koki mahdollisuuden osallistua yhtä hyväksi kuin miehillä ja 25 yhtä hyväksi kuin muilla naisilla. Kolme vastaajaa oli sitä mieltä, että oma osallistuminen olisi jonkin verran tai huomattavasti helpompaa kuin miehillä ja kuusi vastaajaa koki, että se olisi helpompaa kuin naisilla. Vastaajista 14 henkilöä oli taas sitä mieltä, että oma mahdollisuus osallistua olisi jonkin verran tai selvästi vaikeampaa kuin miehillä ja yhdeksän vastaajan mielestä vaikeampaa kuin naisilla. Seuraavissa kappaleissa selvitetään vastausten perusteella syitä ja perusteluja sekä naisten hakeutumiseen että hakemattomuuteen ja myös valituksi tulemiseen.

4.1 Motiivit hakeutumiselle

Hyvä toimintakyky edellyttää vahvaa perustaa, kykyä soveltaa hallittua ja taitoa oppia kokemuksista (Toiskallio 1998, 9). Toimintakyvyn vaatimukset ovat sitä suuremmat, mitä fyysisesti ja psyykkisesti vaativammasta toimintaympäristöstä on kyse. Kriisinhallintatehtävissä toimiminen ja oppiminen edellyttävät kokonaisvaltaisesti hyvää toimintakykyä ja samalla myös kehittävät sitä. (Toiskallio 1998, 9). Kriisimaiden toimintaympäristössä täytyy siis kaikkien toimintakyvyn elementtien olla tasapainossa ja riittävän korkealla tasolla, jotta henkilöstö hakeutuu tehtäviin ja kykenee toimimaan vaativissa kriisinhallintatehtävissä.

Naisupseereille suunnatussa kyselyssä selvitettiin, mitkä olivat merkittävimmät syyt hakeutua kriisinhallintatehtäviin. Suurin osa vastaajista ilmoitti olevansa halukas ja motivoitunut lähtemään kriisinhallintatehtäviin sopivassa elämäntilanteessa. Ainoastaan 12 naista ilmoitti, ettei ole edes harkinnut hakeutua kriisinhallintatehtäviin. Vastauksista oli selvästi havaittavissa, että oman ammattitaidon kehittäminen ja kokemuksista oppiminen on tärkein syy hakeutua kriisinhallintatehtäviin. Pääosa kriisinhallintatehtävistä on maavoimien tehtäviä. Viime vuonna on ollut tehtäviä myös merivoimien henkilöstölle, mutta ilmavoimille suunnattuja tehtäviä

ei juuri ole ollut haettavissa. Hakemattomuuteen vaikuttikin vastaajan puolustushaara, johon liittyen ei välttämättä ollut tehtäviä tarjolla.

Toimintakyvyn nelikentässä ammattitaidon ja itsensä kehittäminen voidaan luokitella psykiseen osa-alueeseen kokemuksista oppimisen kautta, mutta kehittämiseen vaikuttavat myös muut nelikentän elementit. Vastaajista jopa 24 vastasi ammattitaidon kehittämisen vaikuttavan hakeutumiseen erittäin paljon ja 13 melko paljon. Avointen vastausten perusteella naisupseerit haluavat kehittää itseään paitsi ammatillisesti niin myös kokonaisvaltaisemmin testamalla itseään ja syventämällä omaa ymmärrystään.

”Halukkuuteen lähteä kv-tehtäviin vaikuttaa eniten se, että voi kokea jotain uutta niin ammatillisesti kuin muunkin elämän saralla. Ymmärrys laajemmasta ja toiminta erilaisissa organisaatioissa erilaisten ihmisten kanssa ja parissa kehittää ammattitaitoa merkittävästi.”

”Mistään muusta kuin kv-tehtävästä ei tällä hetkellä voi saada ammattitaitoa omaan työtehtävään. Oma prikaati kouluttaa kv-varusmiehiä ja yksiköstä riippumatta joutuu olemaan tekemisissä kv-koulutuksen kanssa. Syö uskottavuutta, kun on käskettyä kouluttamassa roottorissa asioita, vaikka ei ole ollut ulkomailla ja sen lisäksi omalle yksikölle tulossa valmiusjoukon koulutus. Myös ammattitaito tavalliseen varusmieskoulutukseen varmasti paranisi. Lisäksi haluan nähdä itsestäni pystynkö toimimaan johtajana myös muissa kuin Suomen rauhanajan harjoituksissa.”

Itsensä kehittämiseen liittyen toiseksi merkittävin tekijä oli kielitaidon kehittäminen ja kolmanneksi tärkeimpänä pidettiin kriisinhallintatehtävästä saatavaa kokemusta. Kielitaidon kehittämisen vaikutuksista 31 ilmoitti sen merkitsevän erittäin tai melko paljon. Kokemuksesta oppiminen merkitsi erittäin tai melko paljon 28 vastaajalle. Avoimissa vastauksissa kerrottiin kriisinhallintatehtävissä hankitun kielitaidon ja kokemuksen hyödyttävän ammatillista osaamista myös kotimaan tehtävissä.

”Itselläni palveleminen sotilaallisissa rauhanturva-/ kriisinhallintatehtävissä olisi oman ammattitaidon kehittämistä ja kokemuksen tuomista Suomeen, omalle työpaikalle.”

Urakehitys oli vasta neljäntenä vaihtoehtona monivalintakyselyssä. Vastauksista voi päätellä, että ammattitaitoa ja itseä halutaan kehittää, mutta urakehitys ei ole niin tärkeässä roolissa. Toisaalta osassa avoimissa vastauksissa mainittiin kriisinhallintehtävien positiivinen vaikutus urakehitykseen. Joissakin vastauksissa kokemus kriisinhallintehtävistä nähtiin jopa pakollisena uralla etenemisen kannalta.

”Kv-tehtäviä pidetään käytännössä edellytyksenä puolustusvoimien korkeimpiin virkoihin. Mikäli naiset eivät perhesyistä pääse osallistumaan kyseisiin tehtäviin, tämä saattaa tulevaisuudessa aiheuttaa lasikaton naisten urakehitykselle.”

”Kyllähän se raha ratkaisee ja myös se, että urakehityksen kannalta on suotavaa käydä keikka ulkomailla. Minua ei enää tällä iällä kiinnosta tippaakaan lähteä, varsinkin kun se aiheuttaa hankaluutta omaan elämään. Mutta uran takia on pakko. Nuorempana ei päässyt, nyt ei enää kiinnosta.”

Urakehityksen jälkeen halukkuuteen palvella kriisinhallintatehtävissä vaikutti tehtävästä maksettavan palkan suuruus sekä muut palvelussuhteenehdot, kuten päiväraha ja palvelusvapaiden määrä. Ehdot vaikuttavat toimeentuloon ja kotimaassa vietettävään aikaan, joten myös palvelussuhteenehdot on luokiteltu toimintakyvyn nelikentässä sosiaalisiksi syiksi. Vastaajista 23:lle taloudelliset tekijät merkitsivät erittäin paljon tai melko paljon.

”Raha tekee mahdollisen tehtävän houkuttelevaksi.”

”Lisäksi motivaatioon vaikuttaa tietysti palkkaus ja päiväraha.”

Eettisiksi syiksi voidaan lukea toiminnan tarkoituksenmukaisuus. Kriisinhallintaoperaatioihin osallistuminen koettiin vastaajien keskuudessa tarpeelliseksi ja tärkeäksi, vaikka ei itse olisikaan hakeutunut kriisinhallintatehtäviin. Auttamisen halu jakautui melko tasaisesti eri vastausvaihtoehtojen välillä. Yksilön näkökulmasta ajatus pohjautunee realismiin, jossa yhden henkilön toiminnalla ei ole kokonaisuuden kannalta niin suurta merkitystä. Avoimista vastauksista oli myös pääteltävissä, että halukkuuden tulee perustua omaan tahtoon ja vapaaehtoisuuteen.

”Lisäksi halu ja velvollisuus auttaa painavat vaakakupissa rahan ja seikkailunhalu enemmän.”

”Lähtisin vain omasta halusta, en velvollisuudesta tai muiden painostuksesta.”

Fyysisen osa-alueen tekijöitä ei koettu hakeutumista haittaavina tekijöinä. Vastaajista 35 eli pääosa koki olevansa fyysisiltä ominaisuuksiltaan riittävän hyvässä kunnossa kriisinhallintatehtäviin. Avoimissa vastauksissa ilmeni, että fyysisen kunnan rajat tulisi olla kaikilla samat perustuen tehtävän vaatimuksiin.

”Fyysiset rajat tulisi pitää samana miehille ja naisille, koska lähtökohtaisesti heiltä vaaditaan kuitenkin samoja asioita.”

”Ehdottomasti kaikille hakijoille pitää olla samoihin tehtäviin samat rajat, jo ihmisten oman turvallisuuden takia. Jos huonokuntoiset naiset pääsisivät helpommin operaatioon, se saattaisi aiheuttaa heille siellä myös sosiaalisia ongelmia. Nykyiset kuntorajat eivät ole mahdottomia, vaikka suurin osa naisista joutuukin jonkin verran harjoittelemaan ne saavuttaakseen.”

Kriisinhallintatehtäviin hakeutuvilta testataan rotaatiokoulutuksen alussa fyysinen kunto 12 minuutin juokstestillä (Cooperin testi). Karsivat minimirajat ovat operatiivisiin tehtäviin 2500 metriä ja esikunta- ja sotilastarkkailijatehtäviin 2300 metriä. (MAAVE asiakirja MJ34187 / 2013.) Rajoja ei pidetty vastaajien keskuudessa hakeutumista rajoittavina tekijöinä muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta.

4.2 Hakemattomuuden ja valitsemattomuuden syyt

Naisupseereille pidetyssä kyselyssä selvitettiin sekä monivalintakysymyksellä että avoimella kysymyksellä tekijöitä, jotka ovat vaikuttaneet tai voivat tulevaisuudessa vaikuttaa siihen, ettei henkilö ole hakeutunut tai hakeudu tulevaisuudessa kriisinhallintatehtäviin. Analysoitaessa vastausaineistoa toimintakyvyn nelikentän avulla selviää, että suurimmat vaikuttavat tekijät hakemattomuuteen ovat sosiaaliset syyt. Pitkät työpäivät, minimaalinen vapaa-aika ja ulkomaanmatkat vaativat yksityiselämän uhrausta, jota vain hyvin harvat naiset ovat valmiita tekemään ainakaan ennen kuin lapset ovat kasvaneet riittävän isoiksi (Asplund 1986, 64).

Vastausten perusteella merkittävin yksittäinen syy kriisinhallintatehtäviin hakemattomuuteen on ero omista lapsista. Jopa 23 vastaajaa ilmoitti eron lapsista vaikuttavan hakeutumiseen erittäin paljon. Suurin osa avoimista vastauksista käsittelee perhettä ja lasten vaikutusta

kriisinhallintaoperaatioon hakeutumiseen. Useassa vastauksessa todettiin, että lasten ollessa pieniä, alle 7–10 -vuoden ikäisiä, on hakeutuminen äitinä lähes mahdotonta.

”Henkilökohtaisesti olen kuitenkin sitä mieltä, että perhesyyt (pienet lapset) estää hakeutumisen rauhanturvatehtäviin. Mielestäni äidin paikka ei ole turvaamassa rauhaa ulkomailla, kun lapset ovat pieniä.”

”En halua olla erossa lapsistani. Uskon, että mieheni pärjäisi lasten kanssa ilman minua, mutta en halua olla poissa lasteni elämästä enempää kuin jo työni vuoksi joudun olemaan.”

Hakemattomuuteen vaikuttaa suurimpana syynä halu olla lasten kanssa, mutta myös asioiden järjestäminen kotimaassa siten, että lähteminen edes olisi käytännössä mahdollista.

”Toinen suurimmista tekijöistä on oma elämä työn ulkopuolella. On vaikeaa saada järjestettyä itsensä pois kotoa puoleksi vuodeksi, saatikka vuodeksi.”

Nyky naiset ovat pääsääntöisesti perheistä, joissa palkkatyössä käyvä äiti hoiti kodin. Vielä nykyäänkin kuuluu soraääniä naisten urahakuisuutta vastaan. Usein viesti on, että miksi naisen olisi uhrattava itsensä ja perhe-elämänsä työelämän vaatimuksille. Osiltaan perinteiset roolimallit ovat murtuneet ja molemmat puoliset jakavat arjen vastuita. Nykyään myös trendi suosii perhettä ja isyyttä, ja moni isä haluaa tutustua lapsiinsa isyyslomilla ja vanhempainvapailta. Perheellisille hankaluuksia tuottaa erityisesti työ, joka sijoittuu iltaan tai viikonlopulle tai joka edellyttää matkustamista toiselle paikkakunnalle tai toiseen maahan. Perheellisille naisille suurin kynnys muodostuu ulkomaankomennuksista. (Salo & Blåfield 2007, 32–33, 45–47.) Vaikka ”isyystrendi” on yleistynyt, on monen vastaajan mielestä ulkomaankomennuksille lähteminen edelleen miehille helpompaa ja yhteiskunnallisesti hyväksytympää.

”Tuntuu siltä, että miehille on keskimääräistä helpompaa olla erossa perheestään.”

”Merkittävimpiä mietittäviä tekijöitä rauhanturva-/kriisinhallintatehtäviin hakeutumisessa ovat perhe- ja raha-asiat. Mikäli puolisoa ei tehtäviin hakeutuessa ja sinne lähtiessä olisi, niin päätös olisi äärimmäisen helppo. Tällä hetkellä tulevaisuuden suunnitelmat perheen perustamisesta ja armeijassa työskentelyn yhdistämisestä hieman rasittavat. Puhumattakaan siitä, että lähtisin palvelemaan

ulkomaille 6–12 kk:n ajaksi. Lisäksi ystävien, perheen, tuttavien "yleinen paheksunta" siitä, että perheen äiti "jättää" lapsensa koti-Suomeen ja lähtee palvelemaan ulkomaille, on aika kovaa. Tuntuu, ettei yhteiskunta ole vielä valmis siihen, että naisetkin voivat olla yhtäläillä sotilaita sekä vanhempia ja palvella ulkomailla rauhanturva-/kriisinhallintatehtävissä. Miesten osalta tämä on huomattavasti hyväksyttävämpää varmasti johtuen suomalaisten jäykistä sukupuolirooleista.”

Vastaajien mielestä nykyinen koulutusjärjestelmä ei tue naisten hakeutumista kriisinhallintatehtäviin. Naisten on tasapainoteltava työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Upseerin valmistuttua kandidaattivaiheen jälkeen on muutaman vuoden työelämävaihe ja sen jälkeen taas kahden vuoden maisterivaihe. Mikäli johonkin väliin yrittää vielä sovittaa kriisinhallintatehtävät ja perheen perustamisen, on yhtälö lähes mahdoton.

”Jo nykyinen koulutusjärjestelmä erotettuine kandi- ja maisterivaiheineen vaikeuttaa naisupseerien osalta perheen perustamista. Vaihtoehtoiksi jää käyttää työelämävaihe äitiyslomiin tai kv-tehtäviin tai odottaa maisterivaiheen päättymistä, jolloin joko kv-tehtävät tai vanhemmuus lykkääntyvät. Ylipäättään perheellisten naisupseerien on huomattavasti vaikeampaa irtautua lapsista pitkiksi ajoiksi miehiin verrattuna. Varsinkin pienten lasten äideille tämä on lähes mahdotonta. Vaihtoehtoina on odottaa lasten kasvamista (10 v.) ja hakeutua sitten kv-tehtäviin, mikä taas saattaa hidastaa urakehitystä, tai pysyä suosiolla kotimaan tehtävissä.”

”Suurin syy kv-tehtävähallukkuuteen -lähtöön on tulevaisuudessa elämäntilanne eli mahdollinen perheen perustaminen ja maisterivaihe. Tämän takia yritän kv-tehtävään tällä hetkellä kandidaattivaiheessa, koska parin vuoden sisällä on maisterivaihe, joka kestää 2 v. ja sitten alan olemaan perheen perustamisvaiheessa. En aio lähteä ulkomaille lasten ollessa 0–7 v., joka omalla kohdallani tarkoittaa sitä, että jos en pääse ulkomaille kandidaattivaiheessa tai parin vuoden sisällä maisterivaiheen jälkeen, seuraava ulkomaille lähdön mahdollisuus on yli 40-vuotiaana.”

Uran ja perhevelvoitteiden välinen ristiriita näkyy siinä, että useiden tutkimusten mukaan naisjohtajista suurempi osa kuin miesjohtajista ei ole naimisissa ja naimisissa olevilla naisjohtajilla on keskimäärin vähemmän lapsia (Asplund 1986, 149). Vastausten perusteella naisupseerit olivat pääsääntöisesti halukkaita perustamaan perheen urakehityksen kustannuksella.

Hakemattomuuteen eivät niinkään vaikuttaneet muut sosiaaliset tekijät, kuten puolisosta, ystäväistä tai sukulaisista erillään oleminen. Näistä merkittävämpänä negatiivisena tekijänä oli puolisosta erillään olo. Vastaajista noin puolet ei kokenut tämän tekijän juurikaan haittaavan hakeutumista ja vain noin kymmenelle erillään olo haittaisi erittäin tai melko paljon. Sukulaisista tai ystäväistä erillään olo ei juuri haitannut muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta.

Merkittävimpana syynä hakemattomuuteen mainittiin perhe-elämän ja etenkin pienten lasten ja uran yhteensovittaminen. Myös palvelussuhteenehdot – palkka, päiväraha ja palvelusvaapaat – koettiin merkittäviksi hakeutumattomuuden syiksi. Palvelussuhteenehdot on luokiteltu toimintakyvyn nelikentässä sosiaalisiksi syiksi. Vastaajista noin puolet ilmoitti tehtävästä maksettavan palkan tai päivärahan vaikuttavan hakeutumiseen. Avovastauksissa palkkaa ja päivärahaa koskevia vastauksia oli kuitenkin hyvin vähän. Niissä todettiin palkan motivoivan lähtemistä, kun se on riittävän suuri tehtävään ja olosuhteisiin nähden.

”Palkka ja päiväraha pitää olla riittävät suhteessa operaatioalueen vaarallisuuteen. Myös lomien määrä vaikuttaa hakeutumiseeni.”

”Olen joskus katsonut avoimena olevia kansainvälisiä esikuntatehtäviä, mutta niiden palkkaus on ollut sellainen, ettei sillä olisi välttämättä varaa elättää miestä ja lapsia kyseisessä kohdemaassa (Euroopassa).”

Sosiaalisten syiden jälkeen toiseksi merkittävimpana tekijä olivat psyykkiset syyt, joiksi luokiteltiin kuolemanpelko, operaatioalueen vaarallisuus yleensä ja operaatioalueen vaarallisuus erityisesti naisia kohtaan. Vastaukset jakoutuivat kuitenkin melko tasaisesti eri vaihtoehtojen välillä. Vielä vähemmän merkitystä hakemattomuuteen oli eettisillä syillä, kuten operaatioalueen uskonnolla ja kulttuurilla ja sen vaikutuksilla väestöön. Nämä eettiset syyt koskivat enemmän psyykkisiä tekijöitä, jolloin uskonnosta tai kulttuurista johtuen ympäristö koettiin vaaralliseksi. Avoimissa vastauksissa ilmeni syitä, joiden vuoksi kriisinhallintatehtäviin ei välttämättä hakeuduta, ainakaan tietyn tyyppisiin maihin tai tehtäviin.

”Muslimimaissa uskonnon vaikutus väestöön on niin hallitseva ja ennakoimaton, että en koe naisena olevani turvassa kyseisillä alueilla toimittaessa (vrt. happohyökkäykset naisturisteja vastaan jne.).”

”Ystävän kuolema Afganistanissa ei mitenkään lisännyt intoa lähteä. Haen joskus isompana, jos on pakko.”

Eettisiä syitä hakemattomuuteen ei juuri ilmennyt. Vain kaksi vastaajaa ei kokenut ulkomaan-palvelusta tärkeäksi. Avoimista vastuksista selvisi, että lähtemisen syiden ja auttamisen merkityksen pitää olla selvät, jotta voisi perustella itselleen kriisinhallintatehtäviin lähtemisen tarpeellisuuden.

”Myös auttamisen halu on merkittävä, mutta siinäkin täytyisi pohtia, minkälainen merkitys sillä auttamisella on, jotta sisäinen motiivi kriisinhallinnalle löytyisi ja pystyisi perustelemaan itselleen, miksi sinne lähtisi.”

”Jos oma toimintani auttaisi muita ihmisiä, se olisi hieno juttu, mutta en jostakin syystä näe yksittäisen ihmisen panoksen olevan riittävä ko. alueilla. Auttaminen vaatii pysyvyyttä, näkyvyyttä, aikaa ja monen ihmisen yhteispanoksen.”

Fyysisiä syitä hakemattomuuteen oli vain muutamalla vastaajista. Fyysiset syyt olivat lähinnä omaan kuntoon tai terveyteen liittyviä, eivät niinkään operaation olosuhteista, kuten kuumuudesta tai taudeista johtuvia. Avoimissa vastauksissa fyysistä toimintakykyä koskevissa kommentteissa kolme koski 12 minuutin juoksutestiä ja sen asettamaa rajoitetta tehtäviin hakeuduttaessa. Muita yksittäisiä fyysisiä syitä olivat tämän hetkinen terveydentila sekä raskaiden varusteiden kantamiseen vaadittavien fyysisten ominaisuuksien puuttuminen. Fyysisen kunnon testeillä ja pääsykoerajoilla ei mitata sukupuolta, vaan tehtävässä edellytettävää kuntotasoja. Hakukriteereissä ei kuitenkaan kannata lukkiutua vain toista sukupuolta tukeviin vaatimuksiin.

”Fyysisen suorituskyvyn vaatimus voi nostaa kynnystä lähteä tehtävään.”

Vastaajista peräti kahdeksan ilmoitti hakeneensa, mutta ei ollut tullut valituksi tehtävään. Vastauksen avoimessa kohdassa haettiin perusteluja etenkin, jos hakija ei ollut tullut valituksi tehtävään. Suurimpana yksittäisenä tekijänä oli joukko-osaston kielteinen irrotettavuuslausunto.

Maavoimien esikunnan käskyssä todetaan: *”Suomi on julkaissut kansallisen toimintaohjelman YK:n turvallisuusneuvoston päätöslauselma 1325 (2000) ”Naiset, rauha ja turvallisuus” perusteella. YK:n päätöslauselman 1325 päätavoitteina on vahvistaa naisten roolia ja päätösvaltaa konfliktien ehkäisyssä, ratkaisemisessa, rauhanrakentamisessa ja yhteiskunnan vakauttamisessa konfliktin jälkeisessä tilanteessa mm. niin, että sukupuoleen ja tasa-arvoon liittyvät kysymykset mukautetaan kaikkeen sotilas- ja siviilikriisinhallintaan. Ohjelman mukaisesti*

naisia kannustetaan osallistumaan kriisinhallinta-operaatioihin. Puolustusvoimat kiinnittää henkilöstön rekrytoinnissa järjestelmällisesti huomiota tasa-arvokysymyksiin ja pyrkimykseen kasvattaa naisten määrää sotilaallisissa kriisinhallintatehtävissä.” (MAAVE asiakirja MJ34187 / 2013.)

Suljetuista vastauksista ilmeni kuitenkin, että vastaajista noin kymmenelle ei ole mahdollista lähteä kotimaan tehtävistä johtuen kriisinhallintatehtäviin, ja useasta avoimesta vastauksesta selvisi, että ongelmana on juuri joukko-osaston kielteinen suhtautuminen ja irrotettavuuslausunto.

”Olen yrittänyt vuodesta 2005 (valmistumisvuosi) lähtien hakea tehtäviin, mutta joka kerta edelle on mennyt mies, joka on ollut parempi valinta. Viimeisin "varma" lähtö peruttiin vedoten siihen, että olen valmistunut maisterikurssilta juuri eikä heti kurssin jälkeen lähdetä kv-tehtäviin. Monet nuoremman kurssin miehet menevät ohi ko. tehtävissä ja se alkaa ottamaan päähän. Varsinkin, kun olen enemmän kuin halukas lähtemään kv-tehtäviin.”

”Olen valmistumiseni jälkeen vuodesta 2006 laittanut halukkuuden kehityskeskusteluissa aina vuoden tai parin päähän. Aina olen ollut sellaisessa tehtävässä, että en ole saanut irrotettavuutta. Kerran aion hakea suoraan erästä tehtävää, mutta minulle tehtiin hyvin selväksi, että ei kunnian kukko laula, jos alan soololemaan.”

”Olen hakenut yli viiteen tehtävään erillishauissa sekä ilmoittanut halukkuuteni rt-/ kriha-tehtäviin muistini mukaan jokaisessa kehityskeskustelussa. Irrotettavuuslausuntoa en ole omasta joukkoyksiköstä saanut näistä hakemuksista yhteenkään. Joukko-osaston pidemmän aikavälin suunnitelmissa nimeni oli listalla irrotettavaksi ko. tehtäviin joitain vuosia sitten, mutta kun alustavan suunnitelman ajankohta aikanaan koitti, olin jälleen joukko-osastossani korvaamaton irrotettavuuksien osalta.”

”Kotimaan joukko-osastojen suhtautumiseen pitäisi saada muutos. Hakeutuminen ja lähteminen kv-tehtäviin koetaan "salajuonena" esimiehiä kohtaan. Kv-tehtäviin hakeutumiseen ei kannusteta missään vaiheessa, enemmänkin sitä paheksutaan ja halutaan, että työntekijä pysyy "oikeissa töissä". Kv-tehtävistä saatua kokemusta ei arvosteta.”

Kuten jo aiemmin todettiin, kahdeksaa kriisinhallintatehtävään hakeutunutta ei ollut valittu juuri joukko-osaston irrotettavuuslausunnosta johtuen. Runsaiden ja monisanaisten avointen vastausten perusteella voi päätellä, että joukko-osaston irrotettavuuslausunnot ja suhtautuminen kriisinhallintatehtäviin herätti vastaajissa myös eniten tunteita.

4.3 Johtopäätökset hakeutumisesta

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että merkittävin tekijä, jonka vuoksi naisupseerit eivät hakeudu kriisinhallintatehtäviin, ovat sosiaaliset syyt koskien erityisesti perheen perustamista. Kyselyyn vastanneet eivät omasta halustaan halua lähteä kriisinhallintatehtäviin lasten ollessa pieniä. Vastausten perusteella naisupseerien lapset ovat alle 7-vuotiaita. Lasten vanhetessa hakeutuminen tällä hetkellä perheen perustaneiden naisupseerien keskuudessa todennäköisesti nousee, jolloin voidaan olettaa naisia hakeutuvan vaativimpiin kansainvälisiin johtotehtäviin. Kyselyn perusteella on selvää, että lasten ollessa hyvin nuoria on naisen lähes mahdotonta lähteä kriisinhallintatehtäviin, mutta lasten vanhetessa perhe-elämän ja uran yhteensovittamista tulisi edesauttaa. Naisia voitaisiin kannustaa hakeutumaan kriisinhallintatehtäviin jo virka-uran mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, mutta kuitenkin muutaman vuoden työssäolon jälkeen. Seuraava luonteva hetki hakeutua kriisinhallintatehtäviin on vanhemmalla iällä lasten kasvettua.

Kriisinhallintatehtävien hakeutumiseen vaikuttaa myös palvelusuhteenehtoihin liittyvät asiat, kuten tehtävästä maksettava palkka, palvelusvapaiden määrä ja palvelussuhteenkesto. Palkan tulisi olla suurempi kuin kotimaan tehtävässä, jotta se houkuttelisi hakemaan kriisinhallintatehtäviin. Palkalla ja palvelusvapaiden määrällä voidaan vaikuttaa sosiaalisiin syihin ja perheen toimeentuloon. Erityisesti perheellisten naisten hakeutumiseen voitaisiin vaikuttaa myös tarjoamalla lyhyempiä palvelussitoumuksia, jolloin perheestä erillään olo ei muodostuisi niin pitkäksi, ja lastenhoito olisi helpompi järjestää tukiverkoston avulla. Lyhyemmällä palvelusajalla voi olla vaikutuksia tehtävän hoitamiseen, mutta joihinkin tehtäviin se voisi sopia.

Vastausten perusteella tärkein syy hakeutua kriisinhallintapalvelukseen on itsensä ja ammattitaitonsa kehittäminen sekä tehtävästä saatava kokemus. Tehtävät tulisivat suunnitella siten, että niistä on hyötyä myös kotimaan tehtävissä. Mielenkiintoisilla ja haastavilla tehtävillä naisia voidaan motivoida hakeutumaan tehtävään. Vastausten perusteella voidaan todeta, että naisten virkauraan vaikuttaa merkittävästi perheen perustaminen, todennäköisesti miehiä enemmän. Virkaura tulisivat suunnitella jo aikaisemmassa vaiheessa, jotta mahdollisuus krii-

sinhallintatehtäviin hakeutumiseen olisi hyödynnettävissä. Varhainen urasuunnittelu sitouttaisi myös joukko-osaston tukemaan kriisinhallintatehtävään lähtöä suunnitellusti. Erityisesti nykyinen koulutusjärjestelmä kandidaatti- ja maisterivaiheineen rajoittaa nuorten upseerien mahdollisuutta hakeutua kriisinhallintatehtäviin, mikä tulisi myös huomioida urasuunnittelussa.

Hakeutumista voidaan edistää lisäämällä tietoa kriisinhallintatehtävistä ja niihin liittyvistä asioista. Kriisinhallintatehtävistä voitaisiin järjestää erillinen informaatio-/ rekrytointitilaisuus, jossa tehtävistä, hakeutumisesta ja vaihtoehtoista kerrottaisiin. Informaatiotilaisuus olisi mahdollista järjestää myös esimerkiksi videoneuvotteluna tai verkkokeskusteluna. Tilaisuus voitaisiin järjestää tarvittaessa koko henkilöstölle tai suunnata tietyille pienemmälle ryhmälle, jolloin tavoitettavuus paranee. Mikäli naisupseereille järjestetään informaatiotilaisuus, voitaisiin hyödyntää myös tutorointia, jossa aiemmin kriisinhallintatehtävissä ollut henkilö jakaisi tietoa omista kokemuksistaan kriisinhallintatehtävissä. Naisupseereita on puolustusvoimien palveluksessa niin vähän, että harvassa työpisteessä on kahta naisupseeria. Tämänkin vuoksi olisi hyvä, jos naisupseerit voisivat kertoa kokemuksistaan ja tukea siten muiden naisten hakeutumista kriisinhallintatehtäviin.

5 YHTEENVETO JA POHDINTA

Suomen kansallisen toimintaohjelman ja YK:n 1325 päätöslauselman yhtenä tavoitteena on painottaa ja kiinnittää huomiota naisten osallistumiseen kriisinhallintaan. Tämä tutkielma sai alkunsa toimintaohjelman konkreettisesta tarpeesta ja ajankohtaisuudesta sangen tutkimattomasta aihepiiristä suomalaisessa kriisinhallintatoiminnassa. Tutkielman pääkysymyksenä oli: miten suomalaisten puolustusvoimien palveluksessa olevien naisupseerien osallistumista sotilaallisiin kriisinhallintatehtäviin voidaan edistää? Vastauksen selvittämiseksi tutkittiin naisupseerien hakeutumista tehtäviin sekä hakemattomuuden syitä. Tutkielman taustaksi selvitettiin, mitä vaikutuksia naisten osallistumisella on operaation kannalta.

Tutkielman tulokset osoittivat, että naisten määrän lisäämisen positiivisilla vaikutuksilla, paikallisten naisten tarpeiden huomioinnilla, ryhmän kommunikointikyvyn parantamisella ja esimerkin näyttämällä, on samankaltaisuutta kansainvälisissä tutkimuksissa esitettyjen vaikutusten kanssa (EU Operations HQ 2006; Genderforce 2007; NORDEF 2010; UN Peacekeeping 2012; NATO 2013). Aineistosta nousi myös esille, että tietyissä tehtävissä naisten määrän lisäämisellä voi olla negatiivisia vaikutuksia turvallisuuteen johtuen kohdemaan kulttuurista ja uskonnosta. Tiedostamalla haitat ja ottamalla ne huomioon, voidaan epäkohtiin puuttua ja kasvattaa operaation turvallisuutta. Myös kriisinhallintatehtävien vaatimat niin fyysisen kuin psyykkisen toimintakyvyn testit on toteutettava siten, että operaation turvallisuutta ei vaaranneta. Testeillä on kyettävä mittaamaan tehtävässä vaadittavaa toimintakykyä sukupuolesta huolimatta.

Kaikissa tehtävissä ei sukupuolesta ole sen enempää haittaa kuin hyötyäkään, minkä vuoksi jatkossa naisten vähäistä määrää voitaisiin hyödyntää sijoittamalla naisia oikeanlaisiin tehtäviin. Sijoittamalla naisia tehtäviin, joissa toimitaan paikallisväestön keskuudessa, voidaan pientä määrää korvata näkyvyydellä. Etujen ja haittojen selvittämisen avulla voidaan naisia rekrytoida, kannustaa ja motivoida hakeutumaan tehtäviin, joista saavutetaan operaation näkökulmasta parempia tuloksia. Tehokkaampaan lopputulokseen kriisinhallintaoperaation kannalta päästään naisten ja miesten työskennellessä yhdessä tasavertaisina. Heterogeeniset joukot on todettu toimiviksi niin puolustusvoimissa kuin yritysmaailmassa, jolloin asioiden käsittelyssä ja näkökulmissa on monipuolisuutta ja toiminnanvapautta. Naisten ja miesten sekarhyrmeillä on vaikutusta paitsi paikallisväestön niin myös joukon sisäiseen tasa-arvoon. Naisten ollessa kriisinhallintatehtävissä selkeänä vähemmistönä saattaa tehtävissä oleviin naisiin kohdistua kuitenkin vähemmistönä olon paineet. Tällöin yksilön näkökulmasta sukupuolen tuomia hyötyjä ei välttämättä edes haluta tuoda esille.

Kun naisten vaikuttimia hakeutua kriisinhallintatehtäviin tarkasteltiin toimintakyvyn osaluokkien avulla, nousivat sosiaaliset syyt tärkeimmiksi. Merkittävien perusteiden oltua hakeutumatta kriisinhallintatehtäviin olivat perhesyyt, jotka vaikuttivat eniten naisupseerien vastauksiin. Perinteiset sukupuoliroolikäsitykset perhe-elämän suhteen ovat yhä tiukassa, vaikka naisupseerit voidaan mieltää sukupuoliroolijaon ”edelläkävijöiksi” heidän palvellessaan miesvaltaisessa ja usein ”miesten työksi” mielletyissä ammatissa. Tämä näkyi niin naisupseerien vastauksissa heidän omissa asenteissaan, kuin myös heidän käsityksistään yhteiskunnan asenteesta. Yhteiskunnan käsityksenä tuntuu edelleen olevan, että perheellisten miesten on hyväksyttävämpää palvella ulkomailla kriisinhallintatehtävissä kuin naisten.

Naisten kriisinhallintatehtäviin hakeutumista voidaan kuitenkin edistää tekemällä konkreettisia toimenpiteitä muun muassa varhaisemmalla urasuunnittelulla sekä lisäämällä naisille suunnattua tietoa kriisinhallintatehtävistä. Naisupseerit ovat kuitenkin pääosin halukkaita palvelemaan kriisinhallintatehtävissä, mitä voidaan pitää positiivisena tietona. Sen sijaan koulutusjärjestelmän muuttaminen ja sen negatiiviset heijastukset nuorten upseerien hakeutumiseen ovat voineet jäädä huomaamatta. Myös joukko-osastojen irrotettavuuslausunnoilla näyttäisi tulosten perusteella olevan melko suuri merkitys kriisinhallintatehtäviin hakeutumiseen ja valintaan. Osan joukko-osastoista koettiin suhtautuvan negatiivisesti kriisinhallintatehtäviin hakeutumiseen. Hakeutumiseen ei kannustettu eikä kansainvälistä kokemusta tunnuttu arvostettavan. Kriisinhallintatehtävistä tiedottamisen ja niihin suhtautumisen tulisi olla kaikissa joukko-osastoissa avointa ja kannustavaa. Kriisinhallintapalveluksesta saadut kokemukset parantaisivat myös henkilöstön ammattitaitoa kotimaan tehtävissä. Joukko-osastoissa olisi hyvänä toimintatapana suunnitella kriisinhallintatehtäviin lähtevät avoimesti niin puoltojärjestyksen kuin sopivan ajankohdankin löytämiseksi, mikä hyödyttäisi molempia osapuolia.

Tutkielman tulosten perusteella yksilön motivaatioon hakeutua kriisinhallintatehtäviin olisi mahdollista vaikuttaa tukemalla varhaisen urasuunnittelun avulla työn ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä tarjota tietoa kriisinhallintaoperaatioista. Motivaatioon hakeutua kriisinhallintatehtäviin todettiin vaikuttavan myös henkilön ikä. Mikäli nuorempana ei ollut palvelut kriisinhallintatehtävissä, ei myöskään vanhempana välttämättä ollut motivaatiota hakeutua. Vaikuttaakin siltä, että mikäli henkilö palvelee kerran kriisinhallintatehtävissä, hän todennäköisemmin hakeutuu tehtäviin uudestaan. Kriisinhallintatehtävien houkuttavuutta voidaan tehostaa haastavien tehtävien, ammattitaidon kehittymisen ja arvokkaiden kokemusten oikein kohdennetulla viestinnällä, joilla voidaan vaikuttaa yksilön motivaatioon hakeutua kriisinhallintatehtäviin.

Tutkielman tavoitteena oli siis selvittää, miten suomalaisten puolustusvoimien palveluksessa olevien naisupseerien osallistumista sotilaallisiin kriisinhallintatehtäviin voidaan edistää. Tavoitteeseen pääsemiseksi selvitettiin myös, mitkä ovat naisupseerien vaikuttimet hakeutua kriisinhallintatehtäviin sekä mitä vaikutuksia on naisten osallistumisella kriisinhallintatehtäviin. Tarkasteltaessa tutkimustuloksia asetettuihin tavoitteisiin nähden voidaan todeta naisupseerien määrän lisäämisen kriisinhallintatehtäviin olevan hyvin haasteellista. Puolustusvoimissa naisupseerien osuus koko henkilöstöstä on edelleen erittäin pieni, joten naisten määrä kriisinhallintatehtävissä ei tule lähivuosina merkittävästi kasvamaan. Tutkielman tulosten perusteella naisupseerien hakeutumista kriisinhallintatehtäviin on mahdollista tukea ja edistää naisten määrän lisäämiseksi.

Naisten rekrytoinnin kehittäminen vaatii jatkotutkimusta, jossa laajennetaan näkökulmaa naisupseereista koskemaan niin puolustusvoimien muiden henkilöstöryhmien naisia kuin reserviläisnaisiakin. Mielenkiintoista olisi myös verrata hakeutumisen motiiveja nais- ja miesupseerien motiiveihin ja siihen, ovatko rekrytoinnin kehittämisen keinot samoja sukupuolesta riippumatta. Jatkossa olisi myös aihetta tutkia naisten kriisinhallintatehtäviin osallistumisen vaikutusta tarkemmin, koska nyt valtaosa näkemyksistä perustui ennakkokäsityksiin tai olemassa oleviin tuloksiin. Tutkimus olisi mahdollista toteuttaa haastattelemalla henkilöstöä, jotka ovat kriisinhallintatehtävässään työskennelleet paikallisen väestön keskuudessa ja joiden ryhmässä on ollut sekä miehiä että naisia. Tutkimuksen tuloksia olisi mahdollista hyödyntää pohdittaessa, missä tehtävissä naisena olosta on operaation kannalta positiivisia vaikutuksia sekä jatkossa sijoittaa naisia näihin tehtäviin.

Lopuksi todetaan, että naisupseerien osallistuminen kriisinhallintatehtäviin suhteessa puolustusvoimien virassa olevien naisupseerien kokonaismäärään on korkealla tasolla. Henkilömääränä se on kuitenkin vähäistä ja mielenkiintoisena havaintona voidaankin todeta, että lähtijöitä olisi enemmän kuin heitä näyttäisi olevan mahdollista irrottaa kotimaan tehtävistä. Perheellisten naisten hakeutumiseen kriisinhallintatehtäviin on kaikkein hankalin vaikuttaa, mutta hyvällä suunnittelulla tämä voisi olla kuitenkin mahdollista pääosan ollessa kiinnostuneita palvelemaan ulkomaan tehtävissä. Laajemmassa mittakaavassa on kiinnitettävä edelleen huomiota naisten rekrytointiin koko puolustusvoimiin, niin vapaaehtoiseen asepalvelukseen kuin puolustusvoimien vakituisiin virkoihinkin. Tutkielman tulosten mukaan kehityskohteita rekrytoinnin parantamiseksi on olemassa, ja mikäli määrää halutaan lisätä, näyttäisi siihen myös olevan keinoja.

LÄHTEET

Akar, S. & Tiilikainen, M. 2009. Katsaus islamilaiseen maailmaan. Naiset, perhe ja seksuaaliterveys. Loimaa: Newprint Oy.

Anttila, P. 1998. Tutkimisen taito ja tiedonhankinta. Viitattu 2.1.2014
http://www.metodix.com/fi/sisallys/01_menetelmat/gfx/gfx_tutkimisen_taito/sisalto

Asplund, G.1986. Uran luominen. Miehet, naiset ja johtajuus. Helsinki: Painokaari Oy.

Cohn, C. 2013. Women & Wars. Cambridge: MPG Books Group.

EU Operations Headquarters Potsdam. 2006. Asiakirja. Final Report on Gender Work inside EUFOR RD Congo.

Genderforce. 2007. Good and bad examples, Lessons learned from working with United Nations Resolution 1325 in international missions. Uppsala: Trycksaksmäklaren.

Haapanen, J. 2004. Koulutuspaketti sukupuolten tasa-arvon edistämisestä kansalaisjärjestöjen kehitysyhteistyössä, Ulkoasiainministeriön kehityspoliittinen osasto. Viitattu 1.10.2013
<http://global.finland.fi/gender/ngo/peruskasitteet.htm>

Harakka, S. & Villanen, S. 2002. Sisaret Sinibareteissa. Helsinki: Oy Edita Ab.

Hirsjärvi, S. 2012. Tutkimusprosessi. Teoksessa Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. Tutki ja kirjoita. 15.-17. painos. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Jukarainen, P. & Terävä, S. (toim.). 2010. Tasa-arvoinen turvallisuus? Sukupuolten yhdenvertaisuus suomalaisessa maanpuolustuksessa ja kriisinhallinnassa. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Kronsell, A. 2012. Gender, sex, and the postnational defence. Militarism and peacekeeping. New York: Oxford University Press.

Lackenbauer, H. & Langlais, R. (toim.). 2013. Review of the Practical Implications of UNSCR 1325 for the Conduct of NATO-led Operations and Missions. Viitattu 2.1.2014
http://www.nato.int/nato_static/assets/pdf/pdf_2013_10/20131021_131023-UNSCR1325-review-final.pdf

Maavoimien esikunta. 2013. Asiakirja MJ34187. Hakeutuminen sotilaallisiin kriisinhallinta-tehtäviin vuosina 2015 – 2017.

Metsämuuronen, J. 2000. Metodologian perusteet ihmistieteissä. Viro: Jaabes OÜ.

Metsämuuronen, J. 2008. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Miles, M. B. & Huberman, A. M. & Saldaña, J. 2014. Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook. USA: SAGE Publications, Inc.

NATO. 2013. Women, peace and security, NATO's implementation of UNSCR 1325 and related Resolutions. Viitattu 2.1.2014
http://www.nato.int/cps/en/natolive/topics_91091.htm

NORDEFECO. 2010. Asiakirja. NORDEFECO Centre for Gender in Military Operations Report and recommendation.

Piha, K. 2006. Äiti johtaja. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Plan Suomi säätiö. 2012. Mitä tarkoittaa gender? Viitattu 1.10.2013
<http://www.plan.fi/Page/26ec570c-c5e8-48b3-914f-60e2a9e5a6b7.aspx>

Puolustusministeriö. 2006. Laki sotilaallisesta kriisinhallinnasta 31.3.2006/211. Viitattu 1.10.2013
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060211>

Puolustusministeriö. 2007. Laki puolustusvoimista 11.5.2007/551. Viitattu 1.10.2013
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070551>

Puolustusvoimat. Vuosikertomukset 1999-2012. Viitattu 1.10.2013

http://www.puolustusvoimat.fi/portal/puolustusvoimat.fi!/ut/p/c5/vZHNjqpAEEafZR5Auxq43c0SbcQGQeRHmd4YRERAEa7OoD79mEwyd3VdTaxvefLVSaQQR1806WdZpJfy1KQHICBJ1pZC2NQGrM8ddwRiPoMlnfl4PFbQCiWgrcPq1op7fQ8q6LELZ-zds97lpnKJe8WjtvC4dKK6dUK4ui6VwotiFVwdLycL0xh91GYHb49d8pnNgucc8DcnqumYnqVhyx9rIEIe61FMVSSmT_vzgH5z-M8YgN6RpP_6FvbYox_5ihVMAAKMol-8xnOX-joXhRe6lBe6fvdfNpLl5jjss-MQhlQjmBFVpUSITNPRqsqKKz-LnhvJotP5KB04sgrOhQhGh7ECRgeHDEeDWrWJY1JD97drui4SN1dmJW67KFdTLj8EbpWZyYioW-FAsmF1XLDUm54zvdodq_5eFDRv8efeWS37ZbB3eGL7Y0ao09PC034NGVt0tWCSpQ6LrCrO82WwnWO5II6QNz0dc9QeP1szmN6Tn-TGF1bLVeg!/dl3/d3/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/?pcid=e66e77004359c728a32cbbfaaf38e570

Porin prikaati. 2013. Porin prikaatin rekrytointialan tilastot toimintavalmiuteen hakeutuneet.

Porin prikaati. 2013. Porin prikaatin rekrytointialan tilastot kriisinhallintatehtävissä palvelleet naiset.

Pääesikunta. 2007. Kenttäohjesääntö yleinen osa. Puolustusjärjestelmän toiminnan perusteet. Helsinki: Edita Prima Oy.

Pääesikunta. 2013. Asiakirja AJ11039. Lausuntopyyntö sotilaallisen kriisinhallinnan gender-toiminnan kehittämistä ja hallintoyksiköiden vastuita käsittelevästä normiluonnoksesta.

Sajavaara, P. 2012. Tieteellisten kirjoitelmien rakenne. Teoksessa Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. Tutki ja kirjoita. 15.-17. painos. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Skåre, M. 2012. NATO Special Representative calls for greater participation of women in defence and security. Viitattu 6.1.2014

http://www.nato.int/cps/en/SID-FC9B9748-810EC623/natolive/news_92620.htm?selectedLocale=en

Salo, I. & Blåfield, V. 2007. Naiset huipulle! Johtaja sukupuolesta riippumatta. Helsinki: Yliopistopaino.

Toiskallio, J. 1998. Sotilaspedagogiikan perusteet. Hämeenlinna: Karisto.

Toiskallio, J. (toim.) 1998. Toimintakyky sotilaspedagogiikassa. Vaasa: Ykkös-Offset Oy.

Ulkoasiainministeriö. 2012. YK:n turvallisuusneuvoston päätöslauselma 1325 (2000) ”Naiset, rauha ja turvallisuus”, Suomen kansallinen toimintaohjelma 2012-2016, Jyväskylä: Kopiojyvä Oy.

United Nations. 2000. United Nations Security Council Resolution 1325. Viitattu 3.10.2013
http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/1325%282000%29

United Nations. 2008. United Nations Security Council Resolution 1820. Viitattu 3.10.2013
http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/1820%282008%29

United Nations. 2009. United Nations Security Council Resolution 1888. Viitattu 3.10.2013
http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/1888%282009%29

United Nations. 2009. United Nations Security Council Resolution 1889. Viitattu 3.10.2013
http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/1889%282009%29

United Nations. 2010. United Nations Security Council Resolution 1960. Viitattu 3.10.2013
http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/1960%282010%29

United Nation. 2012. Women in peacekeeping. Viitattu 2.1.2014
<http://www.un.org/en/peacekeeping/issues/women/womeninpk.shtml>

United Nation. 2013. United Nations Security Council Resolution 2106. Viitattu 18.3.2014
http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/2106%282013%29

United Nation. 2013. United Nations Security Council Resolution 2122. Viitattu 18.3.2014
http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=S/RES/2122%282013%29

LIITTEET

- LIITE 1 Keskeisimmät käsitteet
- LIITE 2 Tasa-arvokysely kriisinhallintaoperaatioista kotiutuneille
- LIITE 3 Kysely naisupseereille
- LIITE 4 Kriisinhallintatehtävissä palvelleet naiset

Keskeisimmät käsitteet:

Sotilaallinen kriisinhallinta; Sotilaallisin keinoin tapahtuvaa kriisinhallintatoimintaa, joka tähtää ensisijaisesti vakauden ja turvallisuuden palauttamiseen ja säilyttämiseen kriisialueella. Tavoitteena on edellytysten luominen yhteiskunnan muiden toimintojen käynnistämiseksi. (KOYL 2008, 104).

Suomen puolustusvoimien kolmanneksi tehtäväksi määrätään osallistuminen kansainväliseen sotilaalliseen kriisinhallintaan, kuten sotilaallisesta kriisinhallinnasta annetussa laissa säädetään. (Laki puolustusvoimista. 2007. 2 §, 13 §) Lain mukaan Suomi voi osallistua Yhdistyneiden Kansakuntien (YK) turvallisuusneuvoston valtuuttamaan tai poikkeuksellisesti muuhun kansainväliseen sotilaalliseen kriisinhallintaan, jonka tarkoituksena on kansainvälisen rauhan ja turvallisuuden ylläpitäminen tai palauttaminen taikka humanitaarisen avustustoiminnan tukeminen tai siviiliväestön suojaaminen. (Laki sotilaallisesta kriisinhallinnasta. 2006. 1 §)

Tässä tutkielmassa sotilaallisella kriisinhallinnalla tarkoitetaan niin sotilastarkkailijaoperaatioita, perinteisiä rauhanturvaoperaatioita, joissa rauhanturvajoukkoja lähetetään kahden aselepoon päätyneen osapuolen joukkojen väliselle puskurivyöhykkeelle varmistamaan tulitauon pitävyys, kuin muitakin operaatioita, joissa on valtuudet sijoittaa vastatoimiin kykeneviä joukkoja erottamaan taistelevat osapuolet tai tukemaan paikallista hallintoa. Rauhanturvaajilla tarkoitetaan sotilaallisiin kriisinhallintatehtävissä palvelevia henkilöitä.

Gender (sosiaalinen sukupuoli); Sukupuolirooleista puhuttaessa törmätään usein englanninkieliseen termiin gender, jolle on hankala löytää suomenkielistä vastinetta. Sanalla tarkoitetaan sosiaalista sukupuolta, joka on eri asia kuin biologinen sukupuoli. Ihmisen toimintaan vaikuttaa syntymässä saadun biologisen sukupuolen lisäksi yhteiskunnassa vallitsevat kulttuuriset sukupuolinormit. Sosiaalinen sukupuoli sisältää sukupuolelle ominaiset roolit, oikeudet ja velvollisuudet, joiden perusteella määräytyvät käyttäytymismallit. Näiden mallien oppiminen on usein niin automaattista, ettei ihminen edes huomaa tai tiedosta asiaa. Sosiaalinen sukupuoli siis opitaan, toisin kuin biologinen sukupuoli. Sosiaalinen sukupuoli voi muuttua ja se on erilainen eri kulttuureissa ja myös eri aikakausina. (Haapanen 2004.)

Joissakin kulttuureissa gender-sana koetaan liian länsimaisena keksintönä ja näin ollen mahdollinen vastustus asiaan pohjautuu sanasta muodostuvaan mielikuvaan. Usein keskitytään

liikaa siihen, että vain naiset ja lapset olisivat heikossa tai sorretussa asemassa. Gender issues - aiheet koskettavat maasta riippuen niin miehiä, naisia, lapsia kuin vanhuksia. Monet gender issues - aihepiiriin kuuluvista asioista ovat pohjoismaalaisille ihmisille itsestäänselvyyksiä kuten vaikkapa sosiaaliturva, terveydenhuolto ja muut peruspalvelut. Kuitenkin tilanne esimerkiksi kolmansiksi maiksi luokitelluissa maissa voi olla täysin toinen. Gender -asiat pitäisikin aina suhteuttaa ympäristöön. Vaikka perusasiat voivat olla universaaleja, niin jokaisella maalla voi olla oma yksilöllinen parannettavien asioiden kohde.

Tasa-arvokysely kriisinhallintaoperaatioista kotiutuneille:

1. Toimialueen naisväestö uskoutui helpommin naispuoliselle kuin miespuoliselle rauhanturvaajalle
2. Naisrauhanturvaaja ymmärsi konfliktin vaikutukset naisväestöön paremmin kuin miesrauhanturvaajaa
3. Nais- ja miesrauhanturvaajien toiminta yhdessä rohkaisi toimialueen naisväestöä uskomaan tasa-arvoon
4. Nais- ja miesrauhanturvaajien toiminta yhdessä rohkaisi toimialueen miesväestöä uskomaan tasa-arvoon
5. Naisrauhanturvaaja koettiin vähemmän aggressiivisena ja rauhantahtoisempuna kuin miesrauhanturvaaja
6. Naisrauhanturvaajien avulla voitiin kerätä laajempaa tiedustelutietoa toimialueen tapahtumista ja taustoista
7. Toimialueen naisten tarpeet saatiin paremmin huomioitua naisrauhanturvaajien avulla
8. Naisrauhanturvaaja antoi mahdollisuuden paikalliselle naisväestölle edes jollain tavalla tulla kuulluksi
9. Toimialueen miesväestö ei missään tapauksessa hyväksynyt naisrauhanturvaajaa alueelleen tai osapuolekseen

Väittämiä arvioitiin viisiportaisella asteikolla:

1. Täysin eri mieltä
2. Osittain eri mieltä
3. Ei kokemusta asiasta
4. Osittain samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

Kysely naisupseereille:**NAISUPSEERIEN OSALLISTUMINEN SOTILAALLISIIN
RAUHANTURVA-/KRIISINHALLINTATEHTÄVIIN**

Tutkielman tarkoitus, tavoite ja merkitys

Olen kapteeni Sini Kouri ja opiskelen esiuupseerikurssilla 66. Tutkintooni liittyen laadin tutkielmaa aihealueesta ”Naisupseerien osallistuminen sotilaallisiin kriisinhallintatehtäviin”.

Yhdistyneiden kansakuntien (YK) turvallisuusneuvosto hyväksyi 31.10.2000 päätöslauselman 1325 ”Naiset, rauha ja turvallisuus”. Päätöslauselmalla pyritään edistämään tasa-vertaisuutta kasvattamalla naisten osuutta rauhanneuvotteluissa, rauhanrakentamisessa sekä rauhanturvatoiminnassa.

Puolustusvoimien yhtenä tavoitteena on naisten osallistumisen lisääminen sotilaallisiin kriisinhallintatehtäviin. Rekrytointikäytäntöjen on oltava oikeudenmukaisia, tasa-arvoisia ja avoimia molemmille sukupuolille. Naisten määrän lisäämiseksi kiinnitetään enemmän huomiota perhe-elämän yhteensovittamiseen ja kannustetaan naisia hakeutumaan kriisinhallintatehtäviin. Suomi pyrkii erityisesti edistämään naisten mahdollisuutta hakeutua vaativimpiin tehtäviin sekä lisäämään naisten määrää operaatioiden johtotehtävissä.

Tämän tutkielman tavoitteena on selvittää, miten suomalaisten puolustusvoimien palveluksessa olevien naisupseerien osallistumista sotilaallisiin kriisinhallintatehtäviin voidaan lisätä. Tavoitteena on myös selvittää, minkä takia naisupseerit hakeutuvat tai eivät hakeudu sotilaallisiin kriisinhallintatehtäviin, miten naisupseerien hakeutumista ja sijoittamista tehtäviin voidaan edistää sekä mitä hyötyä koetaan naisrauhanturvaajien määrän lisäämisellä saavutettavan.

Kysely on suunnattu puolustusvoimien virassa oleville naisupseereille. Vastaaminen tapahtuu nimettömästi Webropol palvelussa. Vastaukset ovat täysin luottamuksellisia ja tulokset raportoidaan siten, ettei yksittäisen henkilön vastauksia voida tunnistaa.

Toivon jokaisen täyttävän lomakkeen huolellisesti, jotta aineisto olisi tilastollisesti edustava ja luotettava. Avoimiin kysymyksiin vastaaminen ja sanalliset perustelut ovat ensiarvoisen tärkeitä. Olethan ystävällinen ja vastaat jokaiseen kysymykseen.

Pyydän vastaamaan kyselyyn 3.11.2013 mennessä.

Kiitos!

Kapteeni Sini Kouri

1. Minkä ikäinen olet? *

- 16-20 vuotta
- 21-25 vuotta
- 26-30 vuotta
- 31-35 vuotta
- 36-40 vuotta
- 41-45 vuotta
- 46 tai enemmän

2. Mikä on puolustushaarasi? *

- Maavoimat
- Ilmavoimat
- Merivoimat

3. Mikä on perhesuhteesi? *

- Naimisissa
- Avoliitossa
- Leski
- Eronnut
- Naimaton

4. Onko sinulla lapsia? *

- Kyllä, 1-2 lasta
- Kyllä, 3-4 lasta
- Kyllä, 5 lasta tai enemmän
- Ei ole

**5. Mikäli vastasit edelliseen kysymykseen kyllä niin, minkä ikäisiä lapsesi on/ovat?
(jos sinulla ei ole lapsia, niin älä vastaa tähän kysymykseen)**

6. Oletko virkaurasi aikana hakenut ja palvellut sotilaallisissa rauhanturva- tai kriisinhallintatehtävissä? *

- Olen hakenut ja palvellut
- Olen hakenut, mutta en ole lähtenyt tehtävään
- Olen hakenut, mutta minua ei valittu tehtävään
- En ole hakenut

7. Vapaa sana edelliseen kysymykseen liittyen, etenkin jos valitsit toisen tai kolmannen vaihtoehdon:

8. Mikäli olet palvellut rauhanturva- tai kriisinhallintatehtävissä, niin missä operaatioissa/operaatioissa palvelit, kuinka kauan ja missä tehtävässä/tehtävissä? (jos et ole palvellut, niin älä vastaa tähän kysymykseen)

9. Oletko ajatellut tulevaisuudessa hakeutua sotilaallisiin rauhanturva- tai kriisinhallintatehtäviin? *

- Kyllä
- En

10. Miten arvioit mahdollisuutesi osallistua sotilaallisiin rauhanturva-/kriisinhallintatehtäviin verrattuna miesupseereihin puolustusvoimissa? *

- Selvästi huonompi

- Jonkin verran huonompi
- Yhtä hyvä
- Jonkin verran parempi
- Huomattavasti parempi

11. Vapaa sana edelliseen kysymykseen liittyen, miksi päädyit kyseiseen vastaukseen:

12. Miten arvioit mahdollisuutesi osallistua sotilaallisiin rauhanturva-/kriisinhallintatehtäviin verrattuna muihin naisupseereihin puolustusvoimissa? *

- Selvästi huonompi
- Jonkin verran huonompi
- Yhtä hyvä
- Jonkin verran parempi
- Huomattavasti parempi

13. Vapaa sana edelliseen kysymykseen liittyen, miksi päädyit kyseiseen vastaukseen:

14. Kuinka paljon, alla olevalla asteikolla mitattuna, eri tekijät ovat vaikuttaneet tai voivat tulevaisuudessa vaikuttavaa siihen hakeudutko sotilaallisiin rauhanturva-/kriisinhallintatehtäviin?

	1 ei lain- kaan	2	3	4	5 erittäin paljon
Lapsistani erilläänolo *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Puolisostani erilläänolo *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ystävistäni erilläänolo *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sukulaisistani erilläänolo *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Operaatioalueen vaarallisuus yleensä *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Operaatioalueen vaarallisuus erityisesti naisia kohtaan *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Operaatioalueen paikallisen väestön tavat ja kulttuuri *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Operaatioalueen uskonto ja sen vaikutukset väestöön *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Palvelusvapaiden (loma) määrä *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tehtävästä maksettavan palkan suuruus *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Päivärahan suuruus *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En ole halukas palvelemaan ulkomailla *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En koe ulkomaanpalvelusta tärkeäksi *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En koe ulkomaanpalveluksesta olevan hyötyä uralleni/ ammattitaidolleni *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Koulutukseni/ ammattitaitoni ei ole riittävä *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kielitaitoni ei ole riittävä *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nykyinen kotimaan tehtävä ei mahdollista lähtemistä *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En ole fyysisesti riittävän hyvässä kunnossa *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En ole psyykkisesti riittävän hyvässä kunnossa *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elämäntilanteeni ei mahdollista lähtemistä *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jokin muu, mi- kä? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. Vapaa sana edelliseen kysymykseen liittyen merkittävimmistä tekijöistä:

**16. Kuinka paljon eri tekijät vaikuttavat siihen, että voisit palvella sotilaallisissa rauhanturva-
/kriisinhallintatehtävissä?**

	1 ei lain- kaan	2	3	4	5 erittäin paljon
Kokemus *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ammattitaidon kehittäminen *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kielitaidon kehittäminen *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tehtävästä maksettavan palkan suuruus *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Päivärahan suuruus *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Urakehitys *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Halu auttaa *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Velvollisuus *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Seikkailunhalu *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Jokin muu,
mikä? _____

17. Vapaa sana edelliseen kysymykseen liittyen merkittävimmistä tekijöistä:

18. Mitä tekijöitä voisi/ pitäisi muuttaa/ kehittää, jotta voisit palvella tulevaisuudessa rauhan-
turva-/ kriisinhallintatehtävissä? *

19. Koitko rauhanturva- /kriisinhallintatehtävissä, että sukupuolestasi oli jossain tilanteessa
hyötyä? (jos et ole palvellut, niin älä vastaa tähän kysymykseen)

Kyllä

Ei

20. Vapaa sana edelliseen kysymykseen liittyen, miksi päädyit kyseiseen vastaukseen:

21. Koitko rauhanturva- /kriisinhallintatehtävissä, että sukupuolestasi oli jossain tilanteessa
haittaa? (jos et ole palvellut, niin älä vastaa tähän kysymykseen)

Kyllä

Ei

22. Vapaa sana edelliseen kysymykseen liittyen, miksi päädyit kyseiseen vastaukseen:

23. Vaikka et ole ollut rauhanturva- /kriinhallintatehtävissä uskotko, että sukupuolestasi olisi jossain tilanteessa hyötyä? (jos olet palvellut, niin älä vastaa tähän kysymykseen)

Kyllä

Ei

24. Vapaa sana edelliseen kysymykseen liittyen, miksi päädyit kyseiseen vastaukseen:

25. Vaikka et ole ollut rauhanturva- /kriinhallintatehtävissä uskotko, että sukupuolestasi olisi jossain tilanteessa haittaa? (jos olet palvellut, niin älä vastaa tähän kysymykseen)

Kyllä

Ei

26. Vapaa sana edelliseen kysymykseen liittyen, miksi päädyit kyseiseen vastaukseen:

27. JOS SINULLA ON TUTKIMUSAIHEESEEN LIITTYVIÄ ASIOITA TAI MIELIPITEITÄ, JOTKA HALUAT TUODA ESILLE, VOIT KIRJOITTA NE ALLA OLEVAAN VAPAASEEN TILAAN:

KRIISINHALLINTATEHTÄVISSÄ PALVELLEET NAISET**(tilanne 1.1.2014, sisältää puolustusvoimien, rajavartiolaitoksen ja reservin henkilöstön)**

Puolustusvoimien upseeri	16
Puolustusvoimien opistoupseeri	3
Puolustusvoimien aliupseeri	9
Puolustusvoimien siviili	62
RVL:n henkilöstö (upseeri)	3
RVL:n henkilöstö (aliupseeri)	1
Evp (upseeri)	2
Evp (erikoisupseeri)	1
Evp (opistoupseeri)	1
Evp (aliupseeri)	1
Reservin upseeri	39
Reservin aliupseeri	148
Reservin miehistö	42
Siviili (ei asepalvelusta)	176

Kokonais määrä:

Palvelleet	483
Palveluksessa olevat	21 (1.1.2014)
<u>Yhteensä</u>	<u>504</u>