

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

**GENDER-TOIMINTA OSANA SOTILAALLISTA KRIISINHALLINTAA
- REKRYTOINTI, KOULUTUS JA OPERATIIVINEN TOIMINTA**

Diplomityö

Kapteeni

Sini Kouri

Yleisesikuntaupseerikurssi 57

Maasotalinja

Heinäkuu 2015

Kurssi Yleisesikuntaupseerikurssi 57	Linja Maasotalinja
Tekijä Kapteeni Sini Kouri	
Tutkielman nimi GENDER-TOIMINTA OSANA SOTILAALLISTA KRIISINHALLINTAA - REKRYTOINTI, KOULUTUS JA OPERATIIVINEN TOIMINTA	
Oppiaine, johon työ liittyy Sotilaspedagogiikka	Säilytyspaikka Kurssikirjasto (MPKK:n kirjasto)
Aika Heinäkuu 2015	Tekstisivuja 110 Liitesivuja 45
<p>TIIVISTELMÄ</p> <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>Suomen kansallisen toimintaohjelman ja Pääesikunnan normin mukaan Suomi tukee naisten kouluttautumista kohti vaativimpia tehtäviä ja esittää naisia kansainvälisiin johtotehtäviin. Suomi varmistaa, että kaikilla kriisinhallintatehtäviin lähtevillä on ihmisoikeus- ja tasa-arvokysymysten asiantuntemus sekä kyky tehdä yhteistyötä sisällyttämällä YK:n päätöslauselma 1325, kansainvälinen oikeus, kansainvälinen humanitaarinen oikeus sekä ihmisoikeusvelvoitteet kaikkeen kriisinhallintakoulutukseen. Suomi sisällyttää gender-näkökulman osaksi kriisinhallintajoukkojen operatiivista toimintaa huomioimalla gender-näkökulman operaatioiden suunnittelussa, toimeenpanossa ja raportoinnissa YK:n päätöslauselman 1325 ja operaatiokohtaisten määräysten mukaisesti.</p> <p>Tutkielman tarkoituksena oli tutkia puolustusvoimien virassa olevien naisupseerien motiiveja hakeutua kriisinhallintatehtäviin, naisten osallistumisen vaikutuksia kriisinhallintaoperaatioihin sekä gender-näkökulman huomioimista koulutuksessa ja kriisinhallintajoukon operatiivisessa toiminnassa. Tutkimusongelmana oli vähäinen aiempi tiedon määrä Suomen kansallisessa toimintaohjelmassa ja Pääesikunnassa määritetyn gender-toiminnan toteutumisesta. Päättökysymyksen avulla pyrittiinkin selvittämään, miten gender-toiminta on toteutunut sotilaallisen kriisinhallinnan rekrytoinnissa, koulutuksessa ja operatiivisessa toiminnassa.</p> <p>Tutkimusstrategiana sovellettiin monimenetelmäistä tiedonkeruutapaa määrällisen ja laadullisen aineiston saamiseksi. Tutkimusmenetelminä käytettiin survey-tutkimusta ja sisällönanalyysia, joiden avulla pyrittiin kuvaamaan naisupseerien, operaatioista kotiutuneiden rauhanturvaajien sekä Afganistanin kriisinhallintaoperaatiossa (ISAF) palvelleiden SKJA:n komentajien ja naisupseerien käsityksiä, mielipiteitä ja asenteita tutkittavasta aiheesta. Tutkielman empiirinen osuus perustuu naisupseereille suunnattuun kyselyyn sekä SKJA:n komentajien ja naisupseerien sähköpostihaastatteluun. Tutkielmassa hyödynnettiin lisäksi Porin prikaatin kotiutuneille rauhanturvaajille teettämän tasa-arvokyselyn tuloksia.</p> <p>Tutkielman tuloksena ilmeni, että naisrauhanturvaajien kriisinhallintatehtäviin osallistumisen vaikutuksista merkittävimpiä olivat yhteyden saaminen paikalliseen naisväestöön. Myös miesten ja naisten työskentely yhdessä samoissa tehtävissä nähtiin tärkeänä esimerkkinä sukupuolten tasa-arvosta. Sukupuolen liiallinen korostaminen nähtiin haitalliseksi, ja tehtävän vaatimukset tuleekin asettaa tehtävässä tarvittavien ominaisuuksien, tietojen ja taitojen mukaisesti. Positiivisten vaikutusten saavuttamiseksi naisten määrän kriisinhallintatehtävissä tulisi kasvaa nykyisestä, mutta sen ei tule olla itseisarvo. Merkittävimmät naisupseerien kriisinhallintatehtäviin hakeutumattomuuden syyt olivat perheen perustamiseen liittyvät sosiaali-</p>	

set syyt. Kriisinhallintatehtäviin hakeutumisen motivaatiota kasvattavista tekijöistä tärkeimpiä olivat ammattitaidon ja itsensä kehittäminen. Gender-koulutuksen osalta ilmeni, että Suomessa annetaan gender-peruskoulutus mutta operaatioalueella ei täydennyskoulutusta annettu. Gender-näkökulman huomioon ottaminen kriisinhallintajoukon operatiivisessa suunnittelussa, toimeenpanossa ja raportoinnissa ei myöskään tulosten perusteella toteutunut.

Tutkielman johtopäätöksenä todetaan, että naisupseerit ovat pääosin halukkaita palvelemaan kriisinhallintatehtävissä, vaikka osallistuminen onkin henkilömäärältään vähäistä. Naisten mahdollisuuteen hakeutua kriisinhallintatehtäviin voidaan vaikuttaa laatimalla urasuunnitelma varhaisemmassa vaiheessa ja lisäämällä naisupseereille kohdennettua tietoa kriisinhallintatehtävistä. Kriisinhallintatehtäviin halukkaita naisia on enemmän kuin näyttäisi olevan mahdollista irrottaa kotimaan tehtävistä. Gender-koulutuksen todettiin olevan liian yleisellä tasolla eikä sitä kyetty konkreettisesti huomioimaan ja soveltamaan joukon operatiivisessa toiminnassa. Koulutuksen pääpainon tulisikin olla operatiivisessa vaikuttavuudessa osana kaikkea koulutusta. Gender-näkökulma tulisi saada integroitua osaksi kaikkea kriisinhallintajoukon toimintaa operaation vaikuttavuuden ja tavoitteiden täyttymisen näkökulmaa. Operaation tavoitteita asetettaessa tulisi muistaa, että kriisinhallintaoperaatioilla pyritään kokonaisvaltaisesti turvallisuusympäristön parantamiseen ja normaaliyhteiskunnan toimintojen ja palvelujen palauttamiseen. Gender-toiminnan kehittämisessä tärkeää onkin ymmärtää sen vaikutus ja kytkeminen nimenomaan paikallisväestön eri ihmisryhmien huomioimiseen ja tasavertaisuuteen ihmisoikeuksien näkökulmasta. Tutkielman tulosten mukaan kehityskohteita gender-toiminnan parantamiseksi on olemassa, ja mikäli kriisinhallintaoperaatioiden vaikuttavuutta halutaan tehostaa, näyttäisi siihen myös olevan keinoja.

AVAINSANAT

Sotilaallinen kriisinhallinta, rauhanturvaaminen, päätöslauselma 1325, gender, toimintakyky, LL-prosessi, oppiva organisaatio

SISÄLLYSLUETTELO

1	JOHDANTO	1
2	TUTKIELMAN PERUSTEET JA TUTKIMUSTEHTÄVÄ	5
2.1	Tutkielman tausta ja liittäminen laajempaan kokonaisuuteen.....	6
2.2	Gender-toiminta sotilaspedagogiikan näkökulmasta.....	8
2.2.1	Oppiva organisaatio	10
2.2.2	Toimintakyky	13
2.2.3	Lessons Learned -toiminta	17
2.2.4	Gender-toiminta	19
2.3	Tutkimuskysymykset ja viitekehys	20
2.4	Tutkielman rajaukset ja näkökulma.....	22
3	GENDER-TOIMINTA KANSAINVÄLISESTÄ NÄKÖKULMASTA	
	TARKASTELTUNA	23
3.1	Gender-toiminnan perusteista ja vaikutuksista.....	23
3.1.1	Gender-näkökulma rekrytoinnissa	25
3.1.2	Gender-näkökulma koulutuksessa	33
3.1.3	Gender-näkökulma operatiivisessa toiminnassa	35
3.2	YK:n, Naton ja EU:n ohjeistus.....	38
3.3	Kansainväliset parhaat käytännöt gender-toiminnassa.....	41
4	ENSIMMÄISEN VAIHEEN TOTEUTUS - Kysely naisupseereille ja Porin	
	prikaatin tasa-arvokysely	45
4.1	Kyselyaineiston kerääminen ja analysointi	46
4.2	Kyselyaineiston esittely	47
4.3	Kyselyaineiston luotettavuus.....	48
5	ENSIMMÄISEN VAIHEEN TULOKSET	51
5.1	Naisten merkitys kriisinhallintatehtävissä.....	53
5.1.1	Naisten osallistumisen edut.....	54
5.1.2	Naisten osallistumisen haasteet.....	60
5.2	Naisupseerien motivaatio kriisinhallintatehtäviin	64
5.2.1	Motiivit hakeutumiselle	65
5.2.2	Hakemattomuuden ja valitsemattomuuden syyt	68
5.3	Johtopäätökset naisten merkityksestä ja hakeutumisesta	74
6	TOISEN VAIHEEN TOTEUTUS - Afganistanissa palvelleiden komentajien ja	
	naisupseerien haastattelut	77
6.1	Haastatteluaineiston kerääminen ja analysointi.....	77
6.2	Haastatteluaineiston esittely	80
6.3	Haastatteluaineiston luotettavuus	80
7	TOISEN VAIHEEN TULOKSET	82

7.1	Rekrytointi ja gender-toiminnan kouluttaminen	83
7.2	Gender-näkökulma operatiivisessa toiminnassa.....	88
7.3	Lessons Learned -toiminta ja gender-toiminnan kehittäminen	92
8	JOHTOPÄÄTÖKSET JA YHTEENVETO	95
8.1	Vastaukset tutkimuskysymyksiin	95
8.2	Toimenpide-ehdotukset koottuna	104
8.3	Pohdinta ja mahdolliset jatkotutkimukset	107
	LÄHTEET	1
	LIITTEET.....	11

GENDER-TOIMINTA OSANA SOTILAALLISTA KRIISINHALLINTAA - REKRYTOINTI, KOULUTUS JA OPERATIIVINEN TOIMINTA

1 JOHDANTO

Most of today's conflicts take place within states. Their root causes often include poverty, the struggle for scarce resources, and violations of human rights. They have another tragic feature in common: women and girls suffer their impact disproportionately. While women and girls endure the same trauma as the rest of the population -- bombings, famines, epidemics, mass executions, torture, arbitrary imprisonment, forced migration, ethnic cleansing, threats and intimidation -- they are also targets of specific forms of violence and abuse, including sexual violence and exploitation.

Efforts to resolve these conflicts and address their root causes will not succeed unless we empower all those who have suffered from them -- including and especially women. And only if women play a full and equal part can we build the foundations for enduring peace -- development, good governance, human rights and justice.

In conflict areas across the world, women's movements have worked with the United Nations to rebuild the structures of peace and security, to rehabilitate and reconcile societies, to protect refugees and the internally displaced, to educate and raise awareness of human rights and the rule of law. Within the Organization itself, the integration of gender perspectives in peace and security areas has become a central strategy.

Kofi A. Annan, Yhdistyneiden kansakuntien pääsihteeri vuosina 1997–2006. (United Nations 2002, ix)

Rauhanturvaamisen ja kriisinhallinnan tarkoituksena on parantaa kriisialueen olosuhteita ja luoda edellytykset pysyvän rauhan saavuttamiselle. Peruskäsitteinä toiminnalle ovat rauha, turvallisuus ja oikeudenmukaisuus. Kriisialueilla miesten, naisten ja lasten tilanteet, ongelmat ja turvallisuusuhat ovat pääsääntöisesti toisistaan poikkeavia. Näkemys on kriisinhallintatoiminnassa viime aikoina voimistunut, ja tämä tulee ottaa huomioon kriisinhallinnassa ja muussa yhteiskunnan jälleenrakennusta tukevassa toiminnassa. (Suomen kansallinen toimintaohjelma 2012–2016 / 2012.) Tutkielma käsittelee suomalaisten naisten rekrytointia ja osallistumista kansainvälisiin sotilaallisiin kriisinhallintatehtäviin sekä kriisialueen paikallisen kulttuurin ja eri väestö- ja ihmisryhmien huomioon ottamista osaksi rauhanturvaajien koulutusta sekä kriisinhallintajoukon operatiivista toimintaa.

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.) Päätöslauselmaa 1325 on vuosina 2008–2013 täydennetty useilla YK:n turvallisuusneuvoston päätöslauselmilla. Päätöslauselmat 1820, 1888, 1960 ja 2106 käsittelevät pääosin seksuaalista väkivaltaa konflikteissa sekä naisten ja lasten suojelua väkivallalta. Lisäksi päätöslauselmissa kehoitetaan listaamaan rikoksiin syyllistyneet tahot ja toimimaan heitä vastaan. Päätöslauselmat 1889 ja 2122 sen sijaan keskittyvät kokonaisvaltaisemmin aseellisia konflikteja ja niiden ratkaisua koskeviin toimenpiteisiin, erityisesti naisten osallistumisen ja toiminnan varmistamiseen. Päätöslauselmien toimeenpanoon liittyvää toimintaa kuvaavaksi termiksi on vakiintunut ”gender-toiminta”. (United Nations Security Council Resolution 1325, 1820, 1888, 1889, 1960, 2106, 2122.) Tässä tutkielmassa viitataan päätöslauselman 1325 numerolla jatkossa koko päätöslauselmaperheeseen. Tutkielman keskeisimmät käsitteet ovat luvussa 2.2 ja lisää käsitteitä liitteessä yksi.

Ulkoasiainministeriö julkaisi vuonna 2008 yhteistyössä muiden ministeriöiden, kansalaisjärjestöjen sekä tutkimuslaitosten edustajien kanssa laaditun Suomen kansallisen toimintaohjelman YK:n päätöslauselman 1325 toimeenpanemiseksi. Vuonna 2012 laadittiin uusi kansallinen ohjelma toimeenpanon tehostamiseksi vuosille 2012–2016. Suomi noudattaa toimintaohjelman tasa-arvon kaksoisstrategiaa, jolla tarkoitetaan tasa-arvon edistämistä ja sukupuolinäkökulman huomioon ottamista kaikessa suunnittelussa, toiminnassa ja päätöksenteossa. Toimintaohjelman tarkoituksena on kehittää sukupuolten välistä tasa-arvoa siten, että naisilla ja miehillä on samat oikeudet, velvollisuudet ja mahdollisuudet kaikilla elämänalueilla. Pää-

töslauselman 1325 täytäntöönpanolla tavoitellaan koko yhteiskunnan vakautta ja kehitystä. (Suomen kansallinen toimintaohjelma 2012–2016 / 2012, 5, 12.)

Vuoden 2011 hallitusohjelmassa kiinnitetään huomiota naisten osallistumiseen kriisinhallintaan kannustamalla ja tukemalla naisia hakeutumaan kriisinhallintatehtäviin. Toimintaohjelman mukaan rekrytointikäytäntöjen on oltava oikeudenmukaisia ja tasa-arvoisia. Kaikkien tehtävien on oltava avoimia molemmille sukupuolille, ja kriisinhallintatehtävät tulisi ottaa osaksi normaalia urakehitystä. Kansallisella tasolla toimintaohjelmassa painotetaan, että kriisinhallintakoulutukseen on sisällytettävä päätöslauselma 1325, kansainvälinen oikeus, kansainvälinen humanitäärinen oikeus sekä ihmisoikeusvelvoitteet. Kaikessa kriisinhallinnan perus- ja operaatiokohtaisessa perehdytyskoulutuksessa tulee kouluttaa gender-kysymysten käsittelyä, käytännönläheisiä toimenpiteitä ja operaation erityispiirteiden tuntemusta. Kriisinhallintajoukkojen operatiivisessa toiminnassa on otettava huomioon gender-näkökulma. Operaatioiden suunnittelussa, toimeenpanossa ja raportoinnissa on kiinnitettävä erityisesti huomiota operaatioalueen naisten ja lasten turvallisuuteen, operaation mandaatin määrittelemissä rajoissa. Yhteistyössä paikallisväestön kanssa on otettava huomioon myös paikalliset naiset aktiivisina toimijoina yhteisöissään. Toimintaohjelmassa korostetaan operatiivisen johdon vastuullisuutta päätöslauselman 1325 toimeenpanossa, ja gender-osaaminen tulisi huomioida rekrytoinneissa ja arvioinneissa. (Suomen kansallinen toimintaohjelma 2012–2016 / 2012, 8–11, 23–28.)

Puolustusvoimissa sotilaallisen kriisinhallinnan gender-toimintaa ohjaa ja koordinoi Pääesikunnan henkilöstöosasto, joka määrää gender-toiminnan kehittämistavoitteet ja tehtävät Suomen kansallisen toimintaohjelman pohjalta. Pääesikunta onkin laatinut normin, joka käsittelee sotilaallisen kriisinhallinnan gender-toiminnan kehittämistavoitteita ja eri hallintoyksiköiden vastuita niiden toimeenpanossa. (PE asiakirja HK461 / 2014.) 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. Kriisinhallintakoulutuksessa Suomi painottaa sekä naisten että miesten tasa-arvoasioiden tärkeyttä kaikilla tasoilla. Päätöslauselma 1325, kansainvälinen oikeus, kansainvälinen humanitaarinen oikeus sekä ihmisoikeusvelvoitteet sisällytetään kaikkien kriisinhallintakoulutukseen, vähimmäisvaatimuksena kansainväliset standardit. Kriisinhallintaoperaatioiden osalta Suomi korostaa operatiivisen johdon vastuullisuutta päätöslauselman 1325 toimeenpanossa sotilasjoukkojensa toiminnassa, mikä edellyttää gender-

näkökulman huomioon ottamista osana operatiivista suunnittelua ja toimeenpanoa. (Suomen kansallinen toimintaohjelma 2012–2016 / 2012, 23–28, 39, 46; PE asiakirja HK461 / 2014.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kerätä tietoa yllä mainittujen Suomen kansallisessa toimintaohjelmassa ja Pääesikunnan normissa käskettyjen tehtävien täyttämisen nykytilasta sekä selvittää keinoja toiminnan kehittämiseksi. Tavoitteena on tutkia erityisesti käytännön tehtävien toteutumista puolustusvoimissa rekrytointin, koulutuksen ja operatiivisen toiminnan osalta. Tutkielman aiheen valintaan ovat vaikuttaneet Suomen kansallisen toimintaohjelman tavoitteet, joiden mukaan Suomi edistää YK:n päätöslauselman 1325 koskevia tutkimuksia (Suomen kansallinen toimintaohjelma 2012–2016 / 2012, 39, 46). Aihe on erittäin ajankohtainen, ja sitä koskeva viimeisin Pääesikunnan käsky on laadittu vuoden 2014 aikana. Aiheen valintaan on vaikuttanut myös tutkijan työpaikka, joka ennen esiupseerikurssia oli Porin prikaatin henkilöstösastolla henkilöstöalanjohtajana osastoupseerina. Tutkijan toimenkuvaan kuuluivat operaatioissa olevien rauhanturvaajien henkilöstöasioiden johtaminen ja asiantuntijatehtävät. Lisäksi tutkija on kouluttanut tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita kriisinhallinta-operaatioihin lähteville rauhanturvaajille, ja hänet on nimetty puolustusvoimien valtakunnalliseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmään sekä CMC (Crises Management Center) Finland 1325 -ohjausryhmään. Tutkijan henkilökohtaiset kokemukset ja aihealueen tuntemus auttoivat tiedon keräämisessä ja analysoinnissa.

Suomessa ei ole tehty aikaisempaa tätä aihetta käsittelevää tutkimusta, joten aiempien tutkimusten tuloksia ei voida verrata tämän tutkielman tuloksiin. Myös naisrauhanturvaajista yleensä on tehty Suomessa varsin vähän tutkimusta. Näitä 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). YK:n päätöslauselman 1325 toimeenpanoon liittyen sen sijaan on tehty useita kansainvälisiä tutkimuksia ja raportteja muun muassa Ruotsin puolustusvoimissa, Ruotsin Gender-keskuksessa (Nordic Center for Gender in Military Operations) ja Natossa. Näitä ovat esimerkiksi Ruotsissa tehty pamfletti käytännön toimenpiteistä gender-toiminnan edistämiseksi (Genderforce 2007), Naton raportti YK:n päätöslauselman toimeenpanemiseksi (Nato 2013) ja Naton tutkimus gender-toiminnan toteutumisesta Nato-johtoisissa operaatioissa (Lackenbauer & Langlais 2013).

2 TUTKIELMAN PERUSTEET JA TUTKIMUSTEHTÄVÄ

Tutkielman tavoitteena oli selvittää Suomen kansallisessa toimintaohjelmassa ja Pääesikunnan normissa käskettyjen gender-toiminnan suunnittelun ja toimeenpanon vastuiden nykytila sekä tunnistaa mahdolliset kehityskohteet. Tarkoituksena oli tutkia erityisesti käytännön tehtävien toteutumista puolustusvoimissa rekrytoinnissa, koulutuksessa ja operatiivisessa toiminnassa. Tämän tutkimuksen kannalta olennaisimpia ovat seuraavat tehtävät:

- Naisten määrää ja osuutta kriisinhallinnassa lisätään.
- Kaikille kriisinhallintatehtäviin lähteville koulutetaan ihmisoikeus- ja tasa-arvokysymysten perusteet.
- Gender-näkökulma otetaan huomioon operaatioiden suunnittelussa, toimeenpanossa ja seurannassa.

(Suomen kansallinen toimintaohjelma 2012–2016 / 2012, PE asiakirja HK461 / 2014.)

Kummankin sukupuolen panos on edellytys tehokkaalle ja menetykselliselle operatiiviselle toiminnalle, minkä vuoksi naisten määrän lisäämistä kriisinhallintajoukoissa pidetään tärkeänä. Konfliktien ymmärtäminen ja ratkaiseminen edellyttää paikallisten väestöryhmien tilanteen ja tavoitteiden ymmärtämistä. Yhteistyön tekeminen paikallisväestön ja paikallisviranomaisten kanssa on avainasemassa kerätessä operaatioalueen tai omien joukkojen turvallisuustilanteeseen liittyviä tietoja. Joissakin tilanteissa kriisinhallintajoukkojen naiset kykenevät toimimaan konfliktialueen naisten kanssa tehokkaammin kuin miehet, koska useilla alueilla miesten on vaikea lähestyä paikallisia naisia. Hyödyntämällä kriisinhallintajoukkojen naisten ja miesten panosta ja kontakteja voidaan tehokkaammin ottaa huomioon koko paikallisväestö. Toteutuksesta huolehtiakseen Pääesikunta on normissaan käskenyt tasa-arvoisista rekrytointikäytänteistä eri henkilöstöryhmien välillä. Perhe-elämän yhteensovittamista pyritään kehittämään tiedottamalla operaation olosuhteista perheille sekä tukemalla perheiden verkostoitumista järjestämällä yhteisiä tapaamisia. Ulkoista ja sisäistä tiedottamista kriisinhallintatehtävistä kehitetään kiinnittämällä erityistä huomiota naisille suunnattuun tiedottamiseen. (PE asiakirja HK461 / 2014.)

Kriisinhallintajoukon koulutuksen yhteydessä tulee kaikille kriisinhallintaoperaatioon lähteville opettaa perustiedot gender-toiminnasta ja sen toimeenpanosta operaatioalueella. Johtotehtäviin sijoitettaville ja gender-asiantuntijoille tulee antaa rotaatiokoulutusta täydentävää koulutusta gender-toiminnasta. Koulutuksen tulee sisältää ainakin päätöslauselman 1325 sekä kansainvälisen oikeuden ja kansainvälisen humanitaarisen oikeuden perusteet ja ihmisoikeusvelvoitteet, jotka sisällytetään kaikkeen kriisinhallintakoulutukseen vähimmäisvaatimuksena

kansainväliset standardit. Koulutuksessa tulee kiinnittää huomiota ihmiskauppateemaan, lasten suojeluun sekä operaatiokohtaisiin tapoihin ja käytänteisiin. Rotaatiokoulutuksen tulee sisältää käytännön harjoituksia gender-toiminnasta. (PE asiakirja HK461 / 2014.)

Operatiivisessa toiminnassa gender-näkökulman huomioon ottaminen edellyttää, että kaikessa toiminnassa tunnistetaan miesten, naisten, poikien ja tyttöjen erilaiset turvallisuusuhat ja tarpeet. Uhkia ja tarpeita on pyrittävä analysoimaan käytettävissä olevien tietojen avulla, jotta kaikkien väestöryhmien turvallisuutta ja ihmisoikeuksia voidaan edistää mandaatin määrittämissä rajoissa. Operatiiviseen toimintaan vaikuttavat asiat korostuvat erityisesti kerätessä turvallisuustilanteeseen liittyvää tietoa, koulutettaessa paikallisia turvallisuusjoukkoja sekä tehtäessä yhteistyötä paikallisten järjestöjen kanssa. Operatiivisen johdon vastuu on tärkeää gender-näkökulman huomioon ottamiseksi joukkojen toiminnassa Toiminnan tehostaminen edellyttää normin mukaisesti, että kriisinhallintajoukkojen suunnittelua koskeviin ohjeisiin liitetään osio, joka tarkastelee gender-näkökulmaa operaatioissa. Suomalaiset kriisinhallintajoukot toteuttavat gender-toimintaa ohjeistuksen mukaisesti huomioimalla eri väestöryhmät. Paikallisissa rekrytoinneissa on pyrittävä palkkaamaan mahdollisimman tasapuolisesti sekä miehiä että naisia. (PE asiakirja HK461 / 2014.)

2.1 Tutkielman tausta ja liittäminen laajempaan kokonaisuuteen

Suomen puolustusvoimien ensimmäinen tehtävä on Suomen sotilaallinen puolustaminen. Toisena tehtävänä on muiden viranomaisten tukeminen. Kolmanneksi lakisääteiseksi tehtäväksi määrätään osallistuminen kansainväliseen sotilaalliseen kriisinhallintaan, kuten sotilaallisesta kriisinhallinnasta annetussa laissa säädetään. (Laki puolustusvoimista 2007. 2 §, 13 §.) Lain mukaan Suomi voi osallistua Yhdistyneiden Kansakuntien turvallisuusneuvoston valtuuttamaan tai poikkeuksellisesti muuhun sellaiseen 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 §.)

Suomen kokonaisvaltaisen kriisinhallintastrategian päämääränä on vahvistaa kokonaisvaltaista lähestymistapaa kriisinhallintatoiminnassa. Suomi osallistuu YK:n, EU:n, Naton tai jonkin muun kansainvälisen organisaation toteuttamiin kriisinhallintatehtäviin ja sovittaa kansallisen lähestymistavan yhteensopivaksi kansainvälisen ohjeistuksen ja kriisinhallintaoperaation mandaatin mukaisesti. Kriisinhallintastrategian mukaan Suomi edistää ihmisoikeuksien, tasa-

arvon ja oikeusvaltioperiaatteiden huomioimista kriisinhallinnassa. Aseellisissa konflikteissa naisten asemaan ja lasten suojeluun kiinnitetään erityistä huomiota YK:n päätöslauselman 1325 mukaisesti. Strategiassa korostetaan rekrytoinnin tasa-arvoisuutta ja naisten osallistumisen lisäämistä, kriisinhallintahenkilöstön koulutusta sekä ihmisoikeus- ja tasa-arvokysymysten raportointia. (Suomen kokonaisvaltainen kriisinhallintastrategia 2009, 6–7, 21, 50–52.)

Suomen sotilaallista puolustusta varten muodostettua suorituskykyä käytetään myös sotilaalliseen kriisinhallintaan. Puolustusvoimien pyrkimyksenä on saavuttaa tilanne, jossa samat joukot soveltuvat kaikkiin tehtäviin. (KOYL 2008, 28–29.) Pääesikunnan normissa käsketään sisällyttää gender-koulutus kriisinhallintahenkilöstön koulutuksen lisäksi kaikkiin perus- ja jatkotutkinto-opintoihin sekä täydennyskoulutukseen (PE asiakirja HK461 / 2014). Sisällyttämällä gender-peruskoulutus jo varhaisessa vaiheessa opintoihin voidaan henkilöstön osaamista ja toimintakykyä tältä osin kehittää vastaamaan suorituskykyvaatimuksia ja tehtävien täyttämistä. Joukkojen suorituskyvyn osatekijät on esitetty kuvassa 1, joista osaava ja toimintakykyinen henkilöstö on yhtenä osatekijänä.



Kuva 1. Suorituskyvyn osatekijät (KOYL 2008, 31).

Henkilöstön suorituskykyä parannetaan osaamista ja toimintakykyä kehittämällä. Erikseen määriteltäviä joukkoja kehitetään siten, että niitä voidaan käyttää myös kriisinhallintatehtävissä. Kehittäminen ja koulutus perustuvat joukkotuotantoon. Toimintaympäristö ja suorituskyky edellyttävät henkilöstöltä korkeita eettisiä, psyykkisiä, fyysisiä ja sosiaalisia valmiuksia. Yhtenä erityispiirteinä ovat kansainväliset sotilaalliset kriisinhallintatehtävät, jotka asettavat omat haasteensa yksilön toimintakyvylle. (KOYL 2008, 30, 50, 69.) Puolustusvoimat pyrkii jatkuvasti kehittymään oppivana organisaationa luomalla pedagogisen johtamisen kulttuuria sekä kehittämällä yksilön toimintakykyä (Toiskallio, Kalliomaa, Halonen & Anttila 2002, 14–15). Tärkeänä perusteluna kriisinhallintaoperaatioihin sekä puolustusyhteistyöhön osallistumiselle on tuottaa puolustusvoimille ja sen henkilöstölle (ml. reserviläiset) sodan ajan olosuhteissa tarvittavaa suorituskykyä (VNS 2012, 51–55). Tässä tutkielmassa käsitellään gender-toimintaa yksilön toimintakyvyn näkökulmasta, joten tutkielma on liitetty osaksi laajempaa kokonaisuutta koskemaan yhtä suorituskyvyn kehittämisen osatekijää, henkilöstöä. Henkilöstön toimintakyvyn kehittämiseen pyritään hyödyntämällä oppivan organisaation periaatteita.

2.2 Gender-toiminta sotilaspedagogiikan näkökulmasta

Rauhan aikana puolustusvoimien tärkein tehtävä valmiuden ylläpidon ohella on koulutus. Tehokkaalla koulutuksella luodaan edellytykset tuottaa toiminta- ja suorituskykyinen henkilöstö, jonka avulla saavutetaan valmius turvallisuuden takaamiseksi. Vaativissa ja alati muuttuvissa kriisinhallintaoperaatioissa hyvän koulutuksen merkitys korostuu, minkä vuoksi koulutustaitoa on jatkuvasti kehitettävä. Koulutuksen kehittämistä palvelee erityinen tiedonala, sotilaspedagogiikka, joka on oppi koulutustaidosta. Sotilaspedagogiikalla tarkoitetaan päämäärien asettelua, oppimisen ohjausta ja koulutustoiminnan sekä osaamisen arviointia. Henkilöstön oppiminen voidaan jakaa yksilön oppimiseen, jolloin puhutaan toimintakyvystä, sekä joukon oppimiseen, jolloin puhutaan suorituskyvystä. (Toiskallio 1998, 9, 25.)

Sotilaspedagogiikan näkökulmasta ihminen on kokonaisvaltainen järjestelmä, joka käsittää sekä kehon että mielen. Ihmisen mieltä ja ajatuksia muokkaa ympäröivä yhteiskunta, joka vaikuttaa tehtyihin päätöksiin ja toimintatapoihin. Holistinen ihmiskäsitys ei selitä sitä, kuinka toimintoja voidaan käytännössä kehittää ja muuttaa, mutta toimintakyvyn avulla voidaan tarkastella ihmisen toimintaa ja siihen vaikuttavia tekijöitä kokonaisvaltaisesti. Tarkastelussa tulee huomioida toimintakyvyn kaikki osa-alueet, jotta ihmisen toimintaa voidaan ymmärtää. Pelkkä erilaisten käyttäytymismallien tarkastelu ei anna riittävää kuvaa siitä, miten yksilö toimii monimutkaisessa tilanteessa ja ympäristössä. (Mäkinen 2010.) Sotilaan toimintakyky

onkin jo useita vuosia ollut sotilaspedagogiikan keskeisenä mielenkiinnon kohteena. Perustelusti voidaan väittää, ettei ole merkityksellistä sotilaspedagogiikkaa ilman toimintakyvyn käsitettä. (Anttila, Kylä-Harakka, Leskinen, Mikkonen & Toiskallio 2007, 95.)

Sotilaspedagogiikan näkökulmasta sotiluus ja upseerius viittaavat syvällisellä tasolla ihmisen tietoisuuteen ja ruumiillistumaan, joka on olennainen osa sotilaspedagogista tutkimusta. Tietoisuus viittaa kykyyn hahmottaa maailma ja sen tilanne sekä tapaan ajatella. Toimintatavat muodostuvat ihmisyyden ja ruumiillisuuden kokonaisuudesta. Tällä ei tarkoiteta ainoastaan fyysistä olemassa oloa, vaan myös tilanteen ja olosuhteiden vaikutusta toimintaan. Erityisesti kriisinhallinnassa on tärkeää kehittää koulutus ja harjoittelu vastaamaan riittäväällä tasolla tulevaisuuden haasteisiin. Ennakoimalla muuttuvia tilanteita ja kehittämällä koulutusta kyetään vastamaan kriisinhallinnan asettamiin vaatimuksiin entistä laajempien ja syvempien päämäärien saavuttamiseksi. Siviili- ja sotilaskriisinhallinnan lähestyessä toisiaan tulee sotilaiden kyetä aiempaa enemmän huomioimaan ja ymmärtämään kohdemaan kulttuurin vaikutukset turvallisuuden säilyttämisessä. Rauhanturvatehtävissä palvelevien sotilaiden ja upseerien on tärkeää kyetä tilanteenmukaiseen ymmärrykseen. Käytännön viisaus on erityisen tärkeää uusissa, tuntemattomissa tilanteissa. Hyve-etiikan keskeinen termi on käytännön viisaus, jonka avulla ennalta odottamattomissa tilanteissa kyetään käyttäytymään oikein. Keskeisenä kysymyksenä on, kuinka voidaan kouluttaa käytännön viisaat sotilaat toimimaan oikein tuntemattomassa tilanteessa, jonka voi aavistaa olevan kulttuurisesti, uskonnollisesti ja poliittisesti herkkä ja monimutkainen. (Anttila, Kylä-Harakka, Leskinen, Mikkonen & Toiskallio 2007, 84–86.)

Kriisinhallinta on tärkeää ymmärtää sekä yhteisöjä ja organisaatioita että yksittäisiä yksilöitä koskevana käsitteenä. Organisaation ja yksilöiden oppimisen eristäminen toisistaan vinouttaisi tarkastelua, minkä vuoksi kriisinhallinnassa voidaan tarkastella sekä yksilöllistä että koko organisaatiota koskevaa oppimista. Yksilöiden oppiminen on ”ykköstason” oppimista, joka on edellytys ”toisen tason” oppimiselle eli organisatoriselle oppimiselle. Ongelmana on usein se, ettei yksilöiden oppimaa ja raportoimaa ole otettu vakavasti tarkasteluun ja hyödynnetty myöhemmin operaatioita suunniteltaessa. Organisaation oppimisen kehittäminen on kriisinhallinnalle tärkeää. Kehittäminen edellyttää sekä yksilöiden oppimiskykyä että organisaation kykyä ja halua hyödyntää tietoja siten, että ne tehostavat ja parantavat kriisinhallintaa ja rauhanrakentamista. Palautejärjestelmän kehittäminen on oppimisen kannalta tärkeässä asemassa. (Anttila 2010, 196–197.) Tutkielmassa tarkastellaan organisaation kehittymistä yksilön toimintakyvyn, organisaation oppimisen sekä palautejärjestelmän käytön ja kehittämisen kannalta, ja nämä tekijät ovat vahvasti sidoksissa toisiinsa.

Tutkielman teoria pohjautuu sotilaspedagogiikan oppiin koulutustaidosta ja koulutuksen kehittamisestä. Gender-toimintaa ja sen kehittämistä tarkastellaan oppivan organisaation teorian avulla. Oppivan organisaation periaatteet vaikuttavat puolustusvoimien toiminnan kehittämiseen. Keskeisenä ajatuksena on puolustusvoimien suorituskyvyn kehittäminen yksilöiden toimintakykyä kehittämällä. Organisaatio voi oppia ja kehittyä yksittäisten henkilöiden tai pienryhmien kokemusten kautta, mikä on Lessons Learned -prosessin (LL) keskeisin idea. LL-prosessista hahmottuu teorian kautta kokemusten kokoaminen, niiden reflektointi ja muuttuminen paremmiksi käytännöiksi organisaatiolle. Tämä ilmentää ideaalitalanteessa puolustusvoimien rakennetta oppivana organisaationa. Tutkielman tarkoituksena on selvittää gender-toiminnan toteutumista sekä mahdollisuuksia yksilön toimintakyvyn ja siten koko organisaation kehittämiseen. Yhtenä työkaluna osaamisen kehittämiseen voidaan käyttää LL-prosessia, joka on jo käytössä kriisinhallintaoperaatioissa. Edellä mainitun perusteella kyseiset teoriat muodostavat tämän tutkielman teoriapohjan. Seuraavissa alaluvuissa kerrotaan oppivan organisaation ja toimintakyvyn teorioista puolustusvoimissa sekä LL-prosessista ja kaikkien näiden kytkeytymisestä tähän tutkielmaan. Tutkielmassa keskeinen käsite – edellä mainittujen lisäksi – on gender-toiminta, joka perustuu termiin *gender*. Kokonaisuuden ymmärtämisen kannalta on tärkeää määritellä, mitä gender-toiminnalla tässä tutkielmassa tarkoitetaan.

2.2.1 Oppiva organisaatio

Oppiva organisaatio on organisaatio, joka edistää organisaation jäsenten oppimista ja kehittää sekä tarvittaessa muuttaa itseään. Vastuun jakamisella edistetään henkilöstön sitoutumista ja aloitteellisuutta sekä edistetään organisaation sisäistä viestintää tehokkaasti. Oppivan organisaation teoriassa korostetaan oppimisen yhteyttä muutokseen, muuttumiseen ja innovaatioon, osallistumiseen, toiminta- ja työskentelytavan muuttamiseen, delegointiin sekä tällaisia asioita edistävää johtamistapaa. Henkilöstön osallistamisella, kouluttamisella ja yhteisellä näkemyksellä toiminnan päämäärästä pyritään yhteisen vision tavoittelemiseen. Organisaation kehittämisessä on tärkeää kyetä vaikuttamaan paitsi henkilöstön työtaitoihin, myös organisaation toimintatapoihin ja kulttuuriin sisältyviin tiedostettuihin tai tiedostamattomiin toimintakäytäntöihin ja rutiineihin. Edellä mainitut ovat tarpeen henkilöiden välisen aktiivisen vuorovaikutuksen ja tehokkaiden muutos- ja kehitystoimien aikaansaamiseksi. Tärkeää on kyetä jäsentämään ympäristö ja oma organisaatio dynaamisena ja monimutkaisena toimintajärjestelmänä, jolla on oma menneisyytensä, nykyisyytensä ja uusia mahdollisuuksia avaava tulevaisuus. (Sarala & Sarala 2001, 53–54.)

Oppivan organisaation teoria perustuu ihmisten toiminnan johtamiseen organisaation kehittämiseksi. Taidokkaasti toimiva organisaatio johtaa toimintaa äänettömästi yhdistämällä ja hyödyntämällä olemassa olevia rutiineja kehittääkseen tehokasta oppimista koko organisaation sisällä. Erityisen haastavaa on johtaa organisaatio onnistuneesti muutoksen läpi, jotta lopputuloksena saadaan toimiva organisaatio, jossa ihmiset ovat hyväksyneet tapahtuneen muutoksen ja uuden toimintatavan. (Argyris 1999, 66, 123.) Yksilö on keskeinen toimija organisaatiossa ja tätä kautta myös oppivan organisaation ydin. Organisaation toimintaa voidaan muokata vaikuttamalla yksilön ajattelu- ja toimintamalleihin. Oppiva organisaatio on näin ollen oppimisen toimintaympäristö, jota tulee kehittää tukemaan yksilöiden ja ryhmien oppimista haluttujen muutoksien saavuttamiseksi. ”Yksilöt ovat organisaation oppijoita, mutta organisaation oppiminen on enemmän kuin yksilöiden oppimisen summa”. Tällä tarkoitetaan sitä, että koko organisaation joustavuus ja toimintavarmuus paranevat samalla, kun yksilöt kehittyvät ja lisäävät omaa osaamistaan. Oppimisen edellytyksenä on yhteinen arvopohja, joka tukee organisaation kehitystä ja yksilöiden oppimista. Erityisesti johdon sitoutuminen oppimiseen ja toimintatapojen muuttamiseen on ratkaisevassa roolissa. Johdon tehtävä on, paitsi tukea oppimista, myös rakentaa puitteet oppimiselle. (Moilanen 2001, 14, 17, 46, 49, 65.)

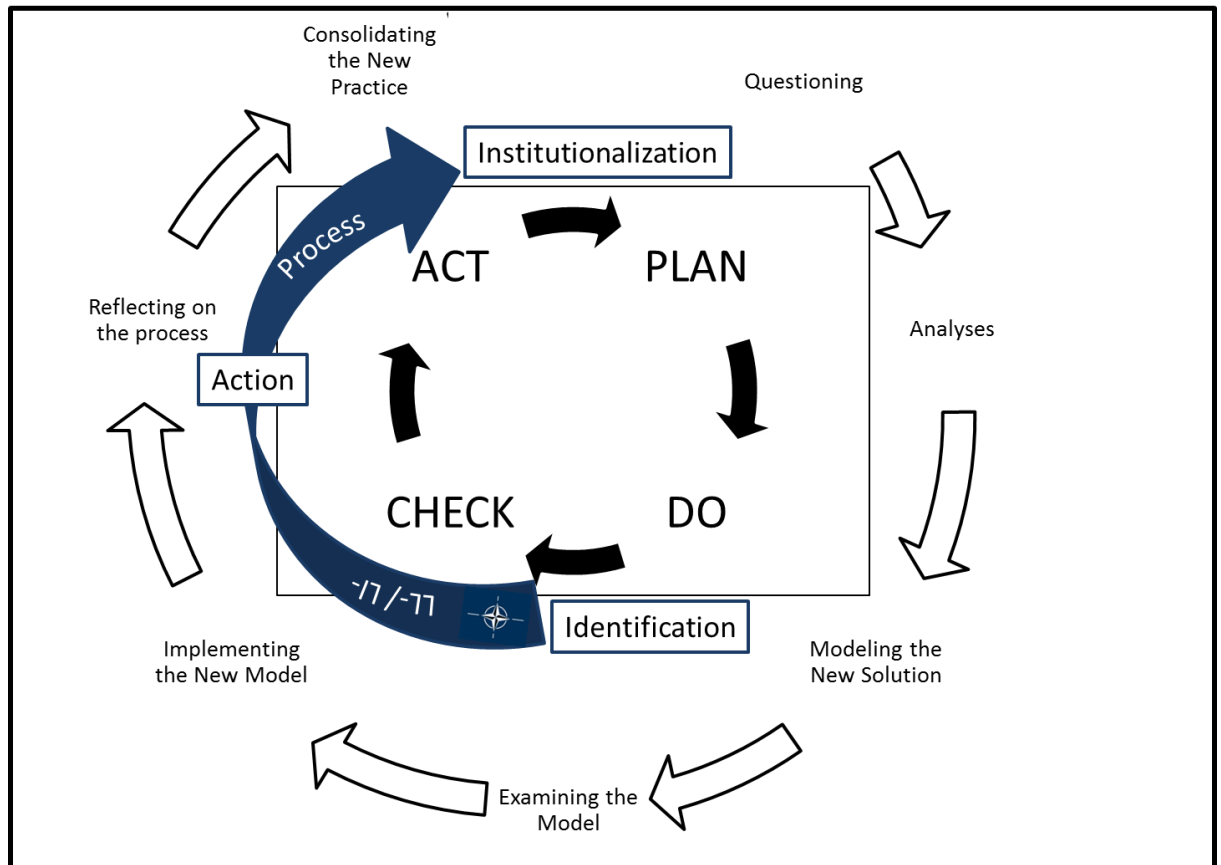
Henkilöstön oppiminen ja osaaminen ovat organisaation suorituskyvyn peruselementtejä. Henkilöstön toimintakyky syntyy, kun yhdistetään osaamisen jatkuva kehittäminen sekä osaamisen kehittämistä mahdollistavat ja kannustavat puitteet ja toimintaprosessit. Toimintakyvyn kehittämisen keskeisiä tekijöitä ovat oppiminen ja osaaminen. Niistä on hyötyä tilanteissa, joissa osaamista voidaan hyödyntää ja joissa henkilöillä on vilpitön halu toimia oppimansa mukaisesti. Monet organisaatiot hukkaavat ja tuhlaavat osaamisresursseja, koska toimintapuitteet eivät mahdollista eivätkä rohkaise hyödyntämään lisääntyntä osaamista. Tulevaisuuden organisaation toimintastrategian pohjana tulee olla toimintakyvyn ja osaamisen kehittämisen näkökulma kaikissa tilanteissa. Organisaatiotoiminnan malli oppivasta organisaatiosta näkee organisaation kehittämisen oppimisprosessin näkökulmasta. Tällöin toiminnassa korostuu henkilöstön osaamisen ja toimintakyvyn jatkuva kehittäminen, työn ja oppimisen integrointi sekä kokemusoppimisen ja koulutuksen korostaminen. (Sarala & Sarala 2001, 34–35, 38–39.)

Oppivassa organisaatiossa koulutusta arvostetaan ja sitä tarjotaan kaikilla tasoilla. Koulutuksen ja oppimisen tulisi olla jatkuvaa, ja sillä tulisi kyetä vastaamaan muuttuviin tilanteisiin ja tuleviin haasteisiin. Oppimisessa ja sen johtamisessa tulee kiinnittää huomiota toimenpiteisiin, joilla yksilöitä autetaan onnistumaan oppimisessa. Toimenpiteet liittyvät oppijan perusluonteen ymmärtämiseen, tavoitteenasetteluun, motivaatioon sekä oppimiskeinojen valintaan.

Oppimiseen vaaditaankin yksilön oma halu, tahto ja motivaatio, joka saa yksilön innostumaan oppimisesta ja auttaa viemään oppimistavoitteet päätökseen. (Moilanen 2001, 97, 123, 125–126.)

Engerströmin teoksessa *Innovative learning in work teams* ja Argyriksen teoksessa *On organizational Learning* teorit organisaation oppimisesta on jaettu seitsemään vaiheeseen (kuva 2). Ensimmäinen askel on olemassa olevan toiminnan kyseenalaistaminen ja tiedonkerääminen. Toisessa vaiheessa analysoidaan toimintaa ottamalla huomioon historia ja olemassa olevat käytännöt, joiden pohjalta pohditaan keinoja organisaation oppimiseksi. Kolmannessa vaiheessa mallinnetaan ajatus, jonka pohjalta ongelma voidaan ratkaista ja toimintaa tehostaa. Neljäs askel on testata ja tutkia uutta toimintaa tarkemmin, jotta voidaan tunnistaa edelleen sen kehittämismahdollisuudet ja mahdolliset rajoitukset. Viidennessä vaiheessa opittu uusi toimintatapa pannaan täytäntöön konkreettisin keinoin. Kuudennessa vaiheessa pohditaan ja arvioidaan prosessin toteutumista. Seitsemännessä vaiheessa lujitetaan uutta tapaa vahvistamalla se käytännöksi. (Engerström 1999, 383–384; Argyris 1999, 168–172.)

Saralan teoksessa *Oppiva organisaatio* esiintyvää Edward Demingin PDCA-ympyrää (kuva 2) voidaan verrata oppivan organisaation kehittämisen seitsemään vaiheeseen, tai yhtä lailla Naton Lessons Learned -prosessin kolmeen askeleeseen. Demingin ympyrä kuvaa toiminnan kehittämisen vaiheita ja kehittämisen syklistä luonnetta. Toiminnan kehittäminen käynnistyy suunnittelusta (plan). Suunnitteluvaiheessa pohditaan toimintavaiheita, materiaaleja ja henkilöitä, joita tarvitaan tehtävän täyttämiseksi. Suunnitteluvaiheen jälkeen siirrytään toteutusvaiheeseen (do), jolloin todennetaan, tapahtuiko toiminta suunnitellulla tavalla. Tämän jälkeen tutkitaan ja arvioidaan (check) tehtyä toimintaa ja sen lopputuloksia. Toiminnasta pyritään tunnistamaan, missä kohdin asiat menivät niin kuin piti ja missä on vielä kehitettävää. Puutteiden löytämisen ja hyvien käytäntöjen tunnistamisen jälkeen uudesta toiminnasta tehdään virallinen toimintatapa (act). (Sarala & Sarala 2001, 100–101.)



Kuva 2. Organisaation oppiminen LL-prosessin avulla (tutkijan laatima, vrt. Sarala & Sarala 2001, 100–101; The Nato Lessons Learned Handbook 2011, 2; Engerström 1999, 383–384; Argyris 1999, 168–172).

Naton LL-prosessin kolmen askeleen oppimispolku alkaa PDCA-ympyrän arviointivaiheessa, jossa pyritään tunnistamaan (identification) ja keräämään kokemuksista saadut opit. Toinen oppimisen vaihe on tehdä toimenpiteitä (action) muuttamalla olemassa olevaa toimintatapaa oppimiskokemusten perusteella. Kolmannessa vaiheessa vakiinnutetaan (institutionalization) ja jaetaan hyväksi todettu käytäntö tarvittaville osapuolille, jotta koko organisaatio saa etua opeista. (The Nato Lessons Learned Handbook 2011, 2.)

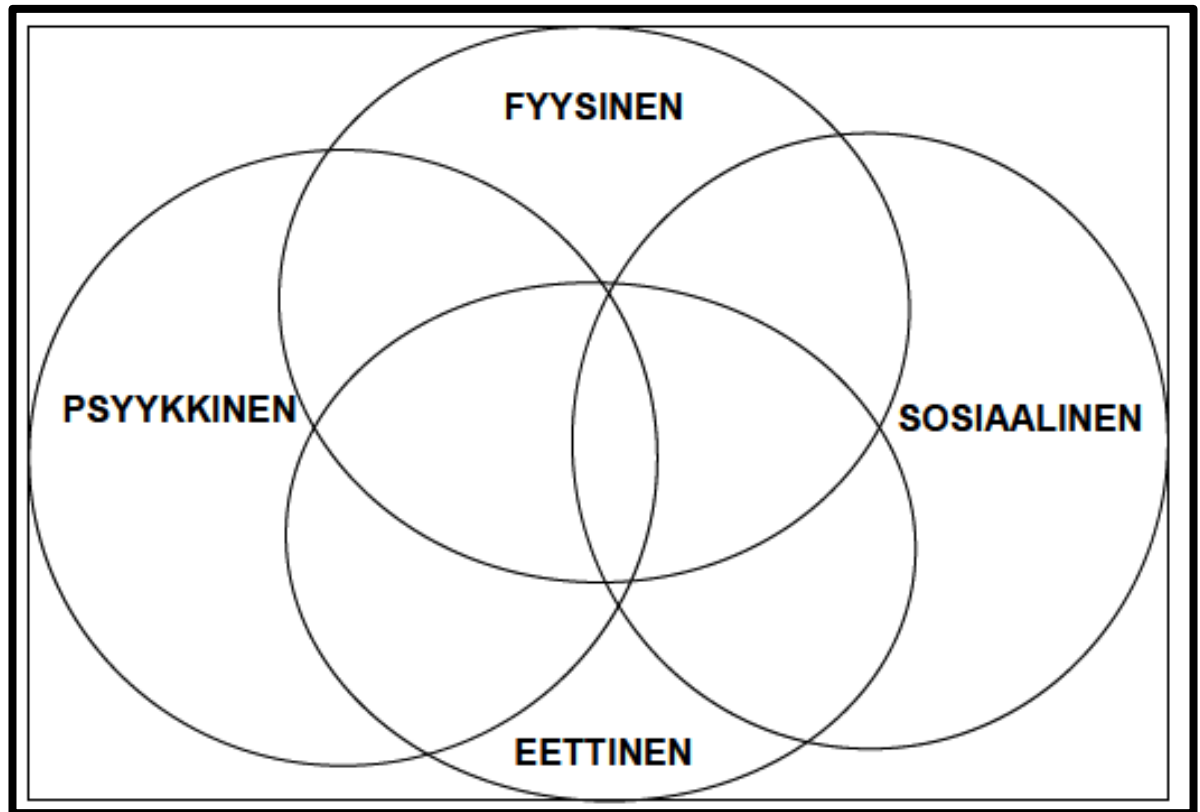
2.2.2 Toimintakyky

Toimintakyvyn käsite pohjautuu alun perin terveydenhuollossa käytössä olleisiin sairauskeskeisiin arviointeihin ja mittauksiin yksilöiden toimintamahdollisuuksista. Nykyään toimintakyvyllä viitataan diagnosoitujen sairauksien sijasta yksilön fyysisestä ja psyykkisestä suorituskyvystä muodostettuun toimintakykyyn. Toimintakyvyn määrittely perustuu kolmeen pää-

ajatukseen. Ensimmäinen niistä on, että toimintakyvyn käsite rakentuu yksilön sisäisille ominaisuuksille eli kyky toimia on yksilöominaisuus. Toiseksi toimintakyky jaetaan osa-alueisiin, joita terveydenhuollossa ovat fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky. Kolmanneksi ihmisen toimintaedellytysten perustan katsotaan muodostuvan toimintakyvystä. Hyvästä toimintakyvystä on siis tullut onnistuneen toiminnan ja elämässä selviytymisen perusta. (Mäkitalo 2001, 67, 69, 85.)

Toimintakykyä voidaan tarkastella viiden perusoletuksen avulla. Näitä perusoletuksia ovat toiminnan kohteellisuus, kulttuurinen välittyneisyys, yhteisöllinen välittyneisyys, muutos sekä kehittävä metodologia. Toiminnan kohteellisudella tarkoitetaan, että kaikella toiminnalla on kohde eli että kohteeton toiminta on mahdottomuus. Kohde muodostaa motiivin toiminnalle, mutta kohteen kadotessa toimintakyky lamaanuu, ja kohteen muuttuessa toimintakyky on koetuksella. Kulttuurinen välittyneisyys tarkoittaa sitä, että ihmisen teot ja toiminta suhteessa ympäristöön eivät ole suoria, vaan niihin vaikuttavat toimintaa ohjaavat materiaaliset artefaktit ja merkitysjärjestelmät. Tällä tarkoitetaan sitä, että ihmisen toimintaa ohjaavat tekijät eivät ole henkilökohtaisia vaan kulttuurin luomia ja välittämiä. Toiminnan yhteisöllinen välittyneisyys on toiminnan sovittamista yhdessä yhteisön jäsenten kanssa, jolloin otetaan huomioon työnjaon periaatteet sekä yhteisesti sovitut säännöt. Toimintakyky levittäytyy näin ollen yksilöä laajemman systeemin ominaisuudeksi. Toiminnan muutos edellyttää edellä mainittujen periaatteiden muuttumista. Kohteen, välineistön tai sääntöjen muuttuessa tai yhteisön jäsenten vaihtuessa toiminta joudutaan rakentamaan uudestaan. Toiminnan muuttaminen edellyttää yhteisöltä ja yksilöltä muutoksen hallintaa kriittisen tarkastelun ja uusien välittäjien rakentamisen avulla. Metodologisesti kehittävä tutkimusote on kulttuuristen ja historiallisten ilmiöiden erityispiirteet, erityisesti inhimilliset ominaisuudet, huomioiva tutkimusstrategia. (Mäkitalo 2001, 72–84.)

Sotilaan toimintakyvyllä tarkoitetaan ihmisen kykyä ja valmiutta toimia. Toimintakykyä on tutkittu tarkoituksellisessa suhteessa yhteiskunnalliseen ja kulttuuriseen ympäristöön. Sotilaan toimintakyky määritellään järjestelmäksi, joka koostuu fyysisistä, psyykkisistä, sosiaalisista ja eettisistä osa-alueista, joiden avulla ihminen pystyy toimimaan erityisen vaativissa olosuhteissa. Toimintakyky on vakiinnuttanut asemansa sotilaspedagogiikan käsitteenä sekä sotilaana toimimisen näkökulmana. Sotilaan toimintakyky koostuu kuvan 3 mukaisesti neljästä elementistä muodostaen kokonaisuuden, jonka keskiössä on sotilaan identiteetti. (Toiskallio 1998, 9–10, 162–164.)



Kuva 3. Sotilaan toimintakyvyn ulottuvuudet (Toiskallio 1998, 27).

Sotilaspedagogiikassa toimintakyvyn ulottuvuudet määritetään siten, että fyysisyydellä tarkoitetaan yksilön kuntoa ja fyysistä kykyä suoriutua eri tehtävistä. Sosiaalisuudella tarkoitetaan ihmisten välisiä suhteita ja vuorovaikutusta. Psykyisyys viittaa kokemusmaailmaan ja informaation käsittelyyn, johon liittyvät fyysiset kokemukset. Eettiseen toimintakykyyn kuuluvat 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.) Hyvän toimintakyvyn avulla yksilöt eivät vain ole tietoisia vallitsevista yhteiskunnallisista ongelmista vaan pystyvät päämäärätietoisesti toimimaan ratkaistakseen vallitsevat ongelmat. Yksilöitä tulisikin kannustaa ja rohkaista toimimaan aktiivisesti ja yhtenäisesti vision saavuttamiseksi. Puolustusvoimissa, jossa perinteisesti esimiesasemassa olevat tekevät päätökset, tulisi kannustaa sotilaita ymmärtämään mitä ja miksi joitakin asioita tehdään. Puolustusvoimien ja myös kriisinhallintajoukkojen suorituskyky on riippuvainen yksilöiden toimintakyvystä. Erityisesti toimintakyvyn kokonaisvaltainen lähestymistapa (comprehensive approach) kaikilla osa-alueilla on tärkeää niin siviili- kuin sotilaskriisinhallinnassa. (Mäkinen 2010.)

Turvallisuusympäristön rakentamiseksi ja ylläpitämiseksi tarvitaan toimintakykyä muuttuviin, uusien ja yllättävien asioiden ja tapahtumien kohtaamiseen. Yksilön taidossa on kyse toi-

mintakyvystä, joka sisältää tietoa ja osaamista mutta myös persoonallisuutta ja eettisyyttä. Toistavien harjoitusten avulla voidaan päästä osaamiseen ilman persoonallisuuden ja eettisyyden kehittymistä. Todellinen taito on toimintakykyä, joka ilmenee kykynä toimia vastuullisesti muuttuvissa, monimutkaisissa, kuormittavissa ja ennalta arvaamattomissa tilanteissa ja ympäristöissä. Konkreettisenä esimerkkinä voidaan pitää kriisinhallintaa, jossa kestäviä tuloksia ei saada pakottamalla kohde omaan arvoihin. Hyvä toimintakyky ei ole todellisuuden alistamista omille arvoille, vaan kyky kohdata toisenlaisuus. Yksilö toimii harkitusti ennen kokemattomissa tilanteissa ja oloissa ollessaan toimintakykyinen. Tällaista valmiutta tarvitaan muuttuvissa kriisinhallintaoperaatioissa, ja erityisen tärkeää tällainen valmius on johtavassa asemassa olevalle sotilaille, joka voi joutua tekemään kauaskantoisia ja suurta vastuuta vaativia päätöksiä. (Toiskallio & Mäkinen 2009, 5, 7, 50.)

Rauhanturvaajien työkenttä on kaksijakoinen. On ensiarvoisen tärkeää luoda luottamukselliset suhteet paikallisväestöön, mutta toisaalta on oltava valmiina myös aseellisen voiman käyttöön. Sotilaan on näin ollen hallittava perinteiset sotilaan valmiudet aseiden käyttämiseksi, ja samalla tulee olla vuorovaikutustaitoinen ja kykenevä toimimaan monikulttuurisessa ympäristössä. Kriisinhallinnassa keskeinen periaate on inhimillisen turvallisuuden edistäminen, jolla tarkoitetaan valtioiden turvallisuuden vastapainona sitä, että jokaisen yksilön tarpeet turvattuun ympäristöön otetaan huomioon. Monimutkaisissa konflikteissa haasteena ovat kontaktit paikalliseen siviiliyhteisöön. Kriisinhallinta vaatii toimintakyvyn näkökulmasta moninaista kykyä ja valmiutta toimia. Organisaation suorituskyvyn ja yksilön toimintakyvyn kehittämisen kannalta on olennaista, että kriisinhallintaoperaatioista kerätään palautetta avoimesti sekä paikallisväestöltä että operaation henkilöstöltä. (Anttila 2010, 195, 197–200.)

On ilmeistä, että ympäristön muutokset aiheuttavat sotilaiden toiminnalle yhä monimutkaisempia ja stressaavampia tilanteita. Yksittäisen sotilaan rooli sotilaallisessa toiminnassa on kasvanut merkittävästi kriisien monimutkaistessa. Myös yksilön vastuu tekemistään toimista on yhä suurempi. Tästä syystä kokonaisvaltaisen toimintakyvyn (Holistic Model of Action Competence, HOMAC) kehittäminen on erityisen tärkeää. Toimintakyvyllä ei tarkoiteta erityisiä taitoja tai kykyjä, vaan valmiuksia toimia erilaisissa yhteyksissä. Kokonaisvaltaisen toimintakyvyn avulla kriittisesti ajatteleva yksilö on valmis muuttamaan tavanomaisia rutiineja. Yksilö pystyy myös aktiivisesti ottamaan vastuuta ja osallistumaan päätöksentekoon monimutkaisissa tilanteissa ratkaisun löytämiseksi. Kriisinhallintaoperaatioissa palvelevien upseerien ja aliupseerien päätöksenteossa eettinen toimintakyky on keskeisessä asemassa. Ratkaisun teossa on kyettävä ottamaan huomioon eettiset vaikutukset, joita ei operaation yksityiskohtaisellakaan ohjeistuksella kyetä määrittämään etukäteen. Ihmisten turvallisuuden käsi-

te on kytköksissä upseerien toimintakykyyn, erityisesti eettiseen toimintakykyyn. (Anttila, Kylä-Harakka, Leskinen, Mikkonen & Toiskallio 2007, 97–101.)

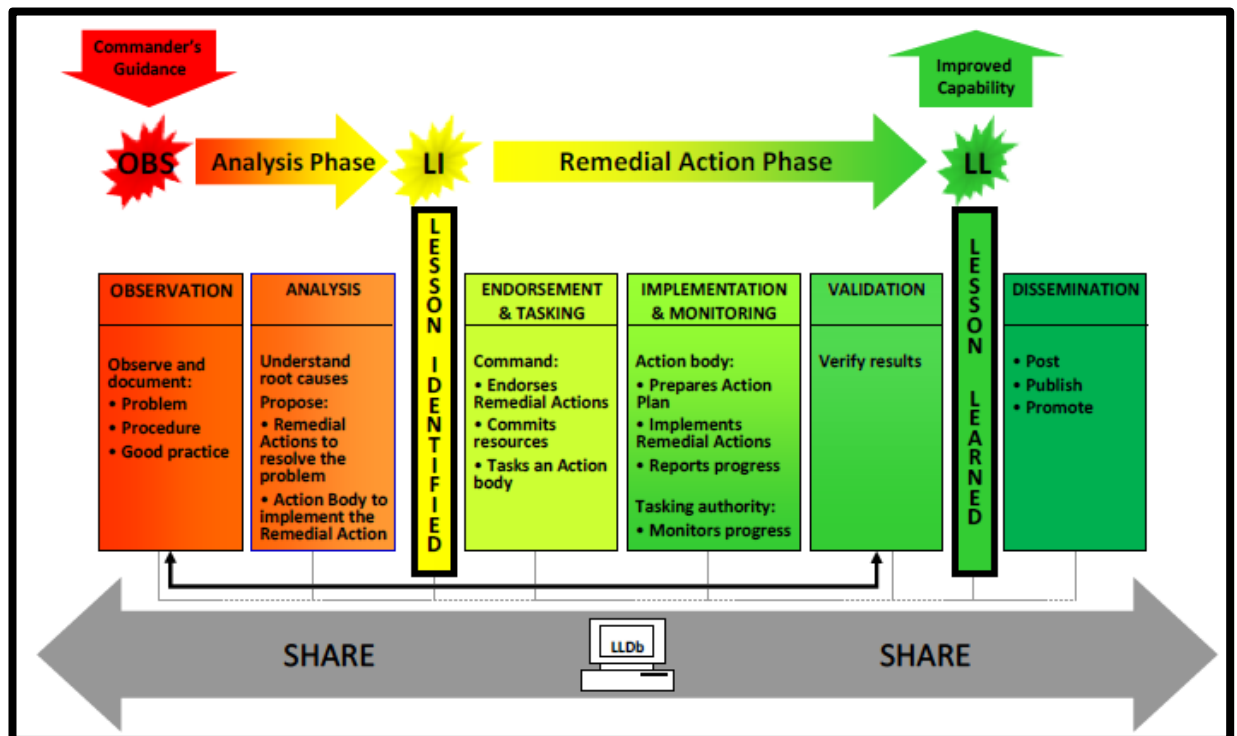
Kokonaisvaltaisen toimintakyvyn näkökulmasta sotilaalta kriisinhallintatehtävissä edellytettävät taidot voidaan jakaa taistelu- ja neuvottelutaitoihin. Taistelutaidot ovat välttämättömät turvallisuuden luomiseksi ja ylläpitämiseksi. Neuvottelutaitoja tarvitaan toiminnan ja olosuhteiden kehittämiseksi kriisialueella. Taistelutaitojen avulla upseerien tulee kyetä toteuttamaan taktiset operaatiot ja logistiikka noudattaen kansainvälisiä ja humanitaarisia lakeja. Syvällinen ymmärrys kriisinhallintaoperaation päämääristä ja kriisinhallintajoukkojen statuksesta on välttämätön. Turvallisuuden ylläpitämisen avulla luodaan edellytykset yhteistoimintaan paikallisväestön kanssa. Alueella olevien eri toimijoiden syvällinen tuntemus on edellytys onnistuneelle yhteistoiminnalle. Sopeutuminen toimimaan muuttuvassa tilanteessa monien eritaustaisten ihmisten ja ihmisryhmien kanssa on tärkeä taito vaativassa kriisinhallinnan toimintaympäristössä. Kommunikaatio ja luottamuksen rakentaminen paikallisväestöön ovat tärkeitä tekijöitä operaation onnistumiseksi. Eri kulttuurien tunteminen ja kulttuuritietous ovat avaintekijöitä yksilön toiminnan kannalta. Upseerien osalta kokonaisvaltaista toimintakykyä voidaan kehittää vastaamaan nykypäivän haasteisiin elinikäisen oppimisen avulla ottamalla huomioon myös tulevaisuuden haasteet. (Anttila, ym. 2007, 104–111.)

2.2.3 Lessons Learned -toiminta

Lessons Learned -menetelmän tarkoituksena on toimiva hyvien kokemusten käyttöönotto. LL-toiminta tarkoittaa joukon suorituskyvyn tai yksilön toimintakyvyn parantamista havainnosta jalostetun järkevän, komentoketjussa hyväksytyyn esityksen avulla. Saatuja kokemuksia on pyrittävä soveltamaan mahdollisimman pian omaan nykyiseen toimintaan sekä toimintaan tulevissa tehtävissä. Lessons Learned -prosessin avulla pyritään toiminnan tehostamiseen siten, että analysoidaan havainnot tapahtumista, jotka ovat johtaneet haluttuun tai ei haluttuun tulokseen. Hyväksi havaitut mallit valitaan ja niitä pyritään hyödyntämään koulutuksessa ja ohjeistuksessa. Tarpeen vaatiessa havaintoja käytetään myös doktriinin uudistamiseen. LL-toiminnan perimmäinen tarkoitus on taata toiminnan turvallisuus ja tehokkuus mahdollisimman taloudellisilla resursseilla suorituskyvyn kehittämiseksi. (PVKVK asiakirja AJ20905 / 2013.) Lessons Learned -prosessin tarkoituksena on mahdollistaa järjestelmällinen toiminnan kehittäminen hyväksi todettujen käytäntöjen tai havaittujen ongelma-alueiden kautta. Järjestelmällisellä ja kattavalla kokemusten keräys- ja tallennusjärjestelmällä mahdollistetaan se,

että organisaatio ottaa opiksi saaduista kokemuksista eikä toista tekemiään virheitä. (PORPR asiakirja HJ874 / 2013.)

Naton LL-prosessia käytetään Naton johtamissa kriisinhallintaoperaatioissa. LL-prosessi toteutetaan kuvan 4 mukaisesti. Prosessiin sisältyy kolme eri vaihetta. Analysointivaiheessa (Analyses Phase) havainnoidaan tehtyä toimintaa ja analysoidaan, miksi tulokset poikkeavat odotetuista tai eivät täyttäneet. Analysoinnin pohjalta on pyrittävä löytämään tilanteeseen sopiva ratkaisu eli tunnistettu oppi (Lessons Identified, LI). Tunnistamisen jälkeen siirrytään toiminnan korjaavaan vaiheeseen (Remedial Action Phase). Vaihe alkaa opin esittelemisellä organisaation johdolle, joka päättää miten opin kanssa edetään. Toimeenpanon ja havainnoinnin aikana toimintaohjeet valmistellaan sekä havainnoidaan tehtyä toimintaa. Korjausvaiheen lopussa oppi otetaan käyttöön sellaisenaan tai tarvittaessa muutetaan tehtyjen havaintojen perusteella. Vaiheen lopputuotteena muodostuu hyväksytty oppi (Lessons Learned, LL). Viimeisenä vaiheena suorituskyvyn parantamiseksi (Improved Capability) toteutetaan hyväksi todetun opin jakaminen. (The Nato Lessons Learned Handbook 2011, 11–13.)



Kuva 4. Naton LL-prosessi (The Nato Lessons Learned Handbook 2011, 11).

Puolustusvoimat kerää kokemuksia ja havaintoja kriisinhallintaoperaatioiden valmisteluista, keskittämisestä, toiminnasta ja purkamisesta. LL-prosessi perustuu operaatiokohtaisesti toi-

minnan eri vaiheissa tapahtuvaan tiedonkeruuseen ja raportointiin. Kokemuksia ja havaintoja kerätään ensisijaisesti kriisinhallintaorganisaation toimesta taisteluteknisellä ja taktisella tasolla. Puolustushaarat ja erilliset laitokset vastaavat operatiivisten kokemusten keräämisestä omalta osaltaan. Pääesikunta vastaa strategisten kokemusten hyödyntämisestä LL-prosessiin liittyen. Puolustusvoimissa tiedot kerätään yhteiseen tietokantaan, josta niitä hyödynnetään edelleen toimintaa kehitettäessä ja tutkimuksissa. Tavoitteena on hyödyntää saadut kokemukset kriisinhallinnan ja kansallisen puolustuksen suorituskykyjen kehittämiseen entistä tehokkaammin. Tiedon jakamisessa on olennaista, että sitä hyödynnetään kriisinhallintahenkilöstön koulutuksessa sekä kotimaassa että toimialueella. Kansainvälistä LL-yhteistoimintaa kehitetään erityisesti Naton ja EU:n puitteissa. (PORPR asiakirja HJ874 / 2013.)

2.2.4 Gender-toiminta

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 vaikuttavat syntymässä saadun biologisen sukupuolen lisäksi yhteiskunnassa vallitsevat kulttuuriset sukupuolinormit. Sosiaalinen sukupuoli sisältää sukupuolelle ominaiset roolit, oikeudet ja velvollisuudet, joiden perusteella käyttäytymismallit määräytyvät. Näiden käyttäytymismallien 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.)

YK:n päätöslauselman 1325 toimeenpanoon liittyvää toimintaa kuvaavaksi termiksi on vaikiintunut gender-toiminta. Puolustusvoimien gender-toimintaan kuuluvat kriisinhallintajoukon rekrytointi, koulutus ja operatiivinen toiminta, joissa on huomioitu Suomen kansallisen toimintaohjelman mukainen sukupuolinäkökulma. Kaikessa toiminnassa on otettava huomioon yhteisön eri toimijoiden mielipiteet, kokemukset ja tarpeet. (PE asiakirja HK461 / 2014.) Gender-toiminnalla ei siis tarkoiteta miesten ja naisten välisiä eroja, naisnäkökulmaa tai naisten aseman parantamista, vaan sukupuolten välisen samanarvoisuuden toteutumista miesten, naisten ja haavoittuvien väestöryhmien keskuudessa. Gender-toiminnalla pyritään vaikuttamaan asenteisiin, rakenteisiin ja ennakkoluuloihin, jotka estävät samanarvoisuuden toteutumisen. Gender-toiminta on osa ihmisoikeuksia ja muita kansainvälisiä velvoitteita, joihin kaikilla ihmisillä pitäisi olla yhtäläinen oikeus. Monissa kulttuureissa on edelleen hyvin vahvana käsitys, että miesten ja naisten toiminnot ja luonteenpiirteet määräytyvät biologisen sukupuolen

len mukaan. Tämä käsitys rajoittaa sosiaalisesti rakentuneen gender-käsityksen hyväksymistä. (Egnell, Hojem & Berts 2014, 4; Cohn 2013, 3; Pitkänen 2009, 24–25; Gierych 2001, 28–29.)

Gender-toiminnan valtavirtaistamisella tarkoitetaan strategian laatimista, jotta naisten ja miesten välinen yhdenvertaisuus sisällytetään kriisinhallintaorganisaatioiden kaikkeen toimintaan kaikilla tasoilla. Naisten ja miesten erilaiset kokemukset ja huolet tulee ottaa huomioon suunnittelussa, toimeenpanossa, seurannassa ja arvioinnissa, niin politiikan, talouden kuin yhteiskunnankin alueilla. (Egnell, Hojem & Berts 2014, 4.) Joissakin kulttuureissa gender-sana koetaan länsimaisena keksintönä, ja näin ollen asian mahdollinen vastustus pohjautuu sanasta muodostuvaan mielikuvaan. Usein keskitytään liikaa siihen, että vain naiset ja lapset olisivat heikossa tai sorretussa asemassa. Riippuen maasta, yhteiskunnasta tai yleisestä tilanteesta gender-toiminta koskettaa niin miehiä, naisia, lapsia kuin vanhuksia. Hyvin monet gender-toimintaan liittyvistä asioista ovat pohjoismaalaisille henkilöille itsestänselvyyksiä, joiden saamisen ja joista nauttimisen katsomme jokaisen oikeudeksi. Tällaisia asioita ovat muun muassa 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 kohteensa. (Pitkänen 2009, 24–25.)

2.3 Tutkimuskysymykset ja viitekehys

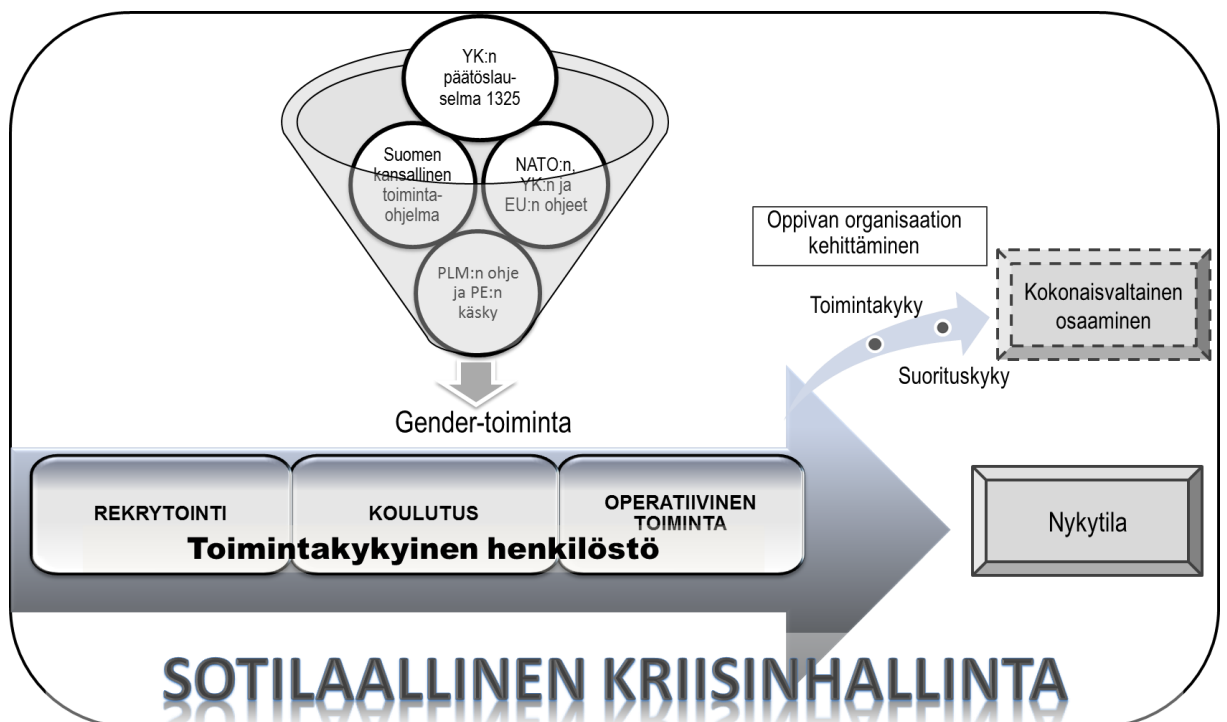
Tutkielman tavoitteena on selvittää, mitä vaikutuksia naisrauhanturvaajien määrän kasvulla on kriisinhallintatehtävissä sekä selvittää naisten motivaatioita hakeutua kriisinhallintatehtäviin. Gender-toiminnan edistämisen kannalta ongelmana on vähäinen aiempi tiedon määrä Suomen kansallisen toimintaohjelman toteutumisesta. Tarkoitus on selvittää erityisesti puolustusvoimien naisupseerien hakeutumista tehtäviin sekä hakemattomuuden syitä. Samalla pyrittiin löytämään keinoja, joilla hakeutumista ja tehtäviin sijoittamista voitaisiin edistää ja kehittää. Tutkielman taustaksi kartoitettiin, miten paljon suomalaisten naisten osuus on sotilaallisissa kriisinhallintatehtävissä kasvanut ja mitä vaikutuksia naisten osallistumisella on operaatioihin. Kriisinhallintatehtäviin lähtevien sotilaiden koulutuksen osalta selvitettiin kaikille rotaatiokoulutuksessa annettavan gender-koulutuksen nykytila sekä kriisinhallintajoukon komentajien saama täydentävä gender-koulutus. Operatiivisen toiminnan osalta pyrittiin selvittämään gender-näkökulman huomioiminen operatiivisessa suunnittelussa, toimeenpanossa ja raportoinnissa.

Tutkielman pääkysymyksenä on:

Miten gender-toiminta on toteutunut sotilaallisen kriisinhallinnan rekrytoinnissa, koulutuksessa ja operatiivisessa toiminnassa?

Päätutkimuskysymyksestä johdetut alakysymykset ovat:

1. Mitä gender-toiminnalla tarkoitetaan rekrytoinnissa, koulutuksessa ja operatiivisessa toiminnassa?
2. Mitkä tekijät vaikuttavat naisten osallistumiseen kansainvälisiin sotilaallisiin kriisinhallintatehtäviin ja miten hakeutumista voidaan edistää?
3. Miten kriisinhallintatehtäviin lähtevien sotilaiden gender-koulutus on toteutettu?
4. Miten gender-näkökulma on huomioitu kriisinhallintajoukkojen operatiivisessa toiminnassa?
5. Miten gender-toimintaa voitaisiin kehittää rekrytoinnissa, koulutuksessa ja operatiivisessa toiminnassa?



Kuva 5. Tutkielman viitekehys (tutkijan laatima).

Tutkielman viitekehyksessä (kuva 5) kuvataan tutkittavan ilmiön keskeisimmät tekijät ja niiden väliset suhteet sekä tutkielman näkökulma ja teorian kytkeytyminen tutkielmaan. Tutkielmassa liikutaan ainoastaan sotilaallisen kriisinhallinnan viitekehyksessä. Gender-toimintaa ohjaavat asiakirjat, joista kattoasiakirjana on YK:n 1325 päätöslauselma. Päätöslauselman

perusteella on laadittu Suomen kansallinen toimintaohjelma sekä kriisinhallintaoperaatioita johtavien kansainvälisten organisaatioiden ohjeet. Näiden pohjalta puolustushallintoon on laadittu Puolustusministeriön käsky ja viimeisimpänä Pääesikunnan normi, joka on lähimpänä kriisinhallintaa toteuttavia joukkoja. Ohjeet sulautuvat yhteen ja antavat suuntalinjat gender-toiminnan toteuttamiseksi rekrytoinnissa, koulutuksessa ja operatiivisessa toiminnassa. Gender-toiminnan ilmenemistä ja kehittämistä on pyritty tutkimaan sotilaspedagogiikan keskeisten teorioiden, oppivan organisaation ja toimintakyvyn, avulla. Tutkielmassa gender-toiminnan nykytilasta saatujen tulosten perusteella pyrittiin löytämään kehittämiskohteita ja esittämään myös keinoja gender-toiminnan kehittämiseksi oppivan organisaation ja yksilön toimintakyvyn periaatteiden mukaisesti.

2.4 Tutkielman rajaukset ja näkökulma

Tässä diplomityössä kriisinhallinnalla tarkoitetaan ainoastaan sotilaallista kriisinhallintaa. Tutkielma koskee vuoden 2008 jälkeistä aikaa, jolloin ulkoasianministeriö julkaisi Suomen ensimmäisen kansallisen toimintaohjelman YK:n päätöslauselman 1325 toimeenpanemiseksi, aina vuoteen 2014 saakka. Diplomityö on rekrytoinnin osalta rajattu koskemaan suomalaisten naisten osallistumista sotilaallisiin kriisinhallintaoperaatioihin sekä naisten osallistumisen merkitystä kriisinhallintatehtäviin. Gender-koulutus rajattiin koskemaan ainoastaan Afganistanin operaation lähtevälle kriisinhallintajoukolle rotaationkoulutuksessa annettavaa gender-peruskoulutusta sekä kriisinhallintajoukon komentajien osalta täydentävää gender-koulutusta. Gender-näkökulman huomioon ottaminen operatiivisessa toiminnassa on rajattu koskemaan ainoastaan suomalaista kriisinhallintajoukkoa Afganistanissa (SKJA).

YK:n 1325 päätöslauselmassa esitetyn gender-toiminnan sisällyttämistä rekrytointiin, koulutukseen ja operatiiviseen toimintaan on tarkasteltu toimintakyky-käsitteen näkökulmasta. Näkökulman valinnalla pyrittiin selvittämään gender-toiminnan merkitystä yksilön toimintakyvyn ja näin ollen koko joukon suorituskyvyn kannalta. Tästä syystä gender-toiminnan katsottiinkin henkilöityvän joukon komentajaan, jolle Pääesikunnan normissa on käsketty vastuu gender-toiminnan toimeenpanosta operaatioissa. Puolustusvoimien gender-toiminnan kehittäminen rajattiin koskemaan LL-prosessin käyttämistä oppivan organisaation teorian periaatteiden mukaisesti.

3 GENDER-TOIMINTA KANSAINVÄLISESTÄ NÄKÖKULMASTA TARKASTELTUNA

Gender-toiminnasta ja siihen liittyvistä asioista on länsimaissa tehty useita tutkimuksia sekä kirjoitettu kirjoja, raportteja ja muita julkaisuja. Tutkielman teoreettisessa osuudessa tarkastellaan gender-toiminnan perusteita kansainvälisestä näkökulmasta ja sen ilmenemistä kriisinhallintaoperaatioiden rekrytoinnissa, koulutuksessa ja operatiivisessa toiminnassa. Pääosa julkaisuista on laadittu Yhdysvalloissa, Iso-Britanniassa tai Ruotsissa. Kansainvälisissä tutkimuksissa selkeän painopisteen muodostivat naisten osallistuminen asepalvelukseen sekä siihen liittyvät haasteet ja mahdollisuudet. Huomattavasti vähemmän tutkimuksia on gender-toiminnan toteuttamisesta kriisinhallintaoperaatioissa sukupuolineutraalista näkökulmasta. YK:n päätöslauselman 1325 teemoista juuri naisten määrän lisääminen ja sijoittaminen tehtävään on tutkimusten keskeisenä kehittämiskohteena.

Tärkeimmät aiheeseen liittyvät tutkimukset ovat Annica Kronsellin (2012) *Gender, sex, and the postnational defence*, Annica Kronsellin ja Erika Svedbergin (2012) *Making Gender, Making War*, Carol Cohnin (2013) *Women & Wars* sekä Robert Egnellin, Petter Hojemin ja Hannes Bertsin (2014) *Gender, military effectiveness, and organizational change*. Tutkielman keskeisimmät lähteet on esitelty ja arvioitu tarkemmin liitteessä kaksi. Muita tutkielman kannalta merkittäviä julkaisuja ovat Pohjoismaiden, YK:n, EU:n ja Naton julkaisemat raportit YK:n päätöslauselman 1325 toimeenpanon toteutumisesta (Nato 2013; UN Peacekeeping 2012; NORDEFECO 2010; Genderforce 2007; EU Operations HQ 2006) sekä Naton jäsen- ja kumppanimaiden yhteistyönä laatima selvitys gender-toiminnan toteutumisesta Natojohtoisissa operaatioissa (Lackenbauer & Langlais 2013).

3.1 Gender-toiminnan perusteista ja vaikutuksista

Sukupuoli vaikuttaa yhtä lailla poikien ja miesten kuin tyttöjen ja naisten valinnanmahdollisuuksiin. Valitettavasti nykykonflikteille on kuitenkin luonteenomaista, että kärsijöinä ovat yhä enemmän naiset ja tytöt. Gender-toiminnan merkitystä voidaankin perustella sillä, että ennen sotaa, sodan aikana ja sodan jälkeenkin siviilitappioista suurin osa kohdistuu naisiin. Naiset ovat ensisijaisina kohteina raiskauksissa ja seksuaalisessa väkivallassa, joita käytetään sodankäynnin aseina. Naiset ovat myös enemmistönä pakolaisissa, jotka joutuvat hylkäämään kotinsa. Heitä käytetään vihollisen häpäisemiseksi, moraalien rikkomiseksi ja koko yhteiskunnan vastustamiseksi. Raiskauksia, pakotettuja raskauksia ja seksuaalista hyväksikäyttöä käyte-

tään harkitusti sodankäynnin välineenä. (Sjoberg & Via 2010, 10; Olsson & Tryggestad 2001, 1.) Huolimatta siitä, menehtyykö kriiseissä enemmän naisia kuin miehiä surmaajat ovat pääsääntöisesti miehiä (Kronsell & Svedberg 2012, 47). Gender-toimintaa ei tulisi kuitenkaan suoraan yhdistää tarkoittamaan naista, vaan sen merkitys tulisi ymmärtää laajemmin ja kokonaisvaltaisemmin operaatioiden erityispiirteet huomioiden (Kronsell 2012, 141). Myöhemmissä luvuissa gender-toimintaa tarkastellaankin yksityiskohtaisemmin erityisesti kohdemaan väestöryhmien huomioon ottamisen näkökulmasta.

Miehiin luonteenpiirteisiin liitetään perinteisesti voimakkuus, suojeleminen, järkevyyt, aggressiivisuus, valta-asema ja johtajuus. Naisiin puolestaan liitetään tyypillisesti heikkous, haavoittuvuus, tunteellisuus, passiivisuus, nöyryys ja huolehtiminen. Stereotypioihin vaikuttavat käyttäytymistavat, odotukset ja yhteiskunnan säännöt. Sukupuolirooliin pohjautuvat odotukset vaihtelevatkin riippuen ajasta, paikasta, kulttuurista, uskonnosta ja monista muista tekijöistä. Gender ei ole vain sosiaalisen sukupuolen välinen jako, vaan siihen vaikuttavat myös muut tekijät, kuten rotu, yhteiskuntaluokka, kansallisuus ja uskonto. (Sjoberg 2013, 158; Sjoberg & Via 2010, 3–4, 238.) Mielikuvissa vedotaan usein selitykseen, että biologinen feminiinisyys ja erityisesti tähän liittyvä äitiys ovat syitä siihen, miksi nainen ei voi eikä hänen pidä olla sotilas. Monien maiden kulttuurit pohjautuvat biologiasta muodostuvaan ideologiaan, joissa nainen on potentiaalinen äiti ja mies potentiaalinen sotilas. (Cohn 2013, 107; Macdonald, Holden & Ardener 1987, 4.) Useissa maissa juuri rauhanomaisuuteen ja äitiyteen liittyvillä argumenteilla kiistettiin naisten asepalvelus, mutta nykyään vastaavien ominaisuuksien perusteella rekrytoidaan naisia kriisinhallintatehtäviin (Dittmer & Apelt 2008, 71).

Kirsi Piha pohtii teoksessaan *Äiti johtaja* (2006) sukupuoleen liitettyjä ominaisuuksia ja stereotypioita. Pihan mielestä johtajuudessa on perinteisesti arvostettu niin sanottuja miehisiä ominaisuuksia, kuten vakavuutta, kovuutta ja materiaalisuutta. Nykyään johtajan ominaisuuksina arvostetaan myös vuorovaikutustaitoja ja sosiaalista älykkyyttä eli kykyä ymmärtää tunteita ja ajatuksia. (Mt., 83, 86–87, 192, 202; Kronsell & Svedberg 2012, 1.) Asepalveluksen suorittaminen on perinteisesti miesten velvollisuus, ja se mielletään luonnostaan miehiseksi toiminnaksi. (Cohn 2013, 105–106, 126–127; Sylvester 2013, 38; Gierych 2001, 24.) Miehet myös useammin mielletään sotilaiksi ja sotiviksi osapuoliksi. Nainen univormussa sen sijaan herättää enemmän luottamusta, koska konfliktialueilla ihmisoikeuksien rikkojat ovat valtaosin univormupukuisia miehiä. (Eulriet 2012, 25; Genderforce 2007.) Paikallisväestön luottamus kriisinhallintajoukkoja kohtaan on lisääntynyt naisten osallistumisen myötä. Naisrauhanturvaajien ollessa osa kriisinhallintajoukkoa ovat seksuaaliset väärinkäytökset ja epäasiallinen käytös vähentyneet. (Kronsell 2012, 104–105; Gierych 2001, 27–28.) Tosin vähentymiseen

ovat todennäköisesti johtaneet muutkin tekijät, kuten rauhanturvaajien koulutus ja ohjeistus sekä sisäinen valvonta.

Useissa edellä esitetyissä lähteissä on kerrottu olettamuksia miehiin ja naisiin yhdistettävistä ominaisuuksista ja luonteenpiirteistä. Perinteisistä näkemyksistä ja uskomuksista huolimatta tulisi kyetä löytämään ominaisuuksien puolesta sopivimmat henkilöt kriisinhallintatehtäviin, sukupuoleen sitomatta. Tällöin olisi paremmat mahdollisuudet vaikuttaa kriisialueen väestöön ja kestävän rauhan rakentamiseen ja näin ollen kriisinhallintaoperaation onnistumiseen. Konfliktialueella tulisi kyetä suojelemaan kaikkia väestöryhmiä ja takaamaan turvallinen ja tasa-arvoinen elinympäristö kaikille väestöryhmille huolimatta siitä, kuinka kriisi on eri ihmisiin vaikuttanut. Kriisinhallintatehtävissä palvelevien rauhanturvaajien sosiaaliset taidot, yhteistoimintakyky ja kyky toimia oikein odottamattomassa tilanteessa ovat avainasemassa huolimatta sukupuolirooleihin liittyvistä vallitsevista peruskäsityksistä tai -odotuksista.

3.1.1 Gender-näkökulma rekrytoinnissa

Päätöslauselma 1325 ja sen sisältämä gender-toiminnan suunnittelu on integroitu kaikkeen kansainväliseen ja monikansalliseen sotilas- ja turvallisuustoimintaan. Sen yhtenä keskeisenä teemana on naisten määrän lisääminen kriisinhallintajoukkoihin sekä naisten näkyminen osana joukkoa toimittaessa yhdessä paikallisväestön kanssa. Viime vuosikymmeninä naisten määrä Euroopan ja Yhdysvaltojen armeijoissa onkin kasvanut 13–15 prosenttiin. Joissakin maissa määrä on jopa 17 prosenttia. Yhdysvalloissa naisia on viime vuosina sijoitettu myös operatiivisiin joukkoihin etenkin Irakiin ja Afganistaniin, joissa naisten määrä on noin 11 prosenttia. (Eulriet 2012, 1.) Edellä esitetyn mukaan Euroopan maiden armeijoissa naisten osuus on kasvanut 13–15 prosenttiin. Alempana esitetyn useamman lähteen pohjalta kootun taulukon (taulukko 1) perusteella voidaan kuitenkin todeta, että vain muutamassa Euroopan maassa toteutuneet luvut ovat näin korkeat.

Edellä mainituista perusteista huolimatta naisten sijoittaminen operatiivisiin joukkoihin on maailmanlaajuisesti hyvin rajattua. Ainostaan seitsemän maata sijoittaa naisia kaikkiin taistelutehtäviin (Australia, Kanada, Belgia, Hollanti, Tanska, Norja ja Espanja). Auletten ja Wittnerin (2012, 381) tutkimuksen mukaan seitsemän muuta maata sallii naisille useita taistelutehtäviä (Ranska, Suomi, Ghana, Israel, Japani, Iso-Britannia ja Yhdysvallat). Suomessa naisia koulutetaan sodan ajan tehtäviin saman periaatteen mukaisesti kuin miehiä. Sotilaskoulutuksen saaneille naisille ei ole luokiteltu erillisiä tehtäviä, vaan he toimivat niissä tehtävissä, joi-

hin he rauhan aikana saavat koulutuksen. (Laisi 2001, 191.) Aulettien ja Wittnerin (2012, 381) tutkimuksen mukaan Suomi on virheellisesti mainittu kuuluvan maihin, jossa tehtäviä on rajattu. Suomessa naiset voivat hakeutua vapaaehtoiseen asepalvelukseen kaikkiin tehtäviin. Naiset, jotka täyttävät pääsyvaatimukset ja valintakriteerit, sijoitetaan koulutusta vastaaviin sodan ajan tehtäviin kuten asevelvolliset miehetkin.

Naisten voidaan todeta olevan universaalisti miehiä vähälukuisemmin edustettuna sotilasjoukoissa. Jopa pohjoismaissa, joissa tasa-arvoisuus on tärkeässä asemassa, EU:n taisteluosastossa (Nordic Battle Group) oli vuonna 2010 ainoastaan viisi prosenttia naisia. Taisteluosastoon rekrytoiminen onkin pääosin suunnattu miehille ja miehisiin mielikuviin. (Sjoberg & Via 2010, 39.) Taulukkoon yksi on saatavilla olevien tietojen perusteella koottu eri maissa palvellevien naisten osuuksia asevoimissa. Vanhimmat tilastot ovat vuodelta 2000 ja uusimmat vuodelta 2015. Suomea koskeva tilasto on vuoden 2013 Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätöksestä. Lukuun sisältyvät upseerit (63), erikoisupseerit (12), opistoupseerit (11) ja aliupseerit (171) (Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös 2013, 11). Aiempia tilastoja tarkasteltaessa ja vertailtaessa määrät eivät merkittävästi poikkea nykytilanteesta suuntaan tai toiseen. Enimmilläänkin naisten osuus on ollut 15 prosentin luokkaa, joten näkyvyyden ja vaikuttavuuden kannalta voidaan puhua marginaalijoukosta. Naisten määrän kasvattamisessa on kuitenkin tärkeää muistaa, että vaikka naisille mahdollistettaisiin samat tehtävät kuin miehille, ei instituutio automaattisesti muutu gender-tasa-arvoiseksi tai gender-neutraaliksi (Sjoberg 2015, 234).

MAA (TILASTO VUOSI)	NAISTEN MÄÄRÄ (%)
Afganistan (2010)	0,3
Australia (2010)	15,7
Bangladesh (2008)	0,4
Belgia (2001)	7,7
Brasilia (2008)	3,5
Espanja (2001)	5,8
Etelä-Afrikka (2005)	17,4
Ghana (2008)	8,9
Hollanti (2001)	8,0
Iso-Britannia (2010)	13,6
Italia (2001)	0,17
Kanada (2010)	14,5
Kreikka (2001)	3,8
Luxemburg (2000)	4,2
Nepali (2008)	3,8
Norja (2001)	14
Peru (2008)	4,7
Portugali (2000)	6,6
Puola (2010)	1,8
Ranska (2010)	15,15
Ruotsi (2015)	13
Saksa (2010)	9,1
Suomi (2013)	2,8
Sveitsi (2008)	0,5
Tanska (2001)	5,6
Tsekin tasavalta (2000)	3,3
Turkki (2000)	0,1
Unkari (2000)	6,8
Uusi-Seelanti (2010)	3,8
Yhdysvallat (2004)	15,0

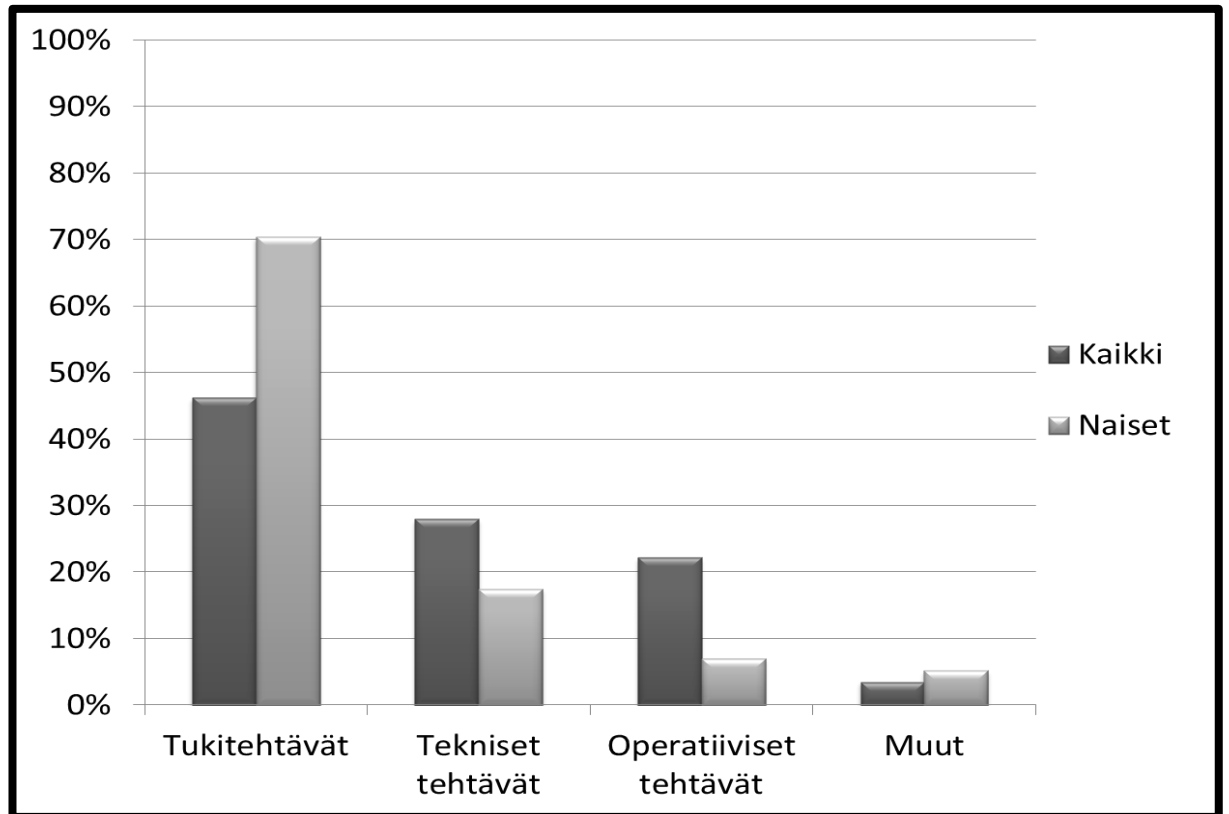
Taulukko 1. Naisten (sotilaat) osuus eri maiden asevoimissa (Eulriet 2012, 111; Cohn 2013, 131; Soeters & van der Meulen 2007, 21; Carreiras 2006, 99; Davis & McKee 2004, 37; Kronsell 2012, 110; Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös 2013, 11; Historik - Försvarsmakten 2015; Universal Conscription - The Norwegian Armed Forces 2015).

Naisten vahvuuksiin liitetään usein nöyryys, empatia ja yksityiskohtien hallinta, mutta tiukoissa tilanteissa naisten on kuitenkin kyettävä ottamaan vastuu (Salo & Blåfield 2007, 66–67). Tutkittaessa ryhmän yhteenkuuluvuutta ja operatiivista toimintaa, on johtajuuden ja yhteistyön todettu merkitsevän sukupuolta enemmän. Ruotsissa tehdyn kyselyn perusteella ihannerauhanturvaajan luonteenpiirteinä pidetään joustavuutta, kärsivällisyyttä, diplomaattisuutta ja luotettavuutta. (Davis & McKee 2004, 61, 69–70.) Pekka Halosen tutkielmassa (1999, 38, 40) suomalaisten vapaaehtoisen asepalveluksen suorittaneiden naisten johtamistyyleistä todetaan, että naisten vahvuuksia ovat syväjohtamisen mallin mukaisesti erityisesti luot-

tamuksen rakentaminen ja ihmisten yksilöllinen kohtaaminen. Tutkielmassa tullaan myös johtopäätökseen, että naisten johtamistyyli on enemmän ihmiskeskeistä kuin tehtäväkeskeistä. Ihmiskeskeisyys ilmenee muiden kuuntelemisella ja tukemisella (Laisi 2001, 187). Kriisinhallintaoperaatioissa nämä ominaisuudet ovat eduksi työskenneltäessä yhteistoiminnassa paikallisväestön kanssa. Luottamuksen rakentuminen ja eri väestöryhmien tarpeiden huomioon ottaminen on tärkeää operaation onnistumisen kannalta. (Nato 2013; UN Peacekeeping 2012; NORDEFECO 2010; Genderforce 2007; EU Operations HQ 2006; Gierych 2001, 27–28; Olsson & Tryggestad 2001, 2.) Sukupuolen ei tule olla itseisarvo, mutta joihinkin tehtäviin nainen voi sopia miestä paremmin. Sukupuolen huomioimista tärkeämpää on kyetä valitsemaan oikeanlaiset henkilöt oikeisiin tehtäviin heidän ominaisuuksiensa ja luonteenpiirteidensä perusteella ilman, että henkilö valitaan tehtävään ainoastaan sukupuolesta tehdyn yleiskäsityksen vuoksi.

Vaikka naisia on rekrytoitu sotilasorganisaatioihin, heitä saatetaan sijoittaa ainoastaan tukitehtäviin. Sotilasjohtajat ovat kiistelleet vuosia naisten sijoittamisesta operatiivisiin tehtäviin syyttäen, että naisten sijoittaminen voi häiritä tai vaarantaa koko joukon toiminnan. Heidän mukaansa joukon suorituskyky heikkenee, koska naiset ovat liian pieniä, heikkoja ja tunteellisia sotilaisiksi. (Sylvester 2013, 38; Benedict 2009, 16; Laisi 2001, 190–191.) Tarkasteltaessa naisten ja miesten fyysisiä ominaisuuksia voidaan todeta, että keskivertonaisella on 55 prosenttia lihasvoimaa ja 67 prosenttia kestävyyskuntoa keskivertomieheen verrattuna. 20–30-vuotiaalla naisella on keskimäärin sama aerobinen kestävyys kuin 50-vuotiaalla miehellä. Edellä mainittujen stereotyyppien johdosta naisten osallistumista sotilallisiin toimiin on rajoitettu kautta historian. (DeGroot 2001, 23.)

Owensin (2008, 38) mukaan naisia ei tulisi sijoittaa maataistelujoukkoihin eikä etualueen tukijoukkoihin. Hänen mukaansa naiset ovat fyysisesti liian heikkoja ja pieniä kantamaan painavaa varustusta. Kriisinhallintatehtävien luonteen muuttuessa vaativammaksi ovat ”pehmeiden taitojen” lisäksi merkittävään rooliin nousseet asekäsittelytaidot ja taisteluvalmius samalla, kun mahdollisuus kuolla tai haavoittua on kasvanut. Kriisinhallintajoukon edellytetään pysyvän puolueettomana ja nauttivan siviiliyhteiskunnan luottamusta samalla, kun joukon odotetaan lopettavan väkivaltaisuuDET käyttämällä tarvittaessa väkivaltaisia keinoja. (Dittmirr & Apelt 2008, 63, 67.) Tehtävien jakautumisesta (taulukko 2) on nähtävissä sukupuoleen pohjautuva erottelu, jossa naisten osuus painottuu tukitehtäviin. Taulukko, joka on muodostettu 13 Nato-maan tiedoista, osoittaa naisten tehtävistä 70 prosentin olevan tukitehtäviä. Teknisissä tehtävissä palvelee noin 17 prosenttia ja operatiivisissa tehtävissä ainoastaan 7 prosenttia. (Carreiras 2006, 105.)



Taulukko 2. Keskiarvo tehtävien jakautumisesta Nato-joukoissa (Carreiras 2006, 106).

Esimerkkinä naisten sijoittamisesta eri tehtäviin voidaan pitää Israelin asevoimia, joissa naisia on palvellut jo pitkään. Siitä huolimatta heitä ei useinkaan sijoiteta operatiivisiin joukkoihin. Gender-näkökulmasta tarkasteltuna sukupuolten perusteella muodostetut mielikuvat ovat monissa tapauksissa viitoittaneet tietä. Naiset sijoitetaan perinteisesti tukitehtäviin, huolimatta mielikuvien vahvoista naisista Israelin asevoimissa. Naisia sijoitetaan tyypillisesti kirjurin, sairaanhoitajan tai hallinnon tehtäviin. Israelissa naisten peruskoulutus on yhtenevä miesten koulutuksen kanssa, mutta se sisältää vähemmän fyysistä koulutusta. Sen sijaan naisilla on enemmän erikoiskursseja tukitehtäviin liittyen esimerkiksi hallinnossa ja viestinnässä. (Macdonald, Holden & Ardener 1987, 12–14, 116.)

Saksan asevoimia koskevassa tutkimuksessa käsitellään naisten kykyä toimia taistelevissa joukoissa. Usein nainen voidaan mieltää liian heikoksi käyttämään asetta. Tutkimuksessa haastatellut naiset sen sijaan esiintyivät erityisen vahvoina ja toivat esille, että on useita miehiä, joilla on ongelmia aseiden käytössä. Tullakseen hyväksytyksi sotilaallisessa miehisessä ympäristössä naiset pyrkivät todistamaan olevansa todellisia sotilaita ja valmiita tappamaan ja kuolemaan. Kansainvälisissä operaatioissa saksalaisilla on kuitenkin hyvin rajoitetut voimankäyttöoikeudet ja aseidenkäyttö on vasta viimeisenä vaihtoehtona. Tutkimukseen osallistuneet

sotilaat toivoivatkin, etteivät he joutuisi tilanteeseen, jossa joutuisivat käyttämään asetta. (Dittmer 2007, 332–335.)

Vaikka fyysisen toimintakyvyn aiheuttamia rajoituksia on asteittain kumottu, perustellaan naisten sopimattomuutta sotilastehtäviin edelleen psyykkisellä toimintakyvyllä. Naisten ajatellaan yhä olevan miehiä tunteellisempia ja huolehtivampia, kun taas aggressiivisuuden uskotaan olevan sotilaille välttämätöntä. (DeGroot 2001, 23.) Perinteisesti miesten uskotaan olevan myös psyykkiseltä toimintakyvyltään naisia kestävämpiä. Naisten oletetaan sortuvan paineen alla. Historiasta on kuitenkin löydettävissä useita esimerkkejä, joiden mukaan saman koulutuksen saanut nainen selviytyy stressaavista taistelutilanteissa siinä kuin mieskin. Maskuliinisuuden liitettyjä ominaisuuksia ei voida selittää ainoastaan geeniperimällä. Käyttäytymiseen erilaisissa tilanteissa ja olosuhteissa voivat vaikuttaa lapsuus sekä aikaisemmat kokemukset, ja siihen voidaan vaikuttaa myös koulutuksella. (Newsome 2007, 121–122.)

Cordesin (2008, 36) mukaan naiset, jotka palvelivat Irakissa lääkinnällisissä, kuljettajan tai mekaanikon tehtävissä, eivät kärsineet sen enempää post-traumaattisesta stressistä tai masennuksesta kuin vastaavissa tehtävissä olleet miehet. Samassa tutkimuskokoelmassa todetaan Neymeyerin (2008, 76) mukaan kuitenkin, että naiset kärsivät post-traumaattisesta stressistä kaksi kertaa miehiä enemmän, ja että sota on naisille miehiä traumaattisempi kokemus. Sekä psyykinen toimintakyky että taistelun kokeminen on kuitenkin yksilöllistä. Näin ollen psyykkistä toimintakykyä suhteessa tehtävään on kyettävä arvioimaan ennen tehtävään valintaa ja tarvittaessa tehtävän aikana, niin miesten kuin naistenkin osalta. (Segal 1982, 275.) Voidaankin todeta, ettei tässä suhteessa miesten ja naisten välillä ole esiintynyt eroavaisuuksia. Lähteiden perusteella on usein kiistelty yleisellä tasolla siitä, täyttääkö nainen sotilaan tehtävään asetetut fyysiset vaatimukset. Biologisten faktojen perusteella lihasmassan osuus on kiistatta miehillä lähtökohtaisesti naisia suurempi, joten tehtävässä tulisikin määrittää sen täyttämisen edellyttämät fyysiset rajat, jotka ovat yhtenevät sukupuolesta riippumatta. Niin fyysisiä kuin psyykkisiäkin ominaisuuksia tulisi kyetä arvioimaan yksilökohtaisesti ilman sukupuolisdonnaisuutta.

Cohnin (2013) mukaan sotilasnaisiin kohdistuu erilaisia odotuksia kuin sotilasmiehiin, jolloin vähemmistönä olleessaan nainen saattaa olla enemmän paineen alaisena. Naiselta odotetaan, että hän todistaa kuulumisensa joukkoon yhdeksi miehistä, mutta toisaalta joissain tilanteissa käyttäytyy naissukupuolella asetettujen odotusten mukaisesti. (Mt., 136, 145; Kronsell & Svedberg 2012, 164.) Toisinaan paras strategia välttää joutumasta konflikteihin mieskollegoiden kanssa on käyttäytyä maskuliinisesti ja välttää heikkouksia, joita mielletään feminiinisyy-

teen kuuluviksi (Kronsell & Svedberg 2012, 73; Jukarainen & Terävä 2010, 44). Naisten vähäisestä määrästä johtuen naisrauhanturvaajia saatetaan hyödyntää kriisinhallintatehtävissä organisaation tarpeen mukaan yksinomaan sellaisissa tehtävissä, joissa tarvitaan naisia. Naisrauhanturvaajien omasta tahdosta riippumatta heitä saatetaankin käskää tehtäviin enemmän naisina kuin sotilaina tai rauhanturvaajina. (Kronsell 2012, 110–111.)

Ruotsin asevoimissa on naisia työskennellyt jo useita vuosikymmeniä, mutta silti naisupseerien osuus on vain muutaman prosentin suuruusluokkaa. Joissakin tapauksissa naisupseerit ovat kohdanneet miesten negatiivista ja ennakkoluuloista suhtautumista naiskollegoja kohtaan. Negatiiviset asenteet juontavat useimmiten juurensa perinteisestä käsityksestä, että sotilana olo ja upseerin ammatti mielletään miesten työksi. Ivarssonin (2002, 7–8, 14, 16–17) mukaan osa ruotsalaisista upseereista oli sitä mieltä, että naisupseerit etenevät nopeammin uralla pelkän sukupuolen perusteella. Tutkimusten mukaan naisten todetaan olevan fyysisesti heikompia ja vähemmistönä ollessaan usein tarkkailun alla, jolloin heikkous tuodaan helposti näkyväksi ja siihen suhtaudutaan negatiivisesti. Se, että naiset toimivat joukoissa hyvin pienenä vähemmistönä voi olla osalle heistä psyykkisesti hyvin raskasta (Weibull 2005, 14; Ivarsson 2002, 18). Ruotsin entinen tasa-arvoministeri Nyamko Sabuni ja entinen puolustusministeri Sten Tolgforsin mukaan naiset ovat tärkeä resurssi rauhan ja sukupuolten samanarvoisuuden edistämiseksi. Naisille asetetaan suuri vastuu paremman maailman rakentamisessa, vaikka gender-tasapainon tulisi rakentua molempien sukupuolten vastuulle. (Kronsell & Svedberg 2012, 51, 57.)

Naisten alaisina tai naisten kanssa työskennelleet sotilaat eivät pitäneet sukupuolta häiritsevänä tekijänä, kunhan nainen vain oli tehtävään pätevä. On kuitenkin syytä muistaa, että gender-toiminnalla ja gender-näkökulman sisällyttämisellä operatiiviseen toimintaan tarkoitetaan paljon muutakin kuin naisten määrän lisäämistä tai heidän sijoittamistaan operatiivisiin tehtäviin. Gender-toiminnan tulisikin olla kokonaisvaltaisempaa, ja se tulisi sisällyttää kaikkiin toimintoihin. (Egnell, Hojem & Berts 2014, 4–5, 29.) Asevoimissa ja kriisinhallintatehtävissä naisten ja miesten tulisi kyetä työskentelemään omana itsenään pyrkien hyödyntämään omia vahvuuksiaan ja kehittämään heikkouksiaan. Kokonaisuutena tarkastellen parhaan toimintakyvyn omaava henkilöstö muodostaa suorituskykyisimmän joukon. Ennakkoluuloihin ja asenteisiin kyetään vaikuttamaan, kun jokainen toimii omana itsenään osana joukkoa ja pyrkii kehittymään tehtävien täyttämiseksi. Sukupuolen perusteella tapahtuva suosiminen ja eriarvoinen kohtelu vaikuttavat negatiivisesti asenteisiin ja yleiseen mielipiteeseen etenkin joukossa, jossa pääosa joukosta edustaa vastakkaista sukupuolta. Tehtävään sopivuutta tai onnistu-

mista tehtävässä ei tule sitoa käsityksiin sukupuolelle asetetuista ennakko-odotuksista kumpaankaan sukupuoleen liittyen.

Ruotsalaisessa tutkimuksessa selvitettiin myös syitä puolustusvoimien ulkopuolella työskentelevien naisten haluttomuuteen palvella kriisinhallintatehtävissä. Merkittävimmät syyt olivat kiinnostuksen puute ja haluttomuus palvella puolustusvoimissa, siviilityöpaikka ja perhe- tai sosiaaliset syyt. Suurimmat syyt palvelukseen hakeutumiseen olivat elämänkokemus, ansioituminen ja yhteisöllisyys. (Österberg, Carlstedt & Carlstedt 2007, 14, 19.) Erityisen hankalaa kriisinhallintaoperaatioihin lähteminen on, jos perheessä on lapsia. Vanhemmuus jää kotiin jäävän vanhemman vastuulle, ja oma-aika on hyvin rajallista. Toisaalta myös operaatioon lähtevään vanhempaan suhtaudutaan negatiivisesti. Ihmiset saattavat yleisesti ihmetellä, kuinka äiti voi lähetä operaatioon, vaikka hänellä on lapsia. Isän lähteminen operaatioon vastavassa tilanteessa on hyväksyttävämpää. (Weibull 2009, 7, 11, 19, 22–23; Pitkänen 2009, 32; Österberg, Carlstedt & Carlstedt 2007, 5, 21.)

Naisten vastuut perheestä vaikuttavatkin merkittävästi heidän osallistumiseensa sotilastehtäviin. Useissa kulttuureissa naisen odotetaan ensin menevän naimisiin ja sen jälkeen hankkivan lapsia – ja mitä enemmän naisiin kohdistuu perhevelvollisuuksia sen epätodennäköisempää on heidän osallistumisensa sotilastehtäviin. Perinteisen käsityksen mukaan miehet matkustavat työn perässä naisten pysyessä kotona ja huolehtiessa lapsista. Euroopassa ja lähes koko läntisessä maailmassa naiset käyvät yhä enemmän palkkatyössä. Tästä huolimatta asetelma, että miehet jäisivät hoitamaan kotia naisen mennessä töihin, ei ole muuttunut. Tämä ongelma on todettavissa Yhdysvalloissa tehdystä tutkimuksesta (Carreiras 2006), jonka mukaan asevoimissa työskentelevät naiset ovat miehiä selkeästi useammin naimattomia, tai jos ovat naimisissa, lapsettomia. (Carreiras 2006, 14, 16, 55–56, 58.) 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. Uran ja perhevelvoitteiden välillä on ristiriita, joka ilmenee siten, että naisjohtajista suurempi osa kuin miesjohtajista ei ole naimisissa ja naimisissa olevilla naisjohtajilla on keskimäärin vähemmän lapsia. (Asplund 1986, 64, 149.)

Organisaation tulisikin työskennellä aktiivisesti sen eteen, että vanhemmuus ja työ olisivat helpommin yhdistettävissä. Ruotsalaisessa tutkimuksessa useat upseerit olivat sitä mieltä, että mahdollisuudet työuran ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi ovat hyvin rajalliset. Erityisesti oltiin huolissaan juuri naisten mahdollisuuksista edetä uralla puolustusvoimissa. (Pettersson & Persson 2005, 37; Ivarsson 2002, 18.) Henkilöstön määrällisen ja laadullisen rekrytoinnin

mahdollistamiseksi tulisi perhetukikysymys ottaa vakavasti käsittelyyn. Puolustusvoimien tulisi kyetä aiempaa enemmän kilpailemaan työmarkkinoilla muiden työnantajien kanssa. Rekrytointia voitaisiin tehostaa aktiivisella ja täsmällisellä toiminnalla vapaaehtoisten löytämiseksi. (Österberg, Carlstedt & Carlstedt 2007, 14, 19.) Vanhemmuuteen liittyvät käsitykset niin miesten kuin naistenkin osalta ovat viime vuosikymmeninä ainakin länsimaissa muuttuneet. Isän odotetaan sitoutuvan yhä enemmän myös lasten ja kodin hoitoon. Synnytykseen liittyvät biologiset tosiasiat naisten osalta vaikuttavat kuitenkin siihen, että naiset ovat luonnollisesti sidoksissa lapseen etenkin raskauden ja imetyksen aikana. Perhetuen avulla tulisi kyetä tukemaan sekä kriisinhallintatehtäviin lähtevää että kotiin jäävää perhettä sukupuolesta riippumatta.

3.1.2 Gender-näkökulma koulutuksessa

Kriisinhallintakoulutukseen valituilta naisilta ja miehiltä odotetaan hyvää toimintakykyä, ja useassa maassa toimintakykyä mitataankin koulutuksen aikana. Koulutettavat naiset ovat miehiin verrattuna keskimäärin 14,3 kg kevyempiä, 12 cm lyhyempiä ja heillä on 16,9 kg vähemmän lihassolukkoa, minkä johdosta fyysinen kuormitus on raskaampaa. Naisista fyysisesti parhaimmassa kunnossa olevaa vastaavat huonompikuntoisia miehiä. (Carreiras & Kümmel 2008, 10.) Tutkimusten mukaan miehet ovat kiistatta naisia kookkaampia, painavampia, vahvempia ja nopeampia. He pystyvät kantamaan painavampia kantamuksia nopeammin ja pidemmän matkaa. He pystyvät heittämään esimerkiksi käsikranaatteja pidemmälle ja tarkemmin. Lisäksi he suoriutuvat edellä kuvatuista fyysisistä toiminnoista kuumemmassa lämpötilassa. (Tuten 1982, 247–248, 252.)

Koulutuksessa fyysisistä toimintakykyä mitataan suoritettavilla fyysisillä testeillä. Yhdysvaltalaisen tutkimuksen mukaan osa miehistä suhtautuu koulutettaviin naisiin vihamielisesti. Syyinä tähän ovat erilaiset fyysisten testien rajat, jotka naisilla ovat miehiä matalammat. Tämä aiheuttaa joukon yhteenkuuluvuuden heikkenemistä sekä epäluottamuksen ja epäoikeudenmukaisuuden tunnetta joukossa. Tutkimukseen vastanneet miehet olivat ehdottomasti sitä mieltä, että naisilla tulee olla samat vaatimukset samoihin tehtäviin. (Aulette & Wittner 2012, 384; Owens 2008, 38–40.) Naisten fyysisten testien rajojen alentaminen yllytti miehiä katkeruuteen ja seksismiin lujittaen samalla perinteistä käsitystä naisten heikosta fyysisestä toimintakyvystä (Newsome 2007, 135–136).

Yhdysvalloissa on tutkittu myös harjoittelun vaikutusta fyysisen toimintakyvyn kehittymiseen. Tutkimuksessa ainoastaan 25 prosenttia naisista kykeni suoriutumaan samoista fyysisis-

tä tehtävistä kuin miehet. Kuitenkin 24 viikon harjoittelun jälkeen määrä nousi 75 prosenttiin. Tutkimuksen perusteella iän todettiin vaikuttavan fyysiseen toimintakykyyn sukupuolta enemmän. (Davis & McKee 2004, 57.) Selvää on, että tietyt tehtävät edellyttävät tietyn tasoista fyysistä toimintakykyä. Tämän perusteella tulisikin asettaa tehtävään vaadittavat kriteerit. Ei pidä olettaa, että yksikään nainen ei selviydy tai että kaikki miehet selviytyvät vaadituista kriteereistä. Siksi fyysiset rajat tuleekin asettaa tehtävän vaativuuden eikä sukupuolen perusteella. (Carreiras 2006, 90; Segal 1982, 271.) Asetettaessa fyysisten testien rajat tehtävän eikä sukupuolen mukaan naiset voivat suorittaa testit yksilöinä, eivätkä naisina. Naiset on helpommin hyväksytty yhdenvertaisina joukkoon, kun naisten ja miesten testit ovat yhdenmukaiset. (Newsome 2007, 135–136.)

Suomessa siviilikriisinhallintakeskus on onnistunut nostamaan siviilikriisinhallintatehtäviin lähtevien määrää, mutta numeroiden kasvattamiseksi ei ole niinkään kiinnitetty huomiota siihen, millaisia hakijat ovat, vaan rekrytointi on perustunut sukupuoleen. Tutkimuksessa pohditaankin, kumpi on tärkeämpää, naisten määrän lisääminen vai gender-toiminnan merkityksen kokonaisvaltainen ymmärtäminen kriisinhallinnassa. Siviilikriisinhallintatehtävissä palveleat suomalaiset naispoliisit luottavat ensisijaisesti ammattitaitoonsa, toiseksi kulttuuristaustansa ja vasta kolmanneksi sosiaaliseen sukupuoleensa. Vain määrän kasvattamiseen tähtäävä toiminta on ristiriidassa gender-toimintaan liittyvän sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen kanssa. Määrää tärkeämpänä on saada hakija hyväksymään gender-toiminta osaksi ajatteluaan ja työskentelyään. Teoksessa pohditaankin keinoja, joilla YK:n päätöslauselma 1325 voidaan käytännössä toimeenpanna ja ottaa huomioon jokapäiväisissä toiminnoissa. Siitä huolimatta, että CMC Finland on kouluttanut henkilöstölleen gender-osaamista ja pyrkinyt kehittämään gender-koulutusta ja rekrytointimenettelyä, on gender-toiminnan käyttöönotto yhä hyvin rajallista. (Pitkänen 2009, 41–42.)

Kriisinhallintaoperaatioihin osallistuvilta mailta edellytetään, että gender-toiminta koulutetaan kaikille rauhanturvaajille ennen operaatioon lähtöä. Suurimpana ongelmana on ollut kouluttaa gender-toiminta käytännönläheisellä tavalla. Siviilikriisinhallintakeskuksen ajatuksena on muuttaa opetusta siten, että kaikki kouluttajat sisällyttävät gender-näkökulman opetukseensa aiheesta riippumatta. Tämä vaatii kuitenkin sekä kouluttajilta että opiskelijoilta avointa mieltä ja halua ottaa gender-näkökulma huomioon osaksi koulutusta. Riippumatta siitä, kuinka paljon henkilöitä koulutetaan ennen operaatiota, lopullinen gender-toiminta muodostuu vasta jokaisen omassa työssä operaatioissa. (Kronsell 2012, 139; Pitkänen 2009, 41–42.) Eri maiden antamassa peruskoulutuksessa on kuitenkin merkittäviä eroja, joten täydennyskoulutus operaatioalueella on usein tarpeen. Ongelmana koulutuksen antamiselle on kuitenkin ajan puute,

sillä aikaa operaatioalueelle saapumisen jälkeen on vain muutamia päiviä. Tämän vuoksi joukkojen komentajilla onkin suuri vastuu oikeanlaisen YK:n toimintaperiaatteen täyttävän koulutuksen antamisesta ja myös käytännön toteutumisen seurannasta. (Winslow 2010, 23–25; Stiehm 2001, 46.)

Gender-koulutuksessa haasteen muodostaa se, että lähteiden perusteella valtaosa koulutuksesta annetaan vasta juuri ennen operaatioon lähtöä kriisinhallintakoulutuksessa tai jopa vasta toimialueella täydennyskoulutuksena. Sotilaspedagogisesta näkökulmasta tarkasteltuna oppimisen tulisi rakentua ja kehittyä pitemmällä ajanjaksolla, jolloin opitut tiedot ja taidot syvenevät uuden oppimisen ja kokemusten karttumisen myötä. Mikäli koulutus annetaan uutena asiana vasta rotaatiokoulutuksen aikana, myös oppiminen saattaa olla pintaoppimista. Tällöin opittua ei kyetä kytkemään aikaisempiin kokemuksiin, ja tiedot myös unohtuvat helpommin, jos niillä ei ole kiinnekohtaa aiemmin opittuun. Koulutuksen tapahtuessa jo alemmilla tasoilla päästään syväoppimiseen, jolloin tieto rakentuu ja täydentyy yksilön kehittymisen myötä. Sotilaspedagogiikan periaatteiden mukaisesti tiedot ja taidot rakentuvat yksilön ominaisuuksien, erityispiirteiden ja toimintakyvyn ympärille, jolloin yksilöllä on kyky soveltaa niitä vaihtehtoisessa toimintaympäristössä. (Toiskallio 1998, 34–37.)

3.1.3 Gender-näkökulma operatiivisessa toiminnassa

Nykyään gender-toiminta on sisällytetty valtioiden ja kansainvälisten toimijoiden mandaatteihin. Projekteja suunniteltaessa tulisi gender-näkökulman vaikutukset ottaa huomioon, ja toiminnasta tulisi kerätä tietoa, joka järjesteltäisiin gender-näkökulmien mukaisesti. Virallisista ohjeista huolimatta gender-toimintaa ei ole onnistuttu välittämään kriisinhallintajoukkojen tietoisuuteen mandaateissa määriteltyjen toimintatapojen noudattamiseksi. (Sjoberg & Via 2010, 12; Dittmer & Apelt 2008, 63.) Usein kulttuuri, uskonto tai maan tavat saattavat aiheuttaa sen, ettei paikallinen miesväestö hyväksy työskentelyä naisten kanssa. Tämän vuoksi juuri näissä maissa gender-toiminnan toteuttaminen on erityisen suuressa roolissa operaation onnistumisen kannalta. (Nato 2013; UN Peacekeeping 2012; NORDEF 2010; Genderforce 2007; EU Operations HQ 2006.) Monet kriisimaista sijaitsevatkin Pohjois-Afrikassa, Lähi-idässä tai Etelä- tai Kaakkois-Aasiassa, joissa kaikissa islam on vallitsevana uskontona. 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 oikeudeksi päättää naisen asioista. (Akar & Tiilikainen 2009.) Afganistanissa ISAF-operaatioissa (International

Security Assistance Force) muun muassa Suomi ja Ruotsi eivät kulttuurisensitiivisistä syistä ole sijoittaneet naisia mentorin tehtäviin, joissa työskennellään yhdessä Afganistanin asevoimien kanssa. Sen sijaan Yhdysvallat ja useat muut maat ovat sijoittaneet naisia myös kyseisiin tehtäviin. (Egnell, Hojem & Berts 2014, 97.)

Rauhanturvaajien velvollisuus suojella (Responsible to Protect) on hyvä esimerkki siitä, miten kriisinhallintaoperaatioiden toiminnot ovat tulleet yhä kiinteämmäksi osaksi paikallisväestöä ja heidän ihmisoikeuksiaan (Kronsell 2012, 138). Kriisinhallintaoperaatiossa tehtäviin kuuluu vuorovaikutus paikallisen väestön kanssa. Useiden tutkimusten mukaan operaatio voi hyötyä naisten osallistumisesta kriisinhallintaoperaatioihin. EU:n, YK:n ja Naton 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 esimerkkinä naisen asemasta. Perinteisesti naiset myös yhdistetään rauhanomaisuuteen ja empaattisuuteen eli heillä ajatellaan olevan luontainen halu toimia eettisesti oikein. Keskusteluyhteyden luomisella ja tiedustelutiedon keräämisellä paikallisilta naisilta on mahdollista parantaa kriisinhallintaoperaation vaikuttavuutta. (Nato 2013; Kronsell 2012, 109; UN Peacekeeping 2012; NORDEFECO 2010; Genderforce 2007; EU Operations HQ 2006; Gierych 2001, 27–28; Olsson & Tryggestad 2001, 2.)

Kriisinhallintajoukot saapuvat kriisialueille yleensä ensimmäisten joukossa. Tällöin yhteistyö ja luottamuksen rakentaminen paikallisen väestön kanssa on ensisijaisena tehtävänä. Kriisialueen turvallisuustilanteen ollessa vielä epävakaa suurin osa kriisinhallintajoukkojen tapaamasta väestöstä on todennäköisesti naisia. Etenkin tässä vaiheessa on tärkeää, että kriisinhallintajoukkoon kuuluu myös naisrauhanturvaajia. (Karamé 2001, 89, 95.) Tutkimusten mukaan kriisialueilla paikallisten naisten ja miesten toiminnot ja tehtävät voivat olla hyvinkin erilaisia ja heiltä saatu tieto erilaista. Laajemman ja monipuolisemman tiedon keräämisellä pystytään tehostamaan operatiivista suunnittelua ja helpottamaan päätöksentekoa. Paikallisilta naisilta saatu tiedustelutieto voi parantaa alueen yleistä turvallisuutta mutta samalla asettaa tiedon kertoneen paikallisen naisen ja tämän läheiset vaaraan. Paikallisväestön naiset myös suhtautuvat luottavammin naisrauhanturvaajien tiedon hankintaan ja haastatteluihin. Näyttämällä esimerkkiä, miten miehet ja naiset voivat työskennellä tasavertaisina samoissa tehtävissä, voidaan rohkaista paikallisia naisia uskomaan tasa-arvoon. (Nato 2013; Kronsell 2012, 106–111; UN Peacekeeping 2012; NORDEFECO 2010; Genderforce 2007; EU Operations HQ 2006; Carreiras 2006, 91.)

Erityisesti ympäristön muuttuessa kaoottisemmaksi, kuten kriisialueilla käy, tarvitaan entistä keskustelempia johtajia. Juuri tällaisissa tilanteissa naiset saattavat olla miehiä parempia, pohtii haastattelussaan johtamistaidon professori Pauli Juuti (Salo & Blåfield 2007, 61). Keskusteluyhteyden ja luottamuksen rakentaminen paikallisväestöön ja kaikkiin yhteiskunnan jäseniin on kriisinhallintatehtävissä ensiarvoisen tärkeää (Nato 2013; UN Peacekeeping 2012; NORDEFECO 2010; Genderforce 2007; EU Operations HQ 2006; Gierych 2001, 27–28). Kriisinhallintaoperaatioissa luottamuksen rakentamiseksi on kunnioitettava paikallisväestön kulttuuria ja tapoja. Esimerkiksi Afganistanin kriisinhallintaoperaatiossa naissotilaiden tuli noudata paikallisen kulttuurin takia tiettyjä sääntöjä. Naiset eivät saaneet käyttää shortseja, kääriä hihoja tai pitää hiuksia auki, koska afgaanimiehet eivät ole tottuneet näkemään paljaita sääriä, käsivarsia tai vaaleita hiuksia. Tilanne voikin vaarantaa turvallisuuden, ja sotilasmiehet saattavat kokea, että heidän tulee suojella sotilasnaisia paikallisilta miehiltä. Tästä näkökulmasta tarkasteltuna gender-toiminnan integroiminen joukon toimintaan ei ole onnistunut halutulla tavalla. Sotilasmiehet edustavat maskuliinista suojelijaa ja sotilasnaiset tunteellisia suojeltavia, minkä vuoksi afgaanimiehet miellettiin vihollisiksi. (Kronsell & Svedberg 2012, 101, 210; Dittmer & Apelt 2008, 73–76.)

Tietyissä tilanteissa miesrauhanturvaajien olemassaolo voidaankin kokea paikallisten miesten keskuudessa provosoivaksi, vaikka tarkoituksena ei olisikaan provosoida. Toisaalta naisten taas on todettu rauhoittavan kiristyvää tilannetta, koska heidät koetaan luonnostaan rauhanomaisiksi. (Kronsell 2012, 93; DeGroot 2001, 35.) Rauhanturvaaja voidaan käsitteellistää rohkeaksi suojelijaksi, joka on valmis vaarantamaan henkensä paikallisväestön puolesta. Samalla hän toimii vastuullisesti, kunnioittaa turvallisuustilannetta ja ottaa huomioon toiminnan vaikutukset paikallisiin naisiin. Afganistanissa palvelleille ruotsalaisille rauhanturvaajille koulutettiin, ettei heidän tulisi puhua tai edes katsoa paikallisia naisia. Tällaisella kulttuurin ylisensitiivisellä korostamisella paikallinen nainen mielletään automaattisesti haavoittuvaksi uhriksi, jolta viedään mahdollisuus edustaa osaa väestöstä. (Kronsell 2012, 92, 140.) Paikalliset naiset voivat kokea sotilasmiehet suojelijaksi mutta samalla protestoida miesten valtaa vastaan ja odottaa naissotilailta merkittävämpää osallistumista. Naissotilaat ovatkin oleellisessa roolissa esimerkiksi turvatarkastuksissa ja yhteydenpidossa, mutta he tekevät kyseiset tehtävät usein heikomman sukupuolen roolissa. Näin ollen heidän tehtäviensä voidaan todeta olevan sukupuolesta, ei taidoista johtuvia. (Dittmer & Apelt 2008, 73–76.)

Rauhanturvaamisessa tulee osata sotilaalliset taidot, mutta tärkeää on myös osata toimia tilanteessa oikealla tavalla. Sotilaantoimintakyvyn fyysinen, psyykkinen, sosiaalinen ja eettinen osa-alue vaikuttavat kykyyn toimia vastuullisesti. Tehtäessä esimerkiksi etsintäoperaatioita

paikallisväestön keskuudessa on varottava pelästyttämistä lapsia aseiden käytöllä. Tehdyn operaation jälkeen tulee mahdollistaa paikallisväestön normaalitoimintojen jatkaminen. (Kronsell & Svedberg 2012, 74, 163.) Voidaan todeta, että toimittaessa kriisinhallintatehtävissä yhteistyössä paikallisväestön kanssa pelkkä tekninen osaaminen ei riitä, vaan vielä tärkeämpää on ihmisten ymmärtäminen. Nainen saattaa tietyissä tilanteissa ymmärtää paremmin naisten tarpeet. Operaatiomaan kulttuurista ja tavoista johtuen paikallisten naisten ei välttämättä ole edes mahdollista keskustella perheen ulkopuolisten miesten kanssa. Tällöin ainoa keino saada naisväestön ääni kuuluviin on keskustella naispuolisten rauhanturvaajien kanssa. Paikalliset miehet sen sijaan keskustelevat enemmän miesrauhanturvaajien kanssa. Kaiken kaikkiaan kriisinhallintaoperaation onnistumisen kannalta on tärkeää ymmärtää kaikkien paikallisten ihmisten tarpeet ja saavuttaa tätä kautta koko väestön luottamus. (Nato 2013; Kronsell & Svedberg 2012, 211–213; UN Peacekeeping 2012; NORDEFECO 2010; Genderforce 2007; EU Operations HQ 2006; Gierych 2001, 27–28.)

3.2 YK:n, Naton ja EU:n ohjeistus

Suomen kannalta keskeisimmät kriisinhallinnan toimijat ovat YK, EU ja Nato (Suomen kokonaisvaltainen kriisinhallintastrategia 2009, 12). Kullakin maalla on oma ohjeistuksensa koskien gender-näkökulman integrointia osaksi kriisinhallintaoperaatioita. Ohjeiden tarkoituksena on taata YK:n turvallisuusneuvoston päätöslauselman 1325 toimeenpano ja gender-näkökulman integrointi osaksi YK:n, Naton ja EU:n johtamia kriisinhallintaoperaatioita. Ohjeisiin on sisällytetty käytännönläheisiä ohjeita päätöslauselman sisällyttämiseksi suunnitteluun, toimeenpanoon ja toteutuksen seurantaan. Gender-näkökulman huomioon ottaminen mahdollistaa turvallisen, vakaan ja tasapainoisen ympäristön saavuttamisen koko väestölle. Gender-toimintaa voidaan käyttää työkaluna operatiivisen vaikuttavuuden tehostamiseksi. (EU 2008; YK 2010; Nato 2012.)

YK:n, EU:n ja Naton ohjeissa gender-toiminta on jaoteltu eri tavoin. YK:n ohje on jaettu kolmeen lukuun vastaamaan samankaltaista jakoa, jota käytetään kriisinhallintaoperaatioissa. Luvuissa käsitellään strategisen, operatiivisen ja taktisen tason toimintaa, joiden lisäksi tulee ottaa huomioon operaation erityispiirteitä koskevat sopimukset ja olosuhteet. Strategisen tason ohje on suunnattu lähinnä YK:n esikunnan sotilasasioita käsittelevän toimiston (Office of Military Affairs) käyttöön. Strateginen taso sisältää eri kriisinhallintaoperaatioiden mandaatteihin sisällytettävät asiat koskien gender-toimintaa. Strategisen tason toimintaa ohjataan YK:n esikunnasta sisällyttäen gender-näkökulma koskemaan kriisinhallintaoperaatioiden

suunnittelua, toimeenpanoa ja toteutumista. YK:n ohjeen strategisen tason käytännön toimenpiteiden lista on tutkielman liitteenä kolme. Operatiivista tasoa käsittelevä luku on tarkoitettu kriisinhallintajoukkojen esikuntien käyttöön. Ohje sisältää kriisimaan eri väestöryhmien huomioon ottamisen liittyen suojelemiseen, turvallisuuden parantamiseen ja yhteydenpitoon. Tarkempi lista operatiivisen tason gender-toiminnasta on tutkielman liitteenä neljä. Taktisen tason ohje on suunnattu käytännön toimia tekeville rauhanturvaajille. Taktisella tasolla ohjeistetaan toimintaa partioidessa ja tarkastuspisteillä, turvallisuuteen liittyviä toimia sekä yhteistoimintaa. Taktisen tason tarkastuslista on tutkielman liitteenä viisi. (YK 2010.)

EU:n ohje on jaettu useaan alalukuun, joista alussa käsitellään kriisinhallintaoperaatioiden strategisen tason etukäteissuunnittelua. Luvuissa painotetaan gender-näkökulman huomioon ottamista kriisinhallintaoperaatioiden suunnitteluun jo alkuvaiheessa. Suunnitteluryhmien tiedonhankinta ja jakaminen muiden organisaatioiden ja toimijoiden kanssa ovat keskeisessä asemassa gender- ja ihmisoikeusasioiden säilyttämisessä. Kriisinhallintajoukkojen kokoonpanojen suunnittelussa on pyrittävä tunnistamaan gender-toiminnan toteuttamiseen vaikuttavia tekijöitä. Kriisinhallintaoperaatiossa edellytetään, että joukossa on gender-neuvonantaja tai -yhteyshenkilö ja että kaikki henkilöt ovat saaneet gender-peruskoulutuksen ennen operaation tuloaan. Gender-näkökulma tulee sisällyttää operaatioiden suunnitteluun, raportointiin ja tilannekatsauksiin. Toiminnan kehittämiseksi kannustetaan käyttämään tietojärjestelmiä parhaiden käytäntöjen jakamiseksi Lessons Identified/ Lessons Learned -prosessin avulla. (EU 2008.)

Naton ohjeistuksessa käsitellään gender-näkökulman sisällyttämistä kriisinhallintaoperaatioiden suunnitteluun kokonaisvaltaisella lähestymistavalla (Comprehensive Approach) ja kehittämistä jakamalla toiminnasta kerättyjä ja analysoituja parhaita käytäntöjä. Gender-koulutus tulisi aloittaa kotimaassa jo mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja sisällyttää kaikkeen koulutukseen. Tällä mahdollistettaisiin syvempi ymmärrys, laajempi näkökanta ja elinikäinen oppiminen gender-toiminnasta. Gender-koulutuksen vähimmäisvaatimuksina paikallisväestön kanssa toimiville Naton joukoille ovat:

- YK:n päätöslauselman 1325 mukaiset gender-näkökulmat on sisällytettävä koulutukseen, harjoitteluun ja evaluointiin.
- Gender-näkökulma on sisällytettävä Naton kriisinhallintakurssien koulutukseen.
- Koulutuksen on oltava ajantasaista ja siinä on huomioitava vallitsevat käytännöt, paikalliset tavat ja trendit.
- Koulutuksen tulee sisältää kulttuuria ja tapoja käsitteleviä oppitunteja ja harjoituksia operatiivisen vaikuttavuuden tehostamiseksi.

- Käyttäytymissäännöt tulee kouluttaa kaikille joukoille.
- Isäntämaan on vastattava lähettämiensä joukkojen koulutuksesta.

Kriisinhallintaoperaatiota valmisteltaessa Naton tulee jakaa strategisen ja operatiivisen tason syötteitä ja suosituksia koskien gender-toiminnan ulottuvuutta uudella operaatioalueella. (Nato 2012.)

Naton johtamat operaatiot tulee suunnitella ja toimeenpanna huomioimalla gender-näkökulma kaikessa toiminnassa. Gender-näkökulmaa voidaan käyttää työkaluna helpottamaan yhteiskunnan kokonaisvaltaista ymmärtämistä. Operatiivisen toimintaympäristön tuntemisella voidaan saavuttaa menetyksiä ja vaikuttavuutta operaation onnistumisessa. Nato-johtoiset operaatiot voivat olla tuloksettaampia, mikäli naisten osallistuminen voidaan laajentaa kaikille ta-soille. Sekä miesten että naisten taidot ja kokemukset ovat välttämättömiä operaation menestymisen kannalta. Operaatioissa pyritään tavoittamaan koko paikallisväestö: miehet ja naiset sekä pojat ja tytöt. Tavoitteen kannalta olisi optimaalisinta, jos molempia sukupuolia olisi kriisinhallintajoukoissa ja -ryhmissä. Operatiivisessa suunnittelussa, toimeenpanossa ja arvioinnissa on otettava huomioon seuraavat toiminnot:

- Gender-neuvonantajan asiantuntijuus on sisällytettävä operatiiviseen suunnitteluun alusta alkaen koko suunnitteluprosessin ajan. Gender-näkökulman on perustuttava operaatioalueelta analysoituihin tietoihin. Gender-asiat tulee analysoida operatiivisen prosessin mukaisesti osana tilannetietoisuutta. Tilannekuvan muodostamiseen tulee aina sisällyttää gender-näkökulma.
- Joukkojen kokoonpanoja suunniteltaessa tulee ottaa huomioon vaatimukset gender-neuvonantajan sisällyttämisestä kriisinhallintaorganisaatioon sekä naisten sijoittamisesta strategisen ja operatiivisen tason tehtäviin, jotta koko paikallisväestö voitaisiin tavoittaa kaikkina aikoina.
- Gender-neuvonantajan tulee toimia asiantuntijana siviilien suojelemisessa koskien erityisesti naisten ja lasten suojelemista väkivallalta, seksuaaliselta hyväksikäytöltä ja ihmissalakuljetukselta.
- Gender-näkökulma tulee sisällyttää kaikkeen paikallisväestön tukemiseen, kouluttamiseen ja mentorointiin.

Naton ohjeiden mukaisesti gender-näkökulman sisällyttämisestä operaatioihin tulisi raportoida osana muuta raportointia. Esimerkki raportoitavista asioista on tutkielman liitteenä kuusi. (Nato 2012.)

3.3 Kansainväliset parhaat käytännöt gender-toiminnassa

Länsimaissa gender-toimintaa on tutkittu laajasti, ja hyviä käytäntöjä voidaan löytää useasta tutkimuksesta. Suurin osa hyvistä käytännöistä ja kokemuksista koskee naisten määrän lisäämistä ja sijoittamista eri tehtäviin sekä heidän toimintansa vaikutuksia kriisinhallintaoperaatioissa. Muutamia kehittämissuhteita löytyy myös koulutuksen, perhetukien ja gender-toiminnan arvioimiseksi.

Yhdysvaltojen asevoimat ovat käyttäneet Afganistanin operaatioissa gender-toiminnan tehostamiseksi naisryhmiä (Female Engagement Teams, FET). FET-ryhmien avulla on tarkoitus saavuttaa yhteys paikalliseen naisväestöön. Naisryhmien käytöllä voi olla kuitenkin käänteinen vaikutus kriisialueen väestöön miesten ja naisten työskennellessä erillään omia ryhminään. (Sjoberg 2013, 235.) Kriisinhallintaoperaatioissa ryhmän, jossa on sekä miehiä että naisia, onkin todettu useissa tutkimuksissa toimivan tehokkaimmin. Miesten ja naisten työskentely yhdessä rauhanturvaajina vahvistaa operaation sisäistä tasa-arvoa ja rohkaisee tasa-arvoon myös paikallista väestöä. Tärkeää on kyetä vuorovaikutukseen ja ymmärtää eri ihmisten tarpeet ja heihin kohdistuvat uhat. (Egnell, Hojem & Berts 2014, 95; Nato 2013; UN Peacekeeping 2012; NORDEFECO 2010; Genderforce 2007; EU Operations HQ 2006.) Heterogeeniset tiimit on todettu toimiviksi myös useissa yrityksissä. Ryhmädynamiikka on parempaa, jos ryhmässä on sekä miehiä että naisia. Heterogeenisillä ryhmillä saavutetaan parempia tuloksia ja asioita tarkastellaan monipuolisemmin useasta eri näkökulmasta. (Salo & Blåfield 2007, 49; Weibull 2005, 14.) Naisten johtamistyylin on nähty eroavan miehistä. Johtamisessa on ylimääräinen ulottuvuus ja johtamistapa on yleensä pehmeämpi. Naisten ollessa osa työyhteisöä miesten on havaittu käyttäytyvän vähemmän sovinnollisesti ja miehisyttään korostaen, jolloin myös työilmapiiri on parempi. (Ivarsson 2002, 14–15, 29.) Rekrytoinnin ei tule kuitenkaan olla miesten ja naisten välinen asia, vaan operaatioon tulisi löytää sopivin henkilö täyttämään tehtävä (Pitkänen 2009, 33).

Naisten määrän ollessa kuitenkin hyvin pieni suhteessa miesten määrään tulee kiinnittää enemmän huomiota perheen ja työn yhteensovittamiseen sekä perheen tukemiseen. Erityinen perheohjelma on käytössä muun muassa Yhdysvalloissa, Iso-Britanniassa, Norjassa, Tanskassa, Alankomaissa ja Kanadassa. Muissa Nato-maissa ei ole erityisiä perheitä tukevia ohjelmia. Voidaan todeta, että tekemällä konkreettisia toimenpiteitä naisten osallistumisen helpottamiseksi voidaan vaikuttaa naisten määrän kasvuun kriisinhallintaorganisaatioissa. (Carreiras 2006, 112–113.) Kanadassa on lukuisia esimerkkejä, miten perheitä tuetaan kriisinhallintaoperaation aikana. Perheille on muun muassa järjestetty kotiin palaamiseen liittyen työpajoja,

joissa voidaan solmia kontakteja ja jakaa kokemuksia muiden samassa tilanteessa olevien kanssa. Tilaisuuksissa kerrotaan, mitä ongelmia ja haasteita kotiinpaluuseen voi liittyä ja kuinka niitä voidaan ratkaista. Kanadassa Kingstonin kaupungissa on järjestetty myös kerran kuukaudessa ravintolailta, jossa kotiin jääneet vanhemmat voivat tavata toisiaan. Tapaamisten ajaksi lapsille on järjestetty maksuton lapsenhoito ja ruokailu. Myös lapsille on järjestetty erilaisia liikunnallisia ja kädentaitoja opettavia aktiviteetteja. (Weibull 2009, 39–40.)

Weibullin (2009, 43–44) tutkimuksessa on koottu lisäehdotuksia perheiden tukemisen parantamiseksi toisen vanhemman lähtiessä kriisinhallintaoperaatioon. Perheille voidaan jakaa informaatiota, kuinka eri-ikäisiä lapsia tulisi tilanteessa käsitellä. Ohjeet sisältävät tietoa siitä, mitä ajatuksia ja reaktioita lähteminen voi aiheuttaa ja kuinka mahdolliset ongelmat voidaan ratkaista. Läheisille voidaan antaa neuvontapalvelun puhelinnumero, johon ottaa yhteyttä, mikäli perhe kohtaa jonkin kriisin. Toisena puhelinnumerona voidaan jakaa keskustelunumero yleistä keskustelua ja kysymyksiä varten. Sosiaalista verkkoa luotaessa myös aiemmin vastaavassa tilanteessa olleet voivat toimia mentoreina tai yhteyshenkilöinä kotiin jääville. Yhteistä kotiin jääville perheille on informaation tarve, joka voidaan täyttää esimerkiksi uutiskirjeellä. Operaation viestiyhteyksien mahdollistaminen puhelimilla tai web-kameroilla on koettu ensiarvoisen tärkeäksi yhteyden pitämiseksi molempiin suuntiin.

Koulutuksessa, rekrytoinnissa ja tehtävään sijoittamisessa toimivimmaksi käytännöksi on todettu tehtäväkohtainen valinta yksilön ominaisuuksien perusteella. Teoksessa *Tasa-arvoinen turvallisuus?* todetaan, että iän ja sukupuolen mukaan eriteltyt suoritustasot ovat arkipäivää lähes kaikissa Nato-maissa (Jukarainen & Terävä 2010, 21). Useissa Nato-maissa naisilla ja miehillä on erilaiset fyysisen kunnon testirajat, mutta monissa maissa testirajat ovat molemmille sukupuolille samat. Tällaisia maita ovat esimerkiksi Tanska, Hollanti, Belgia, Iso-Britannia ja Kanada. Näissä asevoimissa myös naisten osuus on pääsääntöisesti suurempi kuin asevoimissa, joissa naisilla ja miehillä on eri testirajat. Belgiassa siirryttiin sukupuolen mukaisista rajoista yhtenäisiin testirajoihin ottamalla kaikille käyttöön miesten testien rajat. Menettely ei kuitenkaan näin tehtynä ollut gender-neutraali, vaan suosi miehiä ja syrji naisia. Muissa Nato-maissa, joissa testirajat ovat kummallekin sukupuolelle samat, muutos tehtiin asettamalla kokonaan uudet rajat tehtävän vaativuus huomioiden. Tapaus osoittaa, kuinka hieman totutusta poikkeavalla menettelyllä päästään parhaaseen lopputulokseen, kun tavoitteena on testirajoja muuttaminen gender-neutraaleiksi. (Carreiras 2006, 104–105.)

Laisin tutkimus (1998, 163, 167) suomalaisten naisten varusmiespalveluskokemuksista osoittaa, että naisiin kohdistuvat erityistoimet tulisi lopettaa tai ulottaa koskemaan miehiäkin. Soti-

lasorganisaatiossa tehtävien vaatimukset ja olosuhteet ovat miehille ja naisille täysin samat. Laisin mukaan testien rajojen tulisi olla naisille ja miehille yhtenevät, jolloin huomiota ei kiinnitettäisi sukupuoleen vaan yksilöön. Tällä helpotettaisiin naisten integroitumista ja sopeutumista miesten joukkoon ja koko sotilasorganisaatioon.

Kanadan Human Rights Commission on julkaissut neljä kohtaa tehtävään sidonnaisen fyysisen toimintakyvyn mittaamiseksi:

1. Tunnista operatiivisen tehtävän edellyttämä vaatimus.
2. Tunnista fyysisen toimintakyvyn vaatimukset tehtävän toteuttamiseksi.
3. Suunnittele testi, joka mittaa tehtävässä vaadittavaa fyysistä toimintakykyä.
4. Aseta testin minimiraja perustuen tehtävän toteuttamiseen.

(Davis & McKee 2004, 59.)

Kanadan otettua käyttöön sukupuolineutraalit testirajat kaikki tehtävät avautuivat molemmille sukupuolille. Kanadassa on tultu johtopäätökseen, että nainen voi suoriutua vaativassa tilanteessa siinä kuin mieskin. (Winslow 2010, 8.)

Siviilikriisinhallintakeskuksen tutkimuksessa on useita suosituksia koskien gender-toiminnan eri osa-alueita. CMC Finlandin tutkimuksen mukaan kriisinhallintaoperaation onnistumisen kannalta on ensiarvoisen tärkeää ottaa huomioon pienimmätkin yksityiskohdat analysoitaessa kriisialuetta. Epätäydelliset johtopäätökset voivat johtaa vääränlaiseen toimintaan. Gender-näkökulman huomiotta jättäminen voi johtaa olemassa olevien ongelmien kasvamiseen ja valtasuhteiden epätasapainoon kriisialueen ihmisten välillä. Mikäli eri väestö- ja henkilöstöryhmät kyetään ottamaan toiminnassa huomioon, työ tulee tehdyksi tasapuolisemmalla ja avoimemmalla tavalla, jolloin myös toiminta laillistuu paikallisväestön silmissä. Tutkimuksessa on listattu viisi merkittävintä suositusta:

- Gender-toiminnan valtavirtaistamiseksi on tärkeää luoda gender-strategia, jossa määritellään arvot ja tavoitteet. Strategiaan pitää saada sitoutettua koko henkilöstö: kouluttajat, rekrytoijat ja asiantuntijat.
- Naisten määrää on pyrittävä nostamaan innovatiivisilla tavoilla. Rekrytointikampanjoita tulee suunnata halutulle kohderyhmälle. CMC Finland tukee perheitä muun muassa kutsumalla heitä tiedotustilaisuuksiin.
- Koulutuksessa tällä hetkellä olevista gender-moduuleista tulee siirtyä sisällyttämään gender-näkökulma kaikkeen koulutukseen kouluttamalla kouluttajia. Yhtenä keinona olisi nimetä ulkopuolinen fasilitaattori, joka helpottaisi gender-näkökulman sisällyttämistä koulutukseen.

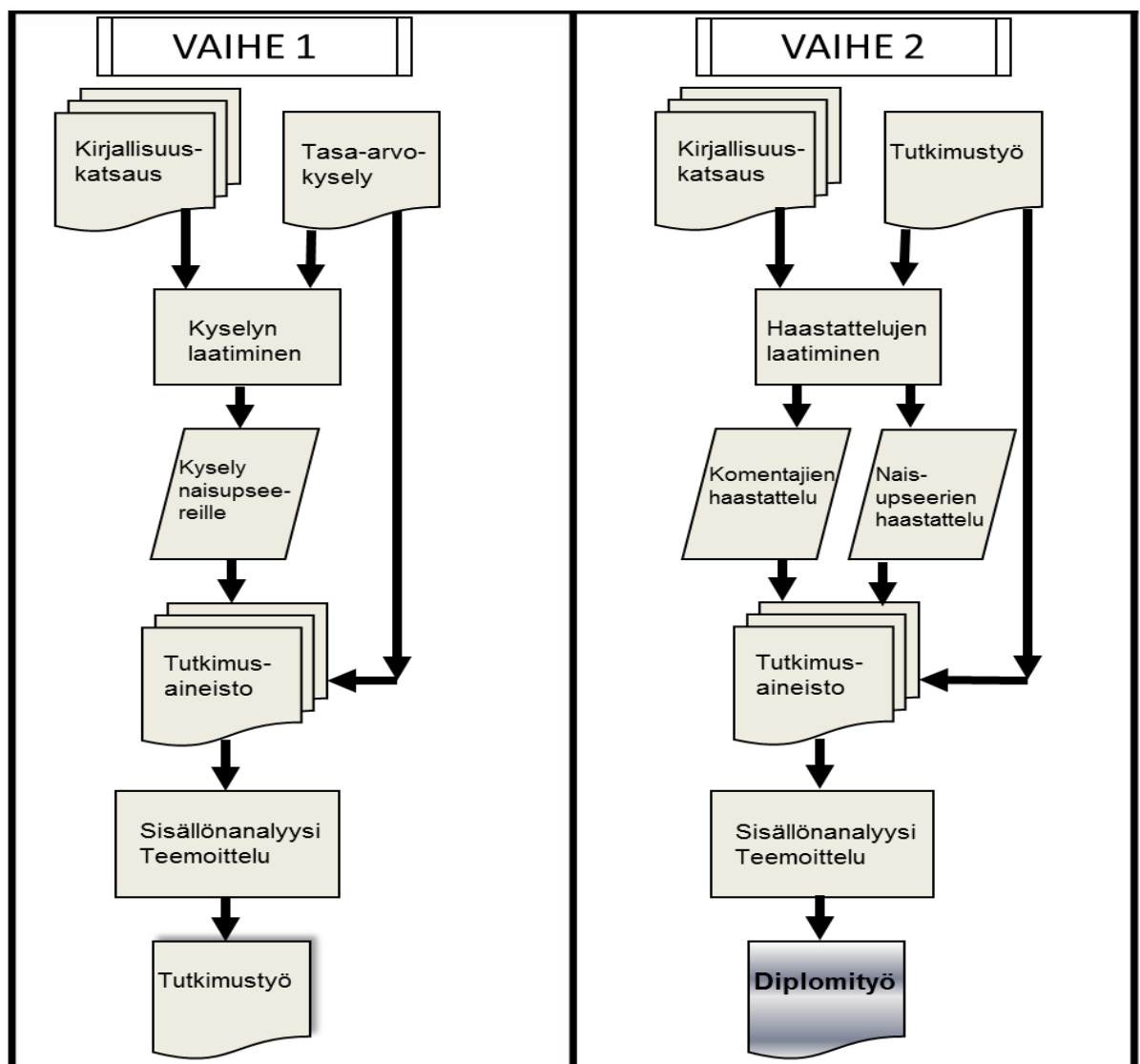
- Gender-toiminnan arvioimiseksi tulisi luoda evaluointijärjestelmä, jolloin gender-toiminnan vaikutuksia niin koulutuksessa kuin operaatiossakin voidaan arvioida.
- Jatkotutkimuksilla tulisi selvittää, kuinka gender-toiminta saataisiin näyttäytymään positiivisempänä ja välttämättömänä asiana kriisinhallinnassa.

(Pitkänen 2009, 26, 43.)

Gender-toiminta tulisi kytkeä selkeämmin kriisinhallintaoperaatioiden operatiiviseen vaikutavuuteen, ei pelkästään poliittisesti painotetuksi henkilöstöressursiaksi naisten määrän tai oikeuksien lisäämiseksi. Gender-koulutus tulisi sisällyttää kaikkeen sotilaskoulutukseen, jolloin olisi mahdollista saavuttaa pysyvä muutos organisaation kulttuurissa. Toisin sanoen gender-näkökulman sisällyttäminen osaksi operatiivista toimintaa on olennaista ja tällöin myös sotilaiden keskuudessa ymmärrettävämpää. Valtavirtaistamalla gender-toiminta osaksi sotilasorganisaation tehtävää – operatiivista toimintaa – saadaan positiivisempia tuloksia kuin keskittymällä vain naisten rekrytointiin. Yhtenä merkittävänä tavoitteena on raportoida operaatioista paikallisväestön keskuudessa, joita sotilaat tekevät. Gender-näkökulman sisällyttämisestä toimintaan tulee kerätä tietoa systemaattisesti, jotta havainnoista ja kokemuksista voidaan oppia. Monet Euroopan sotilaskomentajat ovat nostaneet esille tarpeen gender-toiminnan sisällyttämisestä operatiiviseen toimintaan. Heidän mukaansa tämä on avain menestykseen rauhaa ja turvallisuutta edistävissä operaatioissa. (Egnell, Hojem & Berts 2014, 7–8, 13–14, 19.)

4 ENSIMMÄISEN VAIHEEN TOTEUTUS - Kysely naisupseereille ja Porin prikaatin tasa-arvokysely

Diplomityö on empiirinen tutkimus, jossa tutkimustulokset on saatu keräämällä, analysoimalla ja mittaamalla kokemustietoa tutkittavasta aiheesta sekä tekemällä konkreettisia havaintoja tutkimusaineistosta. Tutkimusongelmien ratkaisemiseksi käytettiin useampaa tiedonkeruutapaa, jolloin kyseessä on monimenetelmäinen tutkimusstrategia. Tutkimusmenetelmät ovat yhdistelmä laadullisesta ja määrällisestä menetelmästä. Tutkimusmenetelminä käytettiin survey-tutkimusta sekä sisällönanalyysiä. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin monimenetelmäistä aineistonkeruutapaa eli kysely- ja haastattelututkimusta. Analysointimenetelmänä käytettiin sisällönanalyysiä teemoittamalla aineistoa sotilaan toimintakyvyn osa-alueitten mukaisesti. Kuvan 6 tutkimusasetelmassa on esitetty tutkielman kulku ja vaiheet.



Kuva 6. Tutkimusasetelma (tutkijan laatima).

Tutkielman ensimmäinen vaihe laadittiin esiupseerikurssilla. Vaiheen aikana perehdyttiin gender-toimintaa käsitteleviin tutkimuksiin ja julkaisuihin, joiden pohjalta laadittiin tutkielman teoreettinen viitekehys koskien naisupseerien rekrytointia ja vaikutusta kriisinhallintaoperaatioissa. Teoreettisen aineiston ja jo olemassa olevan Porin prikaatin teettämän tasa-arvokyselyn perusteella laadittiin kysely naisupseereille. Kyselyistä muodostettu tutkimusaineisto analysoitiin sisällönanalyysin avulla teemoittelemalla. Ensimmäisen vaiheen lopputuotteena oli esiupseerikurssin tutkimustyö, joka käsitteli naisupseerien rekrytointia ja vaikutusta kriisinhallintaoperaatioissa.

Tutkielman toinen vaihe tehtiin yleisesikuntaupseerikurssin aikana. Vaiheen aikana teoriaosuus laajennettiin koskemaan gender-toiminnan kouluttamista kriisinhallintajoukoille sekä gender-näkökulman huomioon ottamista operatiivisessa toiminnassa. Sisällönanalyysiä käytettiin apuna teoreettisen aineiston analysoinnissa, tarkoituksena selvittää, mistä näkökulmasta ja miten aihetta on aikaisemmin tutkittu sekä miten tämä tutkielma liittyy jo olemassa oleviin tutkimuksiin (Tuomi & Sarajärvi 2013, 123). Teoreettisen aineiston ja aiemmin toteutettujen kyselyjen tulosten perusteella haastateltiin sähköpostitse kriisinhallintajoukon komentajina palvelleita sekä kriisinhallintatehtävissä palvelleita naisupseereja. Tutkimusaineisto muodostui ensimmäisen vaiheen kyselyistä sekä toisen vaiheen haastatteluista, jotka analysoitiin sisällönanalyysiä käyttäen teemoittelemalla. Molempien vaiheiden yhdistämisen lopputuotteena muodostui diplomityö, jossa vastataan tutkimuskysymyksiin koskien gender-toiminnan huomioimista rekrytoinnissa, koulutuksessa ja operatiivisessa toiminnassa. Tässä luvussa esitetään aiheen yksi aineiston kerääminen, aineiston esittely sekä arvio kyselyaineiston luotettavuudesta. Vaiheen kaksi toteuttaminen esitetään luvussa kuusi.

4.1 Kyselyaineiston kerääminen ja analysointi

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 suositaan ihmisiä tiedonkeruun instrumentteina. Kohdejoukko on valittu tarkoituksenmukaisesti, vastauksia käsitellään ainutlaatuisina ja aineistoa tulkitaan sen mukaisesti. (Hirsjärvi 2012, 164.)

Aineistonkeruu- ja tutkimusmenetelmänä käytettiin survey- eli kyselytutkimusta, jonka avulla voitiin kuvata laajojen joukkojen käsityksiä, mielipiteitä ja asenteita. Kyselytutkimukseen perustuvan aineiston etuna on, että sen avulla voitiin kerätä laaja tutkimusaineisto. Kyselymenetelmän valintaan vaikuttivat tutkimusaineiston saatavuus, vastaajien intymiteettisuoja sekä 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 avointen kysymysten yhdistelmää.

Monivalintakysymyksen avulla vastaajat pystyvät helpommin tunnistamaan kysytyn asian, ja vastauksia on myös helpompi käsitellä ja analysoida. Avointen kysymysten etuna on, että vastaajien on mahdollista tuoda esille omia näkemyksiään, mielipiteitään ja motivaatioon liittyviä seikkoja. (Hirsjärvi 2012, 201.) Kysymyksiin annettiin myös 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 tutkimusmenetelmät eroavat toisistaan 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.

Tutkimuksen lähtökohta oli, että kaikkia näkökohtia 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 sotilaan toimintakyvyn käsitettä ryhmittelemällä vastauksia teemoittain toimintakyvyn osa-alueitten mukaisesti (Toiskallio 1998, 25–28). Teemoittelemalla vastausaineisto kategorioittain on pyritty löytämään samanlaisia tai toisistaan poikkeavia seikkoja (Miles, Huberman & Saldaña 2014, 277–278).

4.2 Kyselyaineiston esittely

Tutkielman primääriaineisto kerättiin tutkijan laatimalla ja teettämällä kyselyllä, joka suunnattiin puolustusvoimien virassa oleville naisupseereille. Lisäksi hyödynnettiin Porin prikaatin keräämää kriisinhallintaoperaatioista kotiutuville rauhanturvaajille teettämää tasarvokyselyä sekä aiheeseen liittyviä tutkimuksia ja raportteja. Kotiutuneille rauhanturvaajille

teetetty tasa-arvokysely on tutkielman liitteenä seitsemän ja naisupseereille suunnattu kysely liitteenä kahdeksan.

Pääesikunnasta 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 ei tavoitettu 22 naisupseeria. Jälkikäteen Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätöksen perusteella voidaan todeta naisupseereita palvelleen, tiedonannosta poiketen, vuonna 2013 ainoastaan 63 (Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös 2013, 11). Kyselyyn vastasi 40 naisupseeria, joka on noin 65 prosenttia kokonaismäärästä. Pääosa vastaajista oli 30–40-vuotiaita. Vastaajia oli jokaisesta puolustushaarasta: 26 maavoimista, 10 merivoimista ja 4 ilmavoimista. Perhesuhteeseen 25 naisupseeria ilmoitti olevansa avio- tai avoliiton, ja 15 ilmoitti olevansa naimaton. Vastaajista 15:llä oli 1–2 lasta, jotka olivat vielä hyvin pieniä, 0–7 ikävuoden välillä.

4.3 Kyselyaineiston luotettavuus

Tutkielman luotettavuutta ja pätevyyttä 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 yhtenevyydellä. (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 kysely on melko pitkä, joten sen luotettavuutta voidaan pitää parempana kuin lyhyen kyselyn. Kyselyssä käytettiin viisiportaista asteikkoa, jolloin varianssista saatiin verrattain korkea, mikä tukee myös vahvaa reliabiliteettia. (Metsämuuronen 2000, 44.) Naisupseereille teetetty kysely on laadittu tätä tutkielmaa varten, ja sitä käytettiin ensimmäistä kertaa tässä tutkielmassa. Kyse-

lyn laatimisvaiheessa sitä testattiin kahdella Rajavartiolaitoksen naisupseerilla, jotta varmistettiin 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 yleistettävyys 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 65 prosenttia naisupseereista, joten vastaajien määrän puolesta tulosta voidaan pitää luotettavana. Kokonaistutkimuksen ollessa kyseessä – vaikka kaikki tavoitellut upseerit eivät kyselyyn vastanneetkaan – voidaan tutkimustulokset korkean vastausprosentin perusteella myös yleistää koskemaan koko perusjoukkoa (Metsämuuronen 2000, 37).

Kriisinhallintaoperaatioista kotiutuville rauhanturvaajille on pidetty tasa-arvokysely Porin prikaatin toimesta satunnaisotannalla. Tutkijan omat valinnat eivät ole vaikuttaneet otantaan eivätkä käytettävien vastausten käyttöönottoon, 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 tuloksesta 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 operaati-

ossa 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 tutkittavasta asiasta.

Kun tarkastellaan samaa ilmiötä eri suunnista ja käytetään useita tutkimusmenetelmiä, saadaan lisättyä tiedon varmuutta (Metsämuuronen 2008, 60). Molemmissa kyselyissä oli suljettuja ja avoimia kysymyksiä, sekä lisäksi hyödynnettiin jo olemassa olevia tutkimusten tuloksia. Suljetuilla kysymyksillä mahdollistettiin vastaaminen samantyyppiseen kysymykseen useammassa kohdassa, jolloin vastauksia voitiin vertailla luotettavuuden lisäämiseksi. Tulosten reliabeliutta nostettiin sisäisellä yhteneväsyydellä mittaamalla samaa asiaa useammalla kysymyksellä (Metsämuuronen 2000, 52–53). Tutkielmaan käytettävissä olevan rajallisen ajan vuoksi reliabeliutta 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 ja keskeisinä pitämiään asioita sekä tuoda esille uusia asioita, joita kyselyä laadittaessa ei välttämättä ollut huomioitu. Avoimilla vastauksilla oli mahdollista havaita myös suljetun kysymyksen väärinymmärrys.

Tulosten yleistettävyyttä ajatellen on muistettava, että niin kyselyihin vastanneiden naisten kuin miestenkin näkemykset perustuvat osittain ainoastaan joko ennakkokäsitykseen, kokemuksiin kotimaan tehtävissä tai kuultuihin asioihin sukupuolen vaikutuksista kriisinhallinta-tehtävissä. Osaa kyselyjen tuloksista 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 lisäämisen vaikutuksista ja naisupseerien motiiveista hakeutua kriisinhallintatehtäviin voidaan edellä esitettyjen perusteiden pohjalta pitää luotettavina.

5 ENSIMMÄISEN VAIHEEN TULOKSET

“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)

Suomessa naiset ovat voineet osallistua kriisinhallintatehtäviin vuodesta 1991. Vapaaehtoisen asepalveluksen tultua naisille mahdolliseksi vuonna 1995 rekrytointikäytänteet yhdenmukais-tettiin nais- ja mieshakijoiden välillä. Yhdenmukaistamisen jälkeen kriisinhallintatehtävissä palvelevilta on lähes poikkeuksetta vaadittu suoritettu varusmiespalvelus. (Kronsell & Svedberg 2012, 92; Harakka & Villanen 2002, 30–31.) Ensimmäisenä vuonna kriisinhallintatehtävien tultua naisille mahdolliseksi palvelukseen hakeutui 3 884 naista. Ennen vuotta 1995 hakijoiden määrä vaihteli vuosittain noin 1 500:n ja 2 300:n 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 havaitaan, että reservistä kriisinhallintatehtäviin hakeutujissa on ollut vuosittain noin 60–100 naista. Miehiä on vastaavana ajanjaksona hakeutunut reservistä kriisinhallintatehtäviin vuosittain noin 1 500–2 200. Voidaan tosin todeta, että kokonaishakeutujien määrä on myös 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 kriisinhallintatehtävissä on palvellut yhteensä 504 naista, joiden tarkempi henkilöstöryhmien mukainen jaottelu on esitetty liitteessä yhdeksän. Yhteensä kriisinhallintaorganisaatioiden vahvuus vuosina 1991–2013 on ollut noin 23 500 henkilöä. Osallistujien tarkkaa henkilömäärää ei voida ilmoittaa, koska osa henkilöistä on palvellut useampaan kertaan eri operaatioissa. Puolustusvoimien vuosikertomusten mukaan naisten vapaaehtoisen asepalveluksen on suorittanut noin 6 000–7 000 naista. Asepalveluksen suorittaneista vajaat viisi prosenttia on osallistunut kriisinhallintatehtäviin. (Puolustusvoimien vuosikertomukset 1999–2012; Porin prikaatin rekrytointialan tilastot kriisinhallintatehtävissä palvelleet naiset 2013.) Suomen toista toimintaohjelmaa laadittaessa vuonna 2012 sotilaallisiin kriisinhallintatehtäviin osallistui noin 400 sotilasta, joista noin kolme prosenttia oli naisia (Suomen kansal-

linen toimintaohjelma 2012–2016 / 2012, 23). Suomesta kriisinhallintatehtäviin osallistuneiden määrä oli vuonna 2013 noin 400 henkilöä, joista naisia oli noin seitsemän prosenttia (Porin prikaatin rekrytointialan tilastot kriisinhallintatehtävissä palvelleet naiset 2013). Vertailun vuoksi voidaan todeta, että vuonna 2011 ruotsalaisten naisten määrä kriisinhallintaoperaatioissa oli yhdeksän prosenttia Ruotsin kriisinhallintatehtävien henkilöstömäärästä (Kronsell 2012, 110). YK:n kriisinhallintaoperaatioihin osallistuvissa maissa naisten kokonaisuus oli vuonna 2012 2,7 prosenttia (Cohn 2013, 223).

Ensimmäiset naiset astuivat puolustusvoimien sotilasvirkoihin reilut kymmenen vuotta sitten. Puolustusvoimien viroissa olevista naisupseereista 16 on ollut kriisinhallintatehtävissä, mikä on 20 prosenttia naisupseerien kokonaismäärästä. Näin ollen tarkasteltaessa naisupseerien 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, ovat hyvinkin erilaisia niin tehtäviltään kuin olosuhteiltaan. Operaatiot ovat olleet sotilastarkkailijaoperaatioita, perinteisiä rauhanturvaoperaatioita sekä kriisinhallintaoperaatioita (erot tarkemmin liitteessä yksi). 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 prikaatin tilaama riippumaton tutkimus vuodelta 2014 käsittelee naisten rekrytoimista Suomen kansainvälisiin valmiusjoukkoihin. Tutkimusraportti perustuu Porin prikaatin järjestämään seminaariin ”Naispuoliset rauhanturvaajat ja kokemusasiantuntijuus”. Kyseisen tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten naisten kiinnostusta ja osallistumista valmiusjoukkokoulutukseen ja kriisinhallintatehtäviin voitaisiin lisätä. Seminaariin valittiin satunnaisotannalla reservissä olevia valmiusjoukkokoulutuksen saaneita naisia, jotka olivat palvelleet vähintään yhdessä kriisinhallintaoperaatiossa. (Lehtinen 2014, 3–5.) Seuraaviin tekstikappaleisiin on koostettu raportin keskeisimmät havainnot liittyen reserviläisnaisten hakeutumiseen ja rekrytointiin kriisinhallintatehtäviin.

Yhtenä keskeisenä syynä naisten vähäiseen määrään kriisinhallintatehtävissä Lehtisen raportin mukaan voidaan pitää sitä, ettei reserviläisille johtajakoulutuksen saaneille ole tarjolla riit-

tävästi tehtäviä. Asepalveluksen suorittaneista naisista kuitenkin suurin osa (70 %) on johtajakoulutuksen saaneita. Reserviläisnaisten hakeutumista on pyritty lisäämään tehokkaammalla tiedottamisella. Puolustusvoimat lähetti kesällä 2013 4 000 naisreserviläiselle kirjeen, jossa kerrottiin mahdollisuudesta hakeutua kriisinhallintatehtäviin. Seminaarin tulosten perusteella merkittävin motivaatiotekijä hakeutua asepalvelukseen olivat kavereiden kertomukset armeijasta. Palveluksen aikana yksittäinenkin henkilö voi omalla toiminnallaan vaikuttaa naisten päätökseen hakeutua kriisinhallintatehtäviin. Tutkimuksen mukaan kriisinhallintatehtävissä palvelleet naiset voisivat kertoa omasta työstään ja kokemuksistaan kriisinhallintapalvelukseen tähtääväan koulutukseen osallistuville. Rekrytointimateriaalissa tulisi painottaa sitä, että rauhanturvaajat ovat toimialueella nimenomaan paikallisten ihmisten ja heidän elämänsä vakauttamiseksi. Naisten rekrytoimisessa ihmisten kohtaaminen tuntuu vaikuttavan enemmän kuin seikkailulliset toimintakuvaukset. Muita syitä valmiusjoukkokoulutukseen tai kriisinhallintatehtäviin hakeutumiseen olivat taloudelliset tekijät, motivoitunut joukko, kriisinhallintatehtävien haasteellisuus ja kokemukset sekä tasavertaisuus. Tasavertaisuudessa kiinnostusta lisäsi se, että naisilla ja miehillä on samat pääsyvaatimukset niin valmiusjoukkokoulutukseen kuin kriisinhallintatehtäviinkin. (Lehtinen 2014, 8–9, 11, 17–18, 20.)

Toimenpide-ehdotuksina naisten rekrytoinnin lisäämiseksi esitettiin:

- Gender-koulutuksen ja tiedottamisen kehittämistä
- Yhteistyö-, johtamis- ja vuorovaikutustaitojen kehittämistä
- Hyvien käytäntöjen tunnistamista, kehittämistä ja siirtämistä
- Kannustamista neutraaliin ja asialliseen kielenkäyttöön
- Yhteisen kriisinhallinta-yhteyshenkilön nimeämistä
- Mentoripoolin muodostamista

(Lehtinen 2014, 28.)

5.1 Naisten merkitys kriisinhallintatehtävissä

Porin prikaatissa on teetetty operaatioista kotiutuneille rauhanturvaajille tasa-arvokysely, jossa kysyttiin naisrauhanturvaajien vaikutuksista kriisinhallintaoperaatioihin. Tutkielmaan on koottu kuuden eri kyselyn tulokset, jotka ajoittuvat vuosille 2009–2011. Kyselyyn vastanneet rauhanturvaajat 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 sukupuolijakauman perusteella vastauksista voidaan päätellä lähinnä miesten näkemys kysytyistä asioista. Naisten vähäisen vastaajamäärän vuoksi

myös tämän tutkielman 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 kysymyksiin: ”mitä hyötyä koetaan naisrauhanturvaajien määrän lisäämisellä olevan?” ja ”mitä haittaa koetaan naisrauhanturvaajien määrän lisäämisellä olevan?”. Kysymyskohtaiset vastaukset eri operaatioista on koottu yhteen taulukkoon. Eri operaatioista saatuja vastauksia ei ole tässä tutkielmassa syytä verrata keskenään, sillä vastausten jakaumat ovat hyvin samansuuntaisia. Jokaiseen kysymykseen oli mahdollista kommentoida avoimella vastauksella.

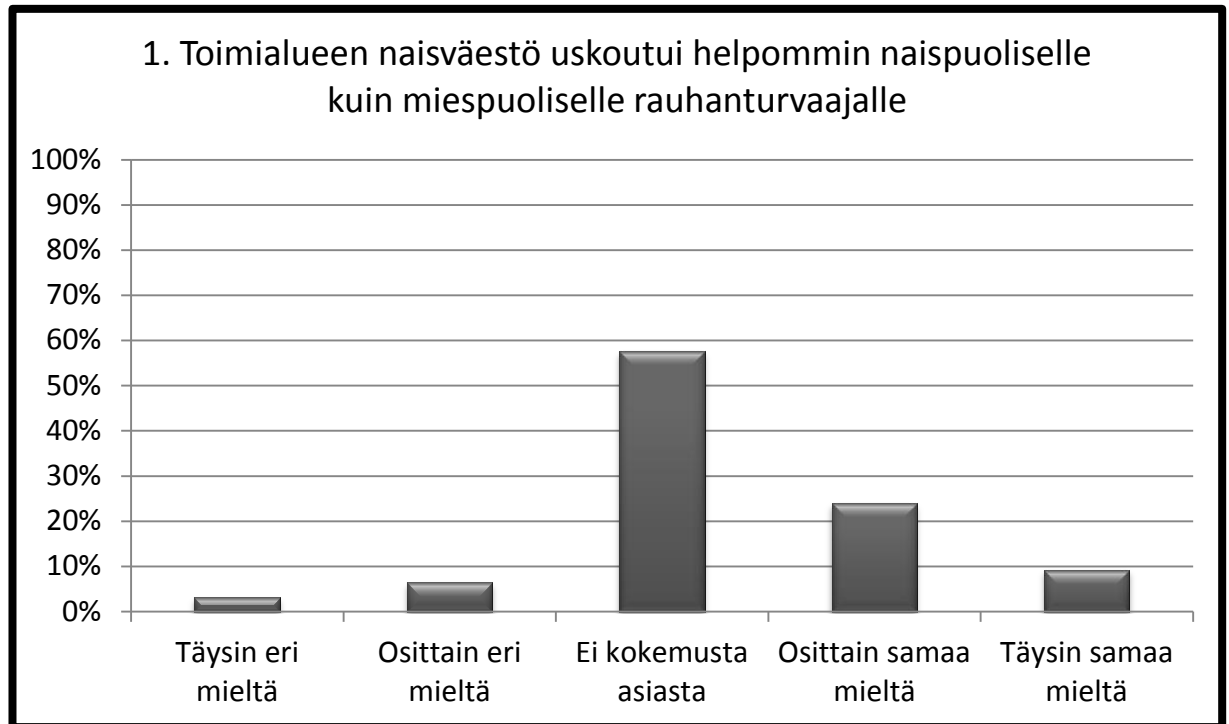
Kaikissa kysymyksissä käytettiin paljon vastausvaihtoehtoa kolme: ”ei kokemusta asiasta”. Vastauksen yleisyys osoittaa, että naisia on kriisinhallintatehtävissä niin pieni osuus, että suurimmalla osalla vastaajista ei ollut kokemusta asiasta. Tätä johtopäätöstä tukevat muutamat avoimet vastaukset, joissa mainittiin, ettei henkilö ollut työskennellyt operaation aikana naisrauhanturvaajien kanssa. Esimerkkinä tällaisesta vastauksesta on alla oleva avoin vastaus.

”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.

5.1.1 Naisten osallistumisen edut

Tähän lukuun on koottu rauhanturvaajilla teetetyn kyselyn tuloksia. Kysymysten ollessa samansuuntaisia vastauksia on yhdistetty. Osaan vastauksista on liitetty taulukko havainnollistamaan vastausten jakautumista. Rauhanturvatehtävissä palvelleilla teetettyä tasa-arvokyselyä täydennettiin luvun lopussa naisupseerien näkökulmalla hyödyistä, joita voitaisiin saavuttaa.



Taulukko 3. Toimialueen naisväestön suhtautuminen.

Ensimmäisellä väittämällä (”Toimialueen naisväestö uskoutui helpommin naispuoliselle kuin miespuoliselle rauhanturvaajalle”) selvitettiin rauhanturvaajien näkemystä siitä, miten paikalliset naiset suhtautuvat naispuolisiin rauhanturvaajiin. Täysin tai osittain samaa mieltä väittämän kanssa oli 33 prosenttia vastaajista. Ainoastaan yhdeksän prosenttia vastaajista oli täysin tai osittain eri mieltä väittämän kanssa. Tästä voidaan päätellä, että naispuoliset rauhanturvaajat saavat helpommin tietoa paikallisilta naisilta. Avoimissa vastauksissa tuotiin myös esille, että naisia on kriisinhallintatehtävissä liian vähän. Väittämän arveltiin kuitenkin pitävän paikkansa, mikäli naisrauhanturvaajilla on mahdollisuus tehtävässään kommunikoida paikallisten naisten kanssa, josta esimerkkinä alla oleva avoin vastaus.

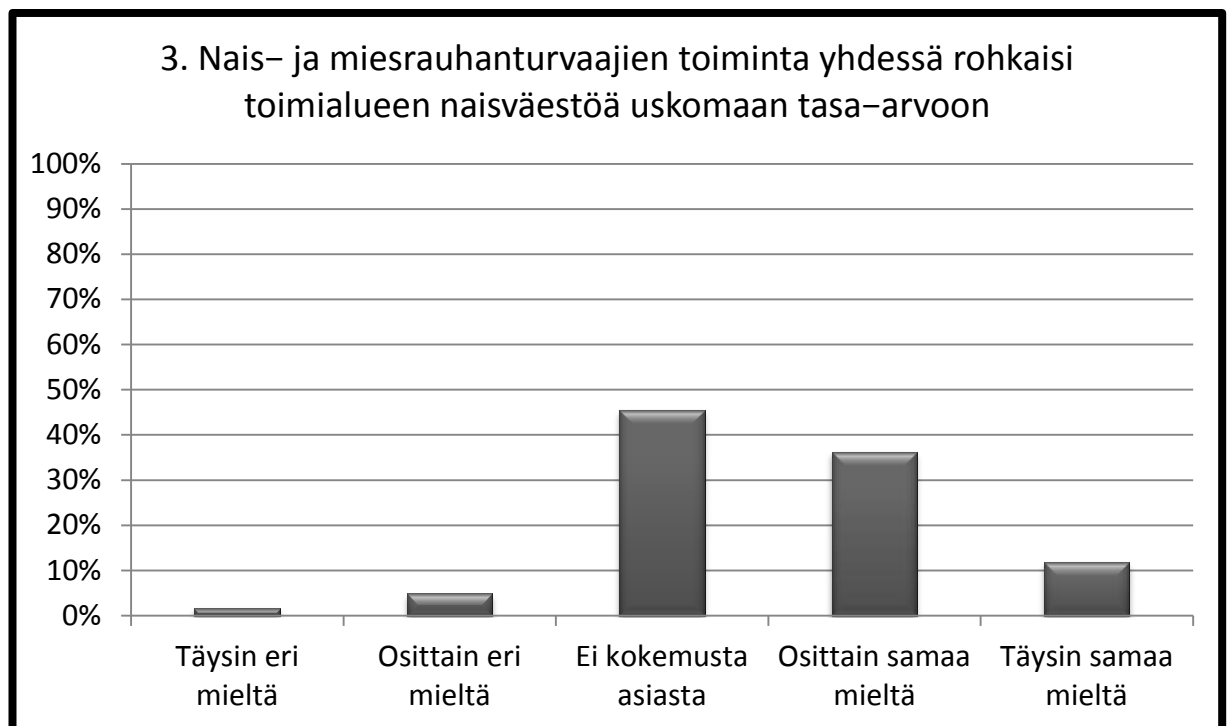
”Varmaankin toimii jos paikalliset naiset pääsevät puhumaan naisrauhanturvaajille.”

Kahdeksas väittämä (”Naisrauhanturvaaja antoi mahdollisuuden paikalliselle naisväestölle edes jollain tavalla tulla kuulluksi”) ja seitsemäs väittämä (”Toimialueen naisten tarpeet saatiin paremmin huomioitua naisrauhanturvaajien avulla”) olivat hyvin samankaltaisia kuin 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 kannalta. Kahdeksannen väittämän kanssa vastaajista 28 prosenttia oli täysin

tai osittain samaa mieltä ja 12 prosenttia täysin tai osittain eri mieltä. Vastausten perusteella on pääteltävissä, että tietyissä tilanteissa on etua, että joukossa on myös naisia. Päätelmää tukee myös alla oleva avoin vastaus, jossa vastaaja peräänkuuluttaa avoimuutta ja tehtävien jaottelua, jossa myös sukupuolella saattaa olla merkitystä.

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

Väittämää kaksi (”Naisrauhanturvaaja ymmärsi konfliktin vaikutukset naisväestöön paremmin kuin miesrauhanturvaaja”) voi olla hyvin vaikea arvioida, ja suuri osa vastaajista onkin vastannut, ettei heillä ole kokemusta asiasta. Osittain samaa mieltä väitteen kanssa 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.



Taulukko 4. Tasa-arvoon uskominen paikallisen naisväestön keskuudessa.

Osittain tai täysin samaa mieltä kolmannen väittämän (”Nais- ja miesrauhanturvaajien toiminta yhdessä rohkaisi toimialueen naisväestöä uskomaan tasa-arvoon”) kanssa oli jopa 48 prosenttia vastaajista. Ainoastaan murto-osa oli päinvastaista mieltä. Kysymykseen myös vastattiin enemmän kuin suurimpaan osaan väittämistä. Näyttämällä esimerkkiä yhdessä toimimisesta voidaan vaikuttaa paikallisten naisten tasa-arvoon uskomiseen, mutta naisia tulisi olla kriisinhallintajoukoissa enemmän näkyvyyden parantamiseksi. Esimerkkinä tällaisesta vastauksesta on alla oleva avoin vastaus.

”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 uskomista 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.

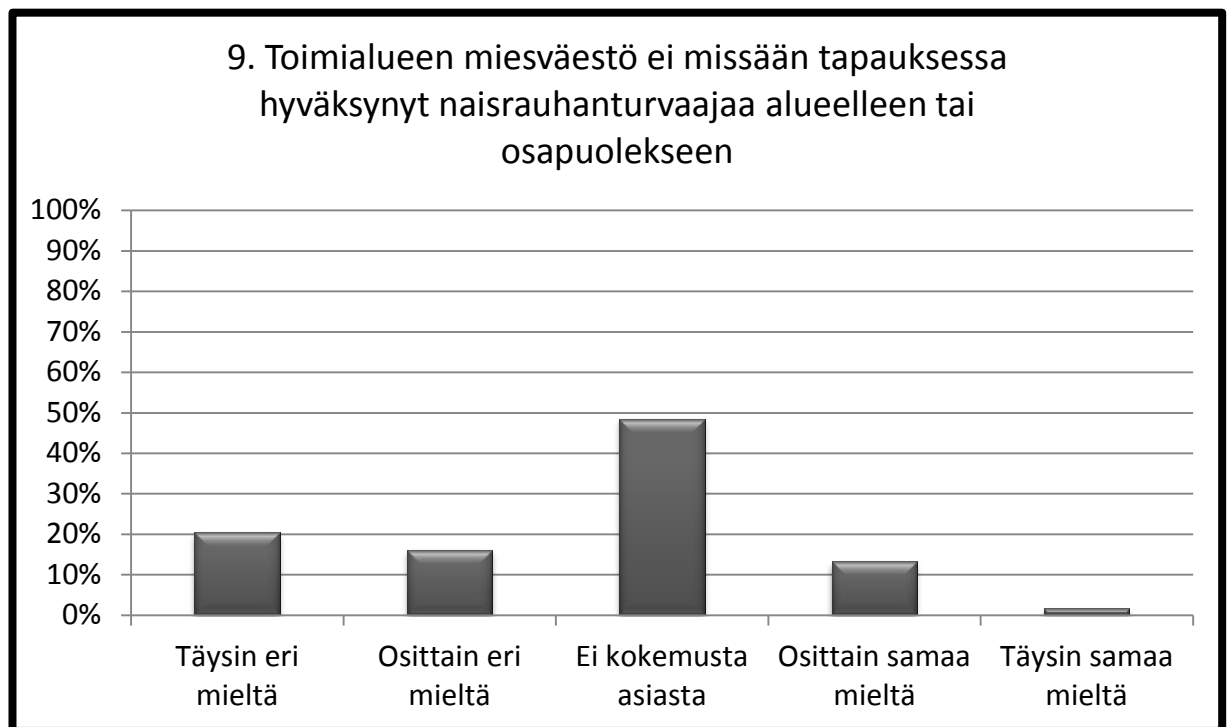
Suurimmalla osalla vastaajista ei ollut kokemusta tai näkemystä väittämästä viisi (”Naisrauhanturvaaja koettiin vähemmän aggressiivisena ja rauhantahtoisempana kuin miesrauhanturvaaja”). Vastausten jakautumisesta voidaan päätellä, että naiset koetaan pääsääntöisesti rauhanomaisemmiksi kuin miehet 30 prosentin vastaajista ollessa täysin tai osittain samaa mieltä väittämän kanssa.

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 väitteen kanssa, joten vastausten perusteella ei voida päätellä, että tiedustelutietoa olisi saatu erityisesti naisrauhanturvaajien avulla. Kokemuksen vähäisyys osoittaa myös sen, ettei kovin montaa naisrauhanturvaajaa ole palvellut tehtävissä, jossa tiedustelutietoa olisi mahdollista kerätä. Alla olevasta

avovastauksesta kuitenkin ilmenee, että paikallinen naisväestö kertoo asioista ja tapahtumista todenmukaisemmin kuin paikalliset miehet.

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

Tiedonkeruun kannalta olisi näin ollen tärkeää, että rauhanturvaajat olisivat yhteydessä myös paikalliseen naisväestöön. Ensimmäisen kysymyksen perusteella naisväestön koettiin uskottavan naisrauhanturvaajille helpommin, joten tiedustelutiedon saantikin voisi helpottua, jos naisrauhanturvaajia olisi enemmän tiedonkeruutehtävissä.



Taulukko 5. Toimialueen miesten suhtautuminen naisrauhanturvaajiin

Väittämällä yhdeksän (”Toimialueen miesväestö ei missään tapauksessa hyväksynyt naisrauhanturvaajaa alueelleen tai osapuolekseen”) pyrittiin selvittämään paikallisen miesväestön suhtautumista naisrauhanturvaajiin. Vastaajista 38 prosenttia oli väittämän kanssa eri mieltä. Paikallisten miesten koettiin suhtautuneen naisrauhanturvaajiin hyväksyvästi. 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.

Kyselyssä naisupseereille kysyttiin heidän kokemustaan 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 avoimesta 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. Alla on muutama esimerkki tällaisesta avoimesta vastauksesta.

”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, mikä perustuu 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 kuin aiemmista tutkimuksissa ja tasa-arvokyselyssä on tullut esille.

5.1.2 Naisten osallistumisen haasteet

Pääsääntöisesti vastaukset jakautuivat sukupuolten välisen tasa-arvon näkökulmasta enemmän positiiviseksi kuin negatiiviseksi. 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. Alla on esimerkki tällaisesta avoimesta vastauksesta.

”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 siitä, 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 sukupuolisidonnaisiin asetelmiin ja tehtäviin, ja uuden mallin myötä myös oma asema yhteiskunnassa voisi vaarantua. Kokemukset, joita avoimissa vastauksissa kerrottiin, tukevat osaltaan käsitystä kriisimaiden miesväestön suhtautumisesta naisiin. Esimerkkinä tällaisista vastauksista ovat alla olevat avoimet vastaukset.

”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 kadun mies osaa arvostaa kriisinhallitsijanaista tarpeeksi jos edes sitäkään.”

Kriisinhallintaoperaatioissa naisrauhanturvaajat saattavat siis aiheuttaa paikallisen miesväestön keskuudessa voimakkaan vastareaktion, jolloin yhteistyö voi muodostua entistä haasteellisemmaksi. Muita haittoja, joita naisrauhanturvaajien osallistumisen koettiin aiheuttaneen, ilmeni avoimista vastauksista, joista alla on esitetty muutama esimerkki.

”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.”

Osa vastaajista piti naisten fyysisiä ominaisuuksia kokemustensa perusteella haitallisina. Naisen kokeminen fyysisesti heikommaksi osapuoleksi koettiin olevan uhka 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 väkimmäiseksi ja naisten osallistumisen vain pakollisena näennäisenä tasa-arvona. Vastaaja mainitsi myös alla olevassa avoimessa

vastauksessa 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 tasa-arvo ei toteutunut, vaan naisia suosittiin sukupuolen perusteella. Alla on esitetty muutama esimerkki tällaisesta vastauksesta.

”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 temaa omien etujensa saavuttamiseksi. Esimiesten myös epäiltiin jättäneen puuttumatta asioihin pelätessään puuttumisen nousevan tasa-arvokysymykseksi. Eräs vastaaja toi alla olevassa avoimessa vastauksessa 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 team, suom. yhteysupseeriryhmä, SK]

Rauhanturvatehtävissä palvelleille pidettyä tasa-arvokyselyä täydennettiin tekemällä oma kysely naisupseereille. Kyselyssä kartoitettiin naisupseerien kokemusta tai näkemystä naissukupuolen 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, joista muutama esimerkki on esitetty alla.

”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.”

Naissukupuolesta oli koettu olevan haittaa sotilaiden keskuudessa sekä kriisinhallintatehtävään hakeutumisvaiheessa että operaatiossa palvellessa. Vastausten perusteella naisilta vaadittiin muun muassa enemmän todistamista omasta ammattitaidostaan ja osaamisestaan, joista muutama avoin vastaus on esitetty alla.

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

”Suurin syy: Ennakko-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 ystäväystyä tai viettää liikaa aikaa kenenkään miespuolisen kanssa operaatiossa, koska huhut liikkeelle. (Muilta kuultua ja omassa työelämässä huomattua.)”

Muutamissa vastauksissa oltiin sitä mieltä, ettei sukupuolesta ole sen enempää hyötyä kuin haittaakaan. Tehtävien toivottiinkin määräytyvän henkilökohtaisten kykyjen ja ominaisuuksien eikä sukupuolen perusteella. Esimerkkinä tällaisista vastauksista ovat avoimet vastaukset alla.

”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 vastauksista ilmeni. Toisen sukupuolen suosimisesta löytyi esimerkkejä, joissa vastaukset poikkesivat toisistaan vastaajan sukupuolen perusteella. Naisten vastauksista ei ilmennyt, että sukupuolen perusteella tapahtuisi suosimista. Sen sijaan naiset joutuivat vähemmistönä todistamaan omaa ammattitaitoaan. Muutama miesvastaaja oli kuitenkin sitä mieltä, että naisia suosittiin sukupuolen perusteella. Naisten vastauksista ei myöskään ilmennyt fyysisen toimintakyvyn aiheuttavan rajoitteita tai vaarantavan muuta ryhmää, toisin kuin miesten muutamassa vastauksessa mainittiin.

5.2 Naisupseerien motivaatio kriisinhallintatehtäviin

Tässä tutkielmassa toimintakyvyn käsitteen ja sen eri ulottuvuuksien avulla on ryhmitelty ja analysoitu naisten suhtautumista ja motiiveja suhteessa kriisinhallintatehtäviin osallistumiseen. Valintaan ja päätökseen vaikuttavia tekijöitä on perusteltua tarkastella juuri tästä sotilaskasvatuksen näkökulmasta. Sodan tai sitä alempiasteisten kriisien toimintaympäristö vaikuttaa yksilön toimintakykyyn niin fyysisten (fyysinen kunto, alueen olosuhteet), psyykkisten (kokemukset, vaarallisuus, kuoleman pelko), sosiaalisten (perhe, ystävät, sukulaiset) kuin eettisten (toiminnan tarkoituksenmukaisuus, kulttuurilliset tekijät, uskonnolliset tekijät) osalueiden kautta (Toiskallio 1998, 25–29). Kyselyllä pyrittiin toimintakyvyn nelikentän avulla etsimään perusteita, jotka vaikuttavat hakeutumiseen kriisinhallintatehtäviin. Toimintakyky-

teoria edustaa naisupseerin olemassaoloa, ja sen perusteella on pyritty löytämään keinoja vaikuttaa toimintakyvyn eri osa-alueisiin sekä löytämään keinoja hakeutumisen edistämiseksi.

Naisupseereille teetettyyn 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 naisupseereista pääosa palvelee tehtävissä, joissa ei olla juurikaan tekemisissä paikallisen väestön kanssa. Kolme henkilöä oli hakenut ja valittu tehtävään mutta ei ollut omasta päätöksestä lähtenyt palvelukseen. Kahdeksan kertoi hakeutuneensa mutta ei ollut tullut valituksi tehtävään joukko-osaston kielteisen irrotettavuuslausunnon takia. Hiukan yli puolet vastaajista ei ollut edes hakenut kriisinhallintatehtäviin, mutta jopa 28 vastaajaa ilmoitti ajatelleensa tulevaisuudessa hakeutua kriisinhallintatehtäviin.

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 muilla naisilla. Vastaajista 14 taas oli sitä mieltä, että oma osallistuminen olisi jonkin verran tai selvästi vaikeampaa kuin miehillä ja yhdeksän vastaajan mielestä vaikeampaa. Seuraavissa kappaleissa selvitetään vastausten perusteella syitä ja perusteluja sekä naisten hakeutumiseen että hakemattomuuteen ja myös valituksi tulemiseen.

5.2.1 Motiivit hakeutumiselle

Naisupseereille suunnatussa kyselyssä selvitettiin, mitkä olivat merkittävimmät syyt hakeutua kriisinhallintatehtäviin. Suurin osa vastaajista ilmoitti olevansa halukkaita ja motivoituneita 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 ovat tärkeimmät syyt hakeutua kriisinhallintatehtäviin. Pääosa kriisinhallintatehtävistä on maavoimien tehtäviä. Viime vuosina 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.

Kriisinhallintatehtävissä toimiminen ja oppiminen edellyttävät kokonaisvaltaisesti hyvää toimintakykyä ja samalla myös kehittävät sitä. Toimintakyvyn vaatimukset ovat sitä suuremmat, mitä vaativammasta toimintaympäristöstä fyysisesti ja psyykkisesti on kyse (Toiskallio 1998, 9). Kriisimaiden toimintaympäristössä kaikkien toimintakyvyn elementtien täytyy siis olla tasapainossa ja riittävän korkealla tasolla, jotta henkilöstö hakeutuu tehtäviin ja kykenee toimimaan vaativissa kriisinhallintatehtävissä. Toimintakyvyn nelikentässä ammattitaidon ja itsensä kehittäminen voidaan luokitella psyykkiseen osa-alueeseen, koska ne perustuvat kokemuksista oppimiseen. Kehittymiseen vaikuttavat myös muut nelikentän elementit. Vastaajista jopa 24 vastasi ammattitaidon kehittämismahdollisuuden vaikuttavan hakeutumiseen erittäin paljon ja 13 melko paljon. Avointen vastausten perusteella naisupseerit haluavat kehittää itseään paitsi ammatillisesti myös kokonaisvaltaisemmin testaamalla itseään ja syventämällä omaa ymmärrystään, joista alla esimerkkinä muutama avoin vastaus.

”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 käskettynä 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 kehittämisessä toiseksi merkittävin tekijä oli kielitaidon kehittäminen, ja kolmanneksi tärkeimpänä pidettiin kriisinhallintatehtävästä saatavaa kokemusta. Vastaajista 31 ilmoitti kielitaidon kehittämisen 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. Esimerkkinä tällaisesta vastauksesta on alla oleva avoin vastaus.

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

Urakehitys oli vasta neljännellä sijalla monivalintakyselyn tuloksissa. Vastauksista voi päätellä, että ammattitaitoa ja itseä halutaan kehittää mutta urakehitys ei ole yhtä tärkeässä roolissa. Toisaalta osassa avoimista vastauksista mainittiin erikseen kriisinhallintatehtävien positiivinen vaikutus urakehitykseen, vaikka samat vastaajat eivät tuoneet tätä monivalintakysymyksessä esille. Joissakin vastauksissa kokemus kriisinhallintatehtävistä nähtiin jopa pakollisena ehtona uralla etenemiseen, joista esimerkkeinä alla olevat avoimet vastaukset.

”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 seuraavaksi eniten halukkuuteen palvella kriisinhallintatehtävissä vaikutti tehtävästä maksettavan palkan suuruus sekä muut palvelussuhteen ehdot, kuten päiväraha ja palvelusvapaiden määrä. Ehdot vaikuttavat toimeentuloon ja kotimaassa vietettävään aikaan, joten myös palvelussuhteen ehdot on luokiteltu toimintakyvyn nelikentässä sosiaalisiksi syiksi. Vastaajista 23:lle taloudelliset tekijät merkitsivät erittäin paljon tai melko paljon. Alla on esimerkki tällaisista avoimista vastauksista.

”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 vastaaja 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 vasta-

uksista oli myös pääteltävissä, että halukkuuden tulee perustua omaan tahtoon ja vapaaehtoisuuteen, joista muutama esimerkki on esitetty alla.

”Lisäksi halu ja velvollisuus auttaa painavat vaakakupissa rahan ja seikkailunhalua 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 kysymyksissä ilmeni, että fyysisen kunnan rajojen tulisi olla kaikilla samat ja perustua tehtävän vaatimuksiin. Tällaisista vastauksista on esitetty esimerkki alla.

”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 MK30474 / 2014.) Rajoja ei pidetty vastaajien keskuudessa hakeutumista rajoittavina tekijöinä muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta.

5.2.2 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. Analysoimalla vastausaineistoa toimintakyvyn nelikentän avulla saatiin selville, että suurimmat vaikuttavat tekijät hakemattomuuteen ovat sosiaaliset syyt.

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 kymmenen vuoden ikäisiä, on hakeutuminen äitinä lähes mahdotonta. Alla on esitetty esimerkki perhesyiden vaikutuksista kriisinhallintatehtäviin hakeutumiseen.

”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 hankaluus järjestää asiat kotimaassa siten, että lähteminen edes olisi käytännössä mahdollista. Tästä on esimerkkinä alla oleva avoin vastaus.

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

Vaikka ”isyystrendi” on yleistynyt, on monen vastaajan mielestä ulkomaankomennuksille lähteminen miehille edelleen helpompaa ja yhteiskunnallisesti hyväksytympää kuin naisille. Esimerkkinä tällaisista vastauksista ovat alla olevat avoimet vastaukset.

”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 palve-

lemaan ulkomaille, on aika kovaa. Tuntuu, ettei yhteiskunta ole vielä valmis siihen, että naisetkin voivat olla yhtäläillä sotilaita sekä vanhempia ja palvella ulkomaille rauhanturva-/kriisinhallintatehtävissä. Miesten osalta tämä on huomattavasti hyväksyttävämpää varmasti johtuen suomalaisten jäykistä sukupuolirooleista.”

Vastaajien mielestä nykyinen upseerien koulutusjärjestelmä ei tue naisten hakeutumista kriisinhallintatehtäviin. Naisten on tasapainoteltava työ- 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 mahdoton. Alla olevissa avoimissa vastauksissa on esitetty esimerkki koulutusjärjestelmän vaikutuksista kriisinhallintatehtäviin hakeutumiseen.

”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. Ylipäätään 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.”

Vastausten perusteella naisupseerit olivat pääsääntöisesti halukkaita perustamaan perheen urakehityksen kustannuksella. Hakemattomuuteen eivät niinkään vaikuttaneet muut sosiaaliset tekijät, kuten puolisoista, ystävistä tai sukulaisista erillään oleminen. Näistä merkittävämpanä negatiivisena tekijänä oli puolisoista erillään olo. Vastaajista noin puolet ei kokenut tä-

män tekijän juurikaan haittaavan hakeutumista ja vain noin kymmenelle erillään olo haittaisi erittäin tai melko paljon. Sukulaisista tai ystävistä erillään olo ei juuri haitannut muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta.

Merkittävimpänä syynä hakemattomuuteen mainittiin perhe-elämän ja etenkin pienten lasten ja uran yhteensovittaminen. Myös palvelussuhteen ehdot – palkka, päiväraha ja palvelusvapaut – koettiin merkittäviksi hakeutumattomuuden syiksi. Palvelussuhteen ehdot on luokiteltu toimintakyvyn nelikentässä sosiaalisiksi syiksi. Vastaaajista noin puolet ilmoitti tehtävästä maksettavan palkan tai päivärahan vaikuttavan hakeutumiseen. Avovastauksissa palkkaa ja päivärahaa koskevia vastauksia oli kuitenkin hyvin vähän. Näistä on esimerkkinä esitetty alla muutama avoin vastaus. Niissä todettiin palkan motivoivan lähtemistä, mutta sen tulee olla riittävän suuri tehtävään ja olosuhteisiin nähden, jotta sillä olisi merkitystä.

”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 merkittävimpänä tekijä olivat psyykkiset syyt, joiksi luokiteltiin kuolemanpelko, operaatioalueen vaarallisuus yleensä ja operaatioalueen vaarallisuus erityisesti naisia kohtaan. Vastaukset jakautuivat 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 ympäristö koettiin uskonnosta tai kulttuurista johtuen vaaralliseksi. Avoimissa vastauksissa ilmeni syitä, joiden vuoksi kriisinhallintatehtäviin ei välttämättä hakeuduta, ainakaan tietyn tyyppisiin maihin tai tehtäviin. Tällaisista avoimista vastauksista on esitetty muutama esimerkki alla.

”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. Ainoastaan kaksi vastaajaa eivät kokenut ulkomaanpalvelusta tärkeäksi. Avoimista vastuksista selvisi, että lähtemisen syiden ja auttamisen merkityksen pitää olla selvät, jotta voisi perustella itselleen kriisinhallintatehtäviin lähtemisen tarpeellisuuden. Esimerkki tällaisista avoimista vastauksista on alla.

”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 koskevista kommentteista 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 kunnan testeillä ja pääsykoerajoilla ei mitata sukupuolta, vaan tehtävässä edellytettävää kuntotasoa. Hakukriteereissä ei kuitenkaan kannata lukkiutua vain toista sukupuolta tukeviin vaatimuksiin. Alla on esimerkki avoimesta vastauksesta, jossa on pohdittu fyysisten suorituskykyvaatimusten vaikutusta kriisinhallintatehtäviin hakeutumiseen.

”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: *”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 kriisinhallintaoperaatioihin. Puolustusvoimat kiinnittää henkilöstön rekrytoinnissa järjestelmällisesti huomiota tasa-arvokysymyksiin ja pyrkimykseen kasvattaa naisten määrää sotilaallisissa kriisin-*

hallintatehtävissä.”. (MAAVE asiakirja MK30471 / 2014.) Suljetuista vastauksista ilmeni kuitenkin, että vastaajista noin kymmenelle kriisinhallintatehtäviin lähteminen ei ole ollut mahdollista kotimaan tehtävien vuoksi, ja useasta avoimesta vastauksesta selvisi, että ongelmana on juuri joukko-osaston kielteinen suhtautuminen ja irrotettavuuslausunto. Esimerkkinä tällaisista vastauksista on esitetty alla olevat avoimet vastaukset.

”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 aioin 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. Tämä on 20 prosenttia kyselyyn vastanneiden naisupseerien kokonaismäärästä ja 45 prosenttia kyselyyn vastanneiden kriisinhallintatehtävään hakeutunutta ei ollut valittu juuri joukko-osaston irrotettavuuslausunnosta johtuen.

lintatehtäviin hakeutuneiden naisupseerien määrästä. Runsaiden ja monisanaisten avointen vastausten perusteella voi päätellä, että joukko-osaston irrotettavuuslausunnot ja suhtautuminen kriisinhallintatehtäviin herättivät vastaajissa myös eniten tunteita.

5.3 Johtopäätökset naisten merkityksestä ja hakeutumisesta

Kriisinhallintaoperaatioista kotiutuville rauhanturvaajille ja naisupseereilla tehtyjen kyselyjen perusteella voidaan todeta, että naispuolisten rauhanturvaajien lisäämisen vaikutukset 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 ennakkokäsityksiin, kokemuksiin kotimaan tehtävissä tai muilta kulttuureihin asioihin. Naisten positiivisista tai negatiivisista vaikutuksista operaation toimintaan ei ilmennyt erityistä uutta tai aiemmista tutkimuksista poikkeavaa tietoa.

Merkittävin vaikutus naisrauhanturvaajilla oli molempien kyselyjen mukaan yhteyksien saamisessa paikalliseen naisväestöön. Naisväestön todettiin uskoutuvan helpommin naisrauhanturvaajille etenkin maissa, joissa uskonto ja kulttuuri rajoittavat naisten mahdollisuutta keskusteluun miesten kanssa. Paikallisen naisen keskustelu rauhanturvaajan kanssa voi kuitenkin olla myös riski 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 tai jopa mahdotonta toimia. Näistä esimerkkinä mainittakoon mentorin tehtävät Afganistanissa ISAF-operaatiossa. Kyseisissä tehtävissä toimittiin paikallisen väestön henkilökohtaisena kouluttajana ja neuvonantajana. Tällöin henkilöiden keskinäinen suhde ja arvostus ovat erittäin tärkeitä tekijöitä 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 kriisinhallintatehtäviin soveltuvuuteen nähtiin vaikuttavan henkilön luonteenpiirteiden, ammattitaidon ja toimintakyvyn. Kriisinhallintatehtävissä työskennellään tiiviissä yhteistyössä erilaisten ja eri maista olevien ihmisten kanssa, joten sosiaaliset kyvyt ovat tärkeässä roolissa sukupuoleen katsomatta. Sukupuolen liiallisessa korostamisessa todettiin olevan haittaa sekä miesten että naisten vas-

tausten perusteella. Tehtävän vaatimukset tuleekin 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 ryhmällä, jossa molemmat sukupuolet ovat edustettuna. Vastauksista voidaan todeta, että sukupuolella ei monissa tehtävissä ole merkitystä, mutta naisten määrän lisäämisellä ja heidän sijoittamisellaan oikeanlaisiin tehtäviin voitaisiin tietyissä tilanteissa saavuttaa operaation kannalta positiivisia tuloksia.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että merkittävin tekijä, jonka vuoksi naisupseerit eivät hakeudu kriisinhallintatehtäviin, ovat sosiaaliset syyt ja näistä erityisesti perheen perustamiseen liittyvät tekijät. Kyselyyn vastanneet eivät halua lähteä kriisinhallintatehtäviin lasten ollessa pieniä. Vastausten perusteella naisupseerien lapset ovat alle 7-vuotiaita. Lasten vanhetessa hakeutuminen kriisinhallintatehtäviin naisupseerien keskuudessa todennäköisesti lisääntyy, jolloin voidaan olettaa naisia hakeutuvan myös vaativampiin kansainvälisiin johtotehtäviin. Kyselyn perusteella on selvää, että lasten ollessa hyvin pieniä on naisen lähes mahdotonta lähteä kriisinhallintatehtäviin, mutta lasten vanhetessa perhe-elämän ja uran yhteensovittamista tulisi edesauttaa. Naisia voitaisiin kannustaa hakeutumaan kriisinhallintatehtäviin jo virkauran mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, mutta kuitenkin muutaman vuoden työssäolon jälkeen. Seuraava luonteva hetki hakeutua kriisinhallintatehtäviin on myöhemmin lasten kasvettua.

Kriisinhallintatehtäviin hakeutumiseen vaikuttavat myös palvelussuhteen ehtoihin liittyvät asiat, kuten tehtävästä maksettava palkka, palvelusvapaiden määrä ja palvelussuhteen kesto. 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 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. Muutamissa Pohjoismaissa on kriisinhallintatehtävissä palveleville sotilaille maksettu myös erillistä korvausta suhteessa lasten määrään perheen toimeentulon helpottamiseksi.

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

Kriisinhallintatehtäviin hakeutumista voidaan edistää lisäämällä tietoa kriisinhallintatehtävistä ja niihin liittyvistä asioista. Kriisinhallintatehtävistä voitaisiin järjestää erillinen informaatio- tai rekrytointitilaisuus, jossa tehtävistä, hakeutumisesta ja vaihtoehtoista kerrottaisiin. Informaatio-tilaisuus 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 info-tilaisuus, voitaisiin hyödyntää myös tutorointia, jossa aiemmin kriisinhallintatehtävissä ollut henkilö voisivat jakaa 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.

6 TOISEN VAIHEEN TOTEUTUS - Afganistanissa palvelleiden komentajien ja naisupseerien haastattelut

Yleisimmät menetelmät laadullisen aineiston keräämiseksi ovat haastattelu, kysely, havainnointi ja dokumentteihin perustuva tieto. Menetelmiä voidaan käyttää vaihtoehtoisesti, rinnakkain tai eri tavoin yhdisteltynä. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 71.) Tässä tutkielmassa teoreettista aineistoa ja kyselyihin perustuvaa tietoa on syvennetty ja laajennettu haastatteluilla. Haastattelujen avulla haluttiin selvittää, mitä haastateltavat ajattelevat ja kuinka he kokevat tutkittavana olevan aiheen. Kun halutaan tietää, mitä ihminen ajattelee tai kuinka hän kokee asian, on järkevintä kysyä sitä häneltä (Tuomi & Sarajärvi 2013, 72).

Toisen vaiheen tutkimusmenetelmänä käytettiin sisällönanalyysiä, jonka avulla voidaan tehdä toistettavia päätelmiä tutkimusaineiston suhteesta sen asia- ja sisältöyhteyteen. Sisällönanalyysissä tutkielman aineisto voidaan kerätä hyvinkin vapaasti ja miltei mikä tahansa kirjalliseen muotoon saatettu materiaali voi olla dokumentti. Sisällönanalyysi on laaja käsite, jolla voidaan tarkoittaa paitsi teoreettista viitekehystä myös tutkimusmenetelmää. Laadullinen sisällönanalyysi tarkoittaa tekstiaineiston tutkimista laadullisesti. Tässä tutkielmassa tekstiaineisto käsittää kirjat, tutkimukset, artikkelit, kyselyt ja haastattelut. Sisällönanalyysin avulla pyrittiin luokittelemaan ja tiivistämään tietoaineisto siten, että se on hallittavissa ja siitä pystytään tekemään johtopäätöksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 91–92, 103.)

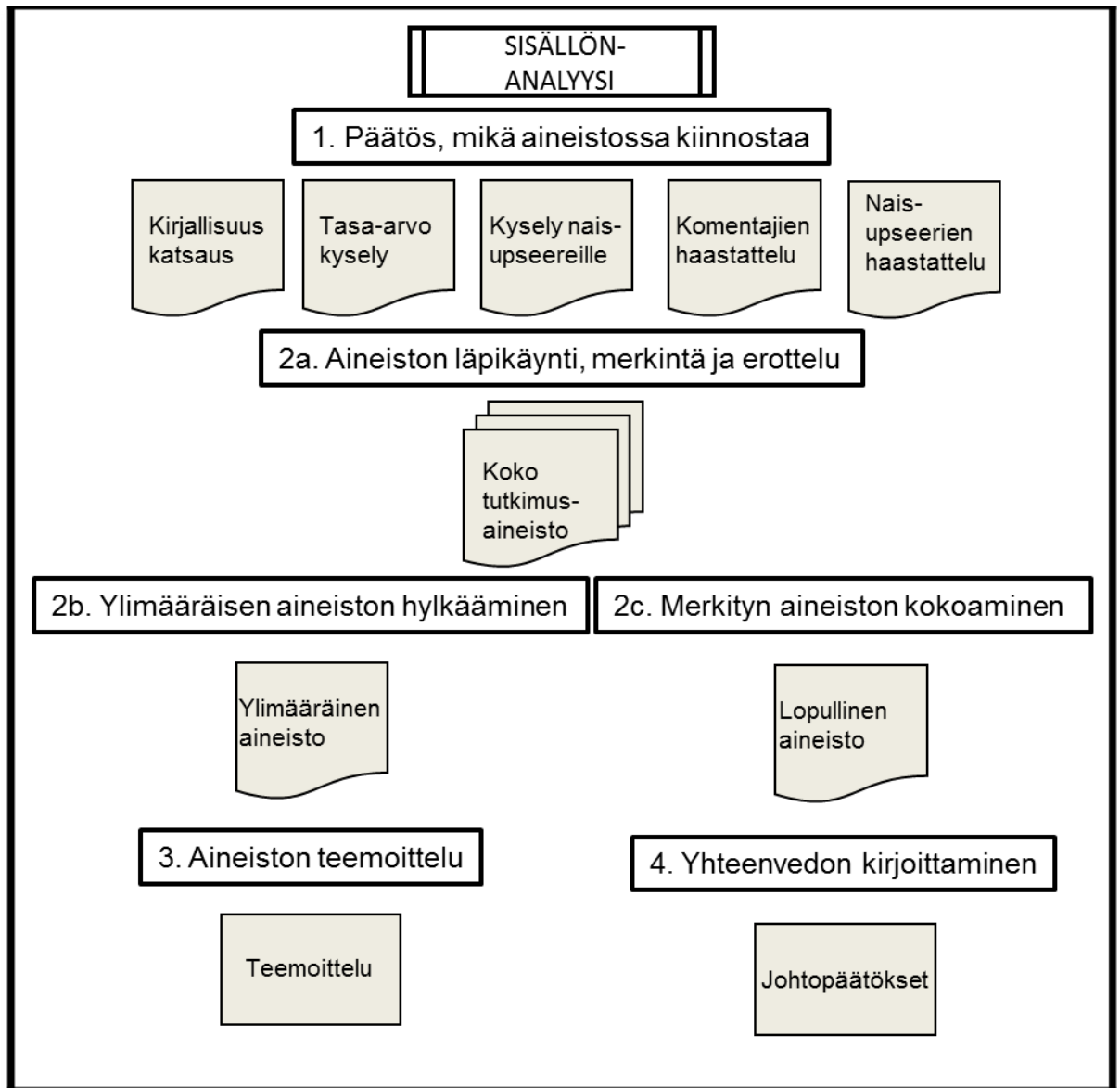
6.1 Haastatteluaineiston kerääminen ja analysointi

Haastattelut Afganistanissa palvelleille komentajille ja naisupseereille toteutettiin sähköpostihaastatteluilla. Haastatteluilla tarkoitetaan usein henkilökohtaisia haastatteluja, jossa haastattelijä esittää kysymykset suullisesti ja kirjoittaa vastaukset muistiin (Tuomi & Sarajärvi 2013, 73). Vaikka haastattelut toteutettiin kirjallisesti, voitiin kuitenkin hyödyntää useita haastattelulle tyypillisiä etuja. Sähköpostihaastattelu toteutettiin joustavasti lähettämällä useampia sähköposteja ja toimimalla vuorovaikutuksessa haastateltavien kanssa. Haastatteluja voitiin täydentää toistamalla kysymys, oikaisemalla väärinkäsitys tai selventämällä ilmausta (Tuomi & Sarajärvi 2013, 73). Haastattelukysymykset lähetettiin vastaajille hyvissä ajoin ja vastauksiin jäi aikaa useita viikkoja. Haastattelun onnistumisen kannalta onkin suositeltavaa, että haastateltavat saavat tutustua kysymyksiin, teemoihin ja haastatteluaiheeseen etukäteen (Tuomi & Sarajärvi 2013, 73). Sähköpostihaastattelun etuna voidaan pitää myös sitä, että vastaukset ovat paremmin jäsenneltyjä ja mietittyjä kuin henkilökohtaisessa haastattelussa.

Sähköpostihaastattelun haittana oli, ettei haastattelijalla voinut samalla toimia havainnoitsijana eli kirjoittaa muistiin paitsi sitä, mitä sanotaan, myös sitä, miten sanotaan. Tosin on melko yleistä, että tutkija perustelee havainnointia haastattelun käytön etuna, mutta itse raportissa ja tuloksissa ei silti ilmene, miten havainnointia on käytetty tai miten havainnot ovat vaikuttaneet tuloksiin (Tuomi & Sarajärvi 2013, 73). Sähköpostihaastattelun etuna oli, ettei sen toteutus ollut niin aikaa vievää, kuin henkilökohtaisesti tapaamalla tehty haastattelu ja tulosten litterointi olisi ollut. Haastateltavat asuivat lisäksi eri puolilla Suomea ja muutama ulkomailla, joten henkilökohtainen tapaaminen olisi ollut kalliimpaa ja jossain tapauksissa myös mahdollista.

Haastattelun etuna on, että tutkija on etukäteen perehtynyt tutkittavaan aiheeseen ja kykenee ohjaamaan haastattelua. Haastateltavan tulee voida myös luottaa tietojen luottamukselliseen käsittelyyn (Metsämuuronen 2008, 39). Tässä tutkielmassa tutkimusaiheeseen perehdyttiin tutkielman ensimmäisessä vaiheessa sekä toisen vaiheen alussa laajentamalla teoreettista aineistoa. Haastateltaville kerrottiin ennen sähköpostihaastattelua, että haastattelu on luottamuksellinen ja tulokset raportoidaan siten, ettei yksittäisen henkilön vastauksia voida tunnistaa. Lisäksi kerrottiin, että sähköpostihaastattelun tuloksia käsitellään luottamuksellisesti ja ne jäävät tutkijan haltuun. Tutkielmassa käytettyä haastattelumenetelmää voidaan pitää puoli-strukturoituna tai teemahaastatteluna. Kyseinen menetelmä on valittu, koska se sopii käytettäväksi silloin, kun vastaajien joukko on melko pieni ja kyseessä on arka aihe sekä heikosti tiedostettuja asioita: arvostuksia, käsityksiä ja perusteluja (Metsämuuronen 2008, 41).

Sisällönanalysointia käytettiin aineiston analysoinnissa teoriaohjaavasti. Menetelmässä hyödynnettiin teoreettisia kytkeitä, mutta ne eivät pohjautu suoraan teoriaan, vaan teoria toimii apuna analyysin tekemisessä. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 93, 96–97.) Kuvassa 7 on esitetty periaatekuvana analysoinnin toteuttaminen. Kuva perustuu yleiseen kuvaukseen laadullisen aineiston analysoinnin toteuttamisesta (Tuomi & Sarajärvi 2013, 92).



Kuva 7. Analyysin toteuttaminen (tutkijan laatima, kts. Tuomi & Sarajärvi 2013,92).

Tutkielmassa pyrittiin löytämään uusia ajatusuria aukovia kokemuksia tutkittavana olevasta aiheesta. Lopullinen aineiston valinta tehtiin merkitsemällä tutkielman kannalta oleellinen aineisto ja hylkäämällä rajauksen perusteella epäoleellinen aineisto. Aineiston analyysivaiheessa edettiin aluksi aineistolähtöisesti, mutta loppuvaiheessa tuotiin analyysiä ohjaavaksi ajatukseksi jako fyysiseen, psyykkiseen, sosiaaliseen ja eettiseen toimintakykyyn. Teemoittelun avulla laadullinen aineisto pilkottiin ja ryhmiteltiin erilaisten aihepiirien mukaan. Esimerkki teemoittelun toteuttamisesta on liitteenä kymmenen. Tällöin kyettiin vertailemaan tiettyjen teemojen esiintymistä aineistossa. Teemoittelun avulla aineisto saatiin järjestettyä johtopäätösten tekoa varten. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 93, 96–97, 103.)

6.2 Haastatteluaineiston esittely

Tutkimusasetelmassa esitetyn ensimmäisen vaiheen aineiston, johtopäätöksien ja teoreettisen aineiston perusteella haastateltiin Afganistanissa ISAF-operaatioissa palvelleita suomalaisia kriisinhallintajoukon komentajia ja naisupseereita. Haastattelukysymykset pohjautuivat osittain ensimmäisen vaiheen tutkimustuloksiin ja niistä tehtyihin havaintoihin. Diplomityön laatimisen toisessa vaiheessa tutkielma laajennettiin koskemaan rekrytoinnin lisäksi gender-toiminnan huomioon ottamista kriisinhallintahenkilöstön koulutuksessa ja operatiivisessa toiminnassa. Komentajien haastattelukysymykset ovat tutkielman liitteenä 11 ja naisupseerien haastattelukysymykset liitteenä 12.

Suomalaisen kriisinhallintajoukon komentajina Afganistanissa on palvellut vuoden 2008 alusta syksyyn 2014 yhteensä 13 komentajaa. Tutkielmaa varten kaikilta 13 komentajana palvelleelta kysyttiin suostumusta osallistua haastatteluun. Haastateltaviksi lupautui yhteensä 11 SKJA:n komentajana toiminutta. Kaksi henkilöä ei vastannut haastattelupyyntöön lainkaan ja yksi jätti suostumuksestaan huolimatta vastaamatta. Haastateltujen määrä on näin ollen 77 prosenttia perusjoukosta tutkielman rajauksen mukaisella ajanjaksolla. Kaikki haastateltavat olivat 1960-luvulla syntyneitä yleisesikuntaupseerikurssin suorittaneita miehiä, jotka olivat toimineet SKJA:n komentajina vähintään kuusi kuukautta.

SKJA:ssa on palvellut vuodesta 2008 syksyyn 2014 ainoastaan neljä puolustusvoimien virassa olevaa naisupseeria, joista kolme oli palveluksessa vuonna 2011. Haastatteluun osallistuivat kaikki neljä naisupseeria, joten vastaajien määrä on 100 prosenttia perusjoukosta. Palvelusaika oli kaikilla vähintään kuusi kuukautta. Naisupseereita palveli sekä operatiivisissa että esikuntatehtävissä.

6.3 Haastatteluaineiston luotettavuus

Laadullisessa tutkimuksessa reliabelius ja validius voidaan tulkita eri tavoin kuin määrällisessä tutkimuksessa. Ihmisiä ja kulttuuria koskevat kuvaukset ovat ainutlaatuisia, joten perinteisesti toteutettavat luotettavuuden arvioinnit eivät ole sopivia. Validiutta arvioitaessa voidaan haastattelututkimuksissa arvioida vastaajien samantapaisia ajatuksia. Tällöin voidaan todeta mittaako tutkimus sitä, mitä sen avulla on tarkoitus selvittää. Reliabeliutta voidaan tässä tutkielmassa mitata vertaamalla homogeenisen haastateltavien joukon vastausten tuloksia toisiinsa. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan parantaa myös tarkalla selostuk-

sella tutkimuksen toteuttamisesta. Selostuksessa kerrotaan perustellusti, kuinka aineisto on kerätty, analysoitu ja tulkittu. (Hirsjärvi 2009, 232–233.)

Luvun neljä tutkimusasetelmassa on kuvattu tutkielman tekemisen eri vaiheet ja kuinka tutkielma on toteutettu ja tutkimusaineisto kerätty. Aineiston keräämisestä, analysoinnista ja tulkinnasta on kerrottu vaiheittain luvuissa neljä ja kuusi. Haastattelukysymykset laadittiin teoreettisen aineiston ja aiemmin toteutettujen kyselyjen ja niistä muodostuneiden johtopäätösten pohjalta. Luotettavuuden parantamiseksi haastattelukysymyksiä testattiin kahdella yleisesikuntaupseerinkurssin opiskelijalla, jotka ovat palvelleet Afganistanissa. Testihaastattelujen perusteella kysymyksiä ja sanamuotoja tarkennettiin korjausehdotusten ja omien havaintojen perusteella. Haastattelukysymykset on laadittu tätä tutkielmaa varten. Haastattelu on mahdollista toistaa sellaisenaan uudelleen, ja se voidaan osoittaa samoille henkilöille, jotka osallistuivat haastatteluun. Varmaa ei kuitenkaan ole, että henkilöt vastaisivat samalla tavoin, koska vastaukset perustuvat haastateltavien omiin kokemuksiin, ajatuksiin ja havaintoihin, jotka voivat ajan myötä muuttua.

SKJA:n komentajina toimineita haastateltavia voidaan pitää homogeenisena joukkona. SKJA:n komentajat olivat kaikki 1960-luvulla syntyneitä miehiä, joilla on sama koulutustausta. Kaikki toimivat samassa kriisinhallintatehtävissä vähintään kuusi kuukautta. Kriisinhallintajoukon toiminta-alue säilyi myös samana. SKJA:n naisupseerit ovat sen sijaan palvelleet eri tehtävissä, mutta koulutustausta ja sukupuoli ovat yhtenäisiä. SKJA:n naisupseerien toiminta-alue oli sama ja palvelusaika kaikilla vähintään kuusi kuukautta. Kolme haastatelluista palveli Afganistanissa yhtä aikaa. Kaikkien haastateltavien vastaukset olivat selkeitä ja ajatukset keskenään yhteneviä.

Haastateltavan joukon pienestä koosta johtuen oli tarpeellista tutkia koko perusjoukkoa, jolloin kyseessä on kokonaistutkimus. Luotettavuutta lisää se, ettei joukkoa valittu otannalla satunnaisesti eikä ei-satunnaisesti. Kyselyyn vastanneita ei ole valittu tutkijan mielenkiinnon mukaisesti joko saatavuuden tai harkinnan mukaan. Ulkoista validiutta lisää tutkimustulosten yleistettävyyttä tutkittavan joukon keskuudessa. (Metsämuuronen 2000, 37, 41.) Haastattelu kohdennettiin rajatun ajanjakson mukaisesti koko populaatiolle. Haastateltavien vastausprosentti oli komentajien osalta 77 ja naisupseerien osalta 100 prosenttia, joten tuloksia voidaan pitää kyseisen joukon osalta luotettavina.

7 TOISEN VAIHEEN TULOKSET

Diplomityö rajattiin toisen vaiheen haastatteluissa koskemaan ainoastaan ISAF-operaatiota. Operaatiota koskevaa gender-toimintaa taustoitettiin Naton jäsen- ja kumppanimaiden laatiman selvityksen *YK:n 1325 päätöslauselman toimeenpanon toteutumisesta Naton johtamassa operaatiossa (ISAF) Afganistanissa* pohjalta. Naton selvitystä varten tutkijaryhmä haastatteli huhtikuussa 2013 yhteensä 108 henkilöä. Haastateltavina oli ISAF:ssa työskenteleviä henkilöitä, ANSF:n (Afghan National Security Forces) kouluttajia ja koulutettavia sekä useita muita paikallisia toimijoita ja organisaatioita. Selvitys koski Afganistanin miesten, naisten, poikien ja tyttöjen turvallisuustilanteen nykytilaa sekä kehittämistoimenpiteitä. Afganistanissa pitkään jatkunut konflikti on lisännyt naisten haavoittuvuutta ja suojelun tarvetta. Seksuaalinen väkivalta naisia, tyttöjä ja poikia kohtaan on suurimpana uhkana. Seksuaalisen hyökkäyksen kohteeksi joutumisen riski onkin suurin syy pitää naisia ja lapsia kotona. Naiset voivat olla myös konfliktin osapuolia tukiessaan tai ottaessaan suorasti tai epäsuorasti osaa kapinallistoimintaan. (Lackenbauer & Langlais 2013, 22, 33–34.)

Selvityksen mukaan ISAF:n organisaatioon ei varsinaisesti kuulu gender-yhteyshenkilöitä (Gender Focal Points, GFP), vaan heidät on nimetty toimiston päällikön toimesta tai he ovat ilmoittautuneet vapaaehtoisina kyseiseen tehtävään. Gender-yhteyshenkilöiden toiminta ei ole koordinoitua, eivätkä he saa gender-erikoiskoulutusta. Pohjoisen alueen esikunnassa (Regional Command North, RC-N), jonka alueella suomalaiset joukot toimivat, työskentelee yksi gender-neuvonantaja (Gender Advisor, GA). RC-N:n alueella palveleville joukoille ei selvityksen mukaan annettu gender-koulutusta alueelle saapumisen jälkeen. Osan joukoista todettiin saaneen gender-koulutusta ennen kriisinhallintaoperaatioon saapumistaan, mutta koulutus käsitteli lähinnä kulttuuritietoutta tai toimimista paikallisten naisten kanssa. Suurin osa haastateltavista mielsikin gender-toiminnan käsittämään vain naisia ja naisten toimintaa. RC-N:n operatiiviseen suunnitteluun on sisällytetty gender-näkökulma sekä operatiivisen suunnitelman (OPLAN) runkoasiakirjaan että omaksi liitteekseen. Gender-toiminnasta myös raportoidaan ylemmälle johtoportaalille neljännesvuosittain. ISAF-operaatiossa gender-toiminta rakentuu kuitenkin vain muutamien gender-neuvonantajien ja gender-yhteyshenkilöiden varaan. Suurin osa kriisinhallintahenkilöstöstä ei tunne Naton ohjeistusta (Bi-Strategic Command Directive 40-1, 2012) gender-toiminnasta, joten sitä ei ole myöskään onnistuttu valtavirtaistamaan osaksi jokapäiväistä toimintaa. (Lackenbauer & Langlais 2013, 35–38, 46.)

7.1 Rekrytointi ja gender-toiminnan kouluttaminen

Tutkielmassa gender-näkökulman huomioon ottamista rekrytoinnissa tarkasteltiin Afganistanissa palvelleiden kriisinhallintajoukon komentajien sekä naisupseerien näkökulmasta. Haastateltavilta kysyttiin heidän näkemystään siitä, mitä gender-näkökulman huomioon ottamisella rekrytoinnissa tarkoitetaan ja mitä merkitystä sillä on operaation kannalta. Haastateltavien kanssa samaan aikaan kyseisessä tukikohdassa oli palvellut 2–5 suomalaista naista ja 20–40 ruotsalaista naista, joten vastaajilla voidaan olettaa olleen kokemuksia naisrauhanturvaajien kanssa toimimisesta. Afganistanissa palvelleiden kriisinhallintajoukon komentajien ja naisupseerien näkemykset olivat pääosin yhteneviä. Vastaajien mielestä tärkeintä rekrytoinnissa on noudattaa tasapuolisuutta ja oikeudenmukaisuutta. Alla olevan vastauksen perusteella tärkeintä on korostaa yksilön henkilökohtaisia ominaisuuksia, jotka tukevat tehtävän hoitamisessa.

”En näe syytä miksi naisten määrää tulisi lisätä tai vähentää. Mielestäni sukupuolella ei ole merkitystä. Mielestäni merkitystä on sillä kuka on koulutukseltaan tai persoonaltaan sopivin tehtävään.” (SKJA naisupseeri)

Haastateltavien kokemusten perusteella todettiin operaation onnistumisen kannalta olevan etua, mikäli joukossa on edustettuna molempia sukupuolia. Tästä huolimatta tehtäviin ei tulisi valita henkilöä sukupuolen perusteella, vaan osaamisen kannalta sopivin henkilö kuhunkin tehtävään. Komentajien vastauksista ilmeni, että naisia tulisi saada kaikkiin tehtäviin ja kaikille tasoilla. Eräs komentajista mainitsi, että naisia tulisi olla vähintään kymmenen prosenttia joukon vahvuudesta. Tehtävät on kuitenkin ehdottomasti täytettävä tasapuolisesti ketään suosimatta.

Vastausten perusteella naisten määrän lisäämisen tärkeys tunnistettiin, mutta samalla todettiin, ettei sen pitä olla itseisarvo. Naisten määrän lisäämisen ei tule perustua kiintiöihin eikä tapahtua keinotekoisesti tasa-arvon nimissä, vaan sen tulisi perustua osaamisen hyödyntämiseen normaalin rekrytoinnin kautta. Vastaajien näkemyksen mukaan kriisinhallintatehtäviin ei myöskään tulisi velvoittaa osallistumaan, vaan sen tulisi jatkossakin perustua vapaaehtoisuuteen. Naisten monipuolista osaamista ja hienotunteisuutta todettiin tarvittavan erityisesti kommunikoinnissa paikallisten naisten kanssa. Tärkeää on huomioida myös paikallisen alueen kulttuurin aiheuttamat mahdolliset rajoitukset kommunikoitaessa miesväestön kanssa. Naisrauhanturvaajien kriisinhallintatehtäviin osallistumisen edut ja rajoitukset tulee tunnistaa alla olevien esimerkkivastausten mukaisesti, jotta toiminnan vaikuttavuutta voidaan tehostaa.

”Kriisinhallintatehtävissä palvelevien naisten määrän lisäämisellä on mahdollista saavuttaa parempi yhteys alueen naisiin. On muistettava että usein kriisialueilla naisten määrä on suurempi kuin ”normaalissa” yhteiskunnassa. Tämä siksi, että sodat ovat pienentäneet miesten määrää. Naisilla on paljon tietoa asioista, koska he ovat eläneet kyseisen alueen kriisin keskellä, selviytyneet siellä ja kyenneet näin tarkkailemaan kehitystä vuosi toisensa jälkeen. Usein tieto myös siirtyy verbaalisesti sukupolvelta toiselle ja usein juuri äidiltä tyttärelle. Tämä hiljainen tieto voisi olla saatavissa käyttöön ainakin osittain, mikäli krihajoukoissa palvelisi enemmän naisia.” (SKJA komentaja)

”On kuitenkin tehtäviä, joissa eri sukupuolten edustajien on äärimmäisen vaikeaa toimia. Tästä esimerkkinä neuvonantajatehtävät ja koulutustehtävät ääri-islamilaississa maissa, joissa naispuolisten sotilaiden on vaikeaa toimia miesten kouluttajana tai neuvonantajana. Toisaalta taas samoissa maissa miespuoliset sotilaat eivät pysty hankkimaan tietoa paikallisilta naisilta tai keskustelemaan heidän kanssaan. Normaaleihin sotilaan tehtäviin rekrytoidessa sukupuolella ei ole merkitystä, mutta kun rekrytoidaan henkilöitä erityistehtäviin, pitää tarkastella tehtävä tapauskohtaisesti.” (SKJA naisupseeri)

Operaation tehtävän toteutumisen kannalta heterogeenisen joukon koettiin olevan tehokkaampi. Yhden komentajan arvion mukaan naisten mukanaolo osana kriisinhallintajoukkoa voi myös aiheuttaa jännitteitä joukon sisäiseen koheesioon. Turvallisuusnäkökulma tulee ottaa huomioon asetettaessa muun muassa fyysisten testien rajoja, jotta valituilla henkilöillä on riittävä toimintakyky tehtävässä toimimiseen. Alla olevien esimerkkien mukaisesti vastaajien mielestä kaikkien tehtävien tulisi olla pääsääntöisesti avoimia molemmille sukupuolille, mutta kohdemaan kulttuuri on kuitenkin huomioitava erityisen tarkasti paikallisväestön henkilökohtaisissa neuvonantajatehtävissä.

”Kaikkien pitää ehdottomasti olla kaikille avoimia. Tehtävään tulee valita koulutuksen ja osaamisen perusteella, ei sukupuolen. Mielestäni se, että tehtävät on mahdollisia vain naisille, laittaa miehet eriarvoiseen asemaan. Tehtävien jakaminen sukupuolen perusteella aiheuttaa sen, että emme ole sukupuolten kesken tasa-arvoisia.” (SKJA naisupseeri)

”Lähtökohtaisesti tehtävien pitäisi olla avoimia kummallekin sukupuolelle. Käytännössä kuitenkin koin niin, että jos olisin toiminut joukon johtajana minun oli-

si ollut vaikea luoda luottamuksellista suhdetta paikallisiin johtajiin (kuvernöörit, poliisipäälliköt jne.) sukupuoleni takia. Kun osallistuin samoihin tapaamisiin ulkopuolisena jäsenenä (CIMIC-upseeri), jonka MOT-ryhmän johtaja esitteli paikalliselle johtajalle, minut hyväksyttiin helpommin mukaan tilanteeseen.” (SKJA naisupseeri)

”Kaikkien kriisinhallintatehtävien ei tule olla avoimia molemmille sukupuolille. Tämä siitä yksinkertaisesta syystä, että kaikki tehtävät eivät sovi pääsääntöisesti kulttuurillisista syistä molemmille sukupuolille. Esimerkkeinä, toimiminen menestyksekkäästi mentorin tehtävissä ISAF-operaatioissa afgaaniarmeijalle on mahdotonta naiselle. Toimiminen gender-advisorina on puolestaan mahdollista, huolimatta siitä, että suurin osa paikallisista yhteistyökumppaneista; suurat (kooraanin luku), paikalliset poliisipäälliköt vast. ovat miehiä. Naispuolisten afgaanipoliisien/sotilaiden mentorointi olisi mahdollista ja osaamisen tasokin olisi meillä korkea. Miesten toimiminen puolestaan tehtävässä, jossa yhteistyötä pitäisi tehdä paikallisten naisten kanssa, olisi varmasti yhtä hedelmätöntä kuin päinvastoin ajateltuna.” (SKJA naisupseeri)

Kriisinhallintatehtäviin rekrytoidun henkilöstön kouluttamisesta kotimaassa ennen kriisinhallintaoperaation lähtöä vastaa Porin prikaati. Kriisinhallintatehtäviin rekrytoituille henkilöille koulutetaan rotaatiokoulutuksessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden perusteet. Alla olevaan taulukkoon kuusi on koottu SKJA:n rotaatiokoulutuksen koulutussuunnitelmasta tasa-arvo ja yhdenvertaisuusasioita käsittelevät kokonaisuudet. Gender-, ihmisoikeus- ja kulttuurikoulutukseen on varattu käytettäväksi yhteensä 11,5 tuntia, kokonaiskoulutuksen ollessa tehtävästä riippuen 116–165 tuntia. (SKJA:n rotaatiokoulutussuunnitelma 2010.)

Aineryhmä ja aine Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus		Tuntimäärä				Huomautuksia
		Yht	Oppit (teor)	Harj (käyt)		
1.	Perusteet	1	1			
1.1	Gender					
1.2	YK:n päätöslauselma 1325					
1.3	YK:n päätöslauselma 1820,1888 ja 1889					
2.	Kansainväliset lait	2	2			
2.1	Sodan oikeussäännöt, ihmisoikeus	2	2			
3.	Kulttuurikoulutus	1,5	1,5			
3.1.	Toimialueen kulttuuri ja uskonto	1,5	1,5			
4.	Tapaamis- ja kulttuurikoulutus	2	1	1		
5.	Toiminta GENDER-sensitiivisissä tilanteissa	5		5		sovelletun vaiheen harjoituksissa
	Yhteensä	11,5	5,5	6		

Taulukko 6. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus -koulutussuunnitelma. (SKJA:n rotaatiokoulutussuunnitelma 2010).

Koulutuksen tavoitteena on opettaa kriisinhallintahenkilöstölle perustiedot ja -taidot YK:n 1325 päätöslauselman toimeenpanosta kriisinhallinnassa. Tunnin luennolla opetetaan perusteet YK:n 1325 päätöslauselmasta, tasa-arvon tärkeydestä ja sen vaikutuksesta miesten ja naisten asemaan, operaatioalueen erityispiirteet sekä yleiset kriisinhallintahenkilöstön käyttäytymissäännöt. Lakimiehen pitämällä kahdella oppitunnilla opetetaan perusteet kansainvälisestä humanitäärisestä oikeudesta, sodan oikeussäännöistä ja ihmisoikeuksista. Kulttuurikoulutuksen teoriaosuudella opetetaan kulttuurin vaikutuksia yhteiskuntaan, politiikkaan, talouteen ja uskontoon sekä näiden tekijöiden vaikutusta edelleen eri väestöryhmien käyttäytymiseen. Gender-harjoituksissa harjoitellaan erilaisiin tilanteisiin soveltuvia toimintamalleja sekä kommunikointia erilaisten ihmisten kanssa. Sovelletun vaiheen harjoituksessa harjoitellaan neuvottelujen järjestämistä ja toteuttamista eri ihmisten, toimihenkilöiden ja järjestöjen kanssa sekä toimintaa tarkastuspisteillä. (SKJA:n rotaatiokoulutussuunnitelma 2010.)

Haastateltavilta kysyttiin kokemuksia heidän saamastaan gender-koulutuksesta sekä sen sisällöstä ja merkityksestä. Koulutuksen aikana perusosaaminen tulisi haastateltavien vastausten perusteella kouluttaa kaikille. Gender-toiminnan kouluttamisen tulisi lisätä tietoutta eri väestöryhmien asemasta kohdemaassa sekä sisältää myös realistisia keinoja, joiden avulla voitaisiin vaikuttaa heikommassa asemassa olevien elämään. Tärkeää on ymmärtää operaatioalueen

paikalliset olosuhteet sekä tunnistaa erilaiset sukupuoliroolit eri kulttuureissa. Koulutuksella tulisi pyrkiä samanarvoisuuden ymmärtämiseen ja konkreettisten keinojen antamiseen, jotta tasa-arvoisuutta voidaan edistää niin kohdemaassa kuin kriisinhallintajoukossakin. Yhden komentajan vastauksen perusteella operatiivisen toiminnan kouluttamisessa on opetettava huomioimaan vahingon, haitan ja vaaran aiheuttamisen minimointi ei-sotilaallisia toimijoita tai kohteita kohtaan. Kohdemaan kulttuuritekijöiden kouluttamisen lisäksi tulisi huomioida myös yhteistyömaiden eroavaisuudet, jotka selittävät erilaisia toimintatapoja. Alla olevissa esimerkeissä kiteytyvät vastausten perusteella merkittävimmät tekijät, jotka tulisi huomioida gender-koulutuksessa.

”Mielestäni koulutuksessa pitäisi keskittyä siihen, miten pystyttäisiin antamaan paikallisille esimerkki tasa-arvoisesta yhteiskunnasta. Koulutuksessa pitäisi antaa keinot sille, miten tätä asiaa voitaisiin kehittää maissa, joissa naisten asema on erityisen huono. Jos tasa-arvo toteutuu operaation sisällä, sitä mallia voidaan viedä helpommin myös operaation ulkopuolelle. Isossa operaatiossa on mukana suuri joukko paikallistyöntekijöitä, joiden kautta asenteita voidaan myös yrittää muuttaa.” (SKJA naisupseeri)

”Tässä se suurin haaste onkin. Genderistä puhutaan usein yleisellä tasolla. Lähestymiskulma on usein myös idealistinen eikä ota huomioon kohdealueen kulttuuria ja tapoja. Tästä johtuen pyritään implementoimaan meidän yhteiskuntamme tasa-arvomalli ilman ymmärrystä sen vaatimasta ajasta ja kulttuurillisista herkkyyksistä. Gender on usein kritiikittömästi nostettu universaaliksi arvoksi, mitä se valitettavasti ei ole.” (SKJA komentaja)

Haastatelluista naisupseereita kaksi ei ollut tietoisia YK:n päätöslauselman 1325 sisällöstä. Kahdelle vastaajista päätöslauselma oli ennestään tuttu. Suomen 1325-toimintaohjelma oli tuttu entuudestaan yhdelle naisupseereista. Aikaisempaa koulutusta naisupseerit olivat saaneet kadettikoulussa, jossa lakimiehen oppitunnilla käsiteltiin ihmisoikeusasioita sekä SKJA:n rotaatiokoulutuksessa pidetyllä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus -oppitunnilla. Komentajista pääosa kertoi saaneensa aikaisempaa gender-koulutusta virka-urakursseilla koskien lähinnä ihmisoikeuksia sekä muuta gender-koulutusta Puolustusvoimien kansainvälisen keskuksen, YK:n tai NORDEFECO:n järjestämällä kansainvälisillä kursseilla tai EU:n taisteluosastossa. Kolme haastatelluista komentajista vastasi, ettei ollut saanut aiempaa gender- tai ihmisoikeuskoulutusta. Sekä naisupseerien että komentajien saama koulutus oli kaiken kaikkiaan hyvin

yleisellä tasolla, eikä konkreettisia toimintatapoja, case-harjoituksia tai gender-näkökulman sisällyttämistä kriisinhallintajoukon toimintaan ollut juurikaan koulutettu tai harjoiteltu.

Operaatioalueella ei vastaajien mukaan järjestetty gender-asioita koskevaa täydennyskoulutusta eikä sen integroimista osaksi joukon toimintaa ohjeistettu. Useampi vastaajista totesi gender-toimintaa käsitellyn muutaman kerran ruotsalaisten kanssa käydyissä keskusteluissa ja heidän huomioineen sen enemmän omassa toiminnassaan. Yksi vastaajista totesi koulutuksen puuttumisesta huolimatta huomanneensa, että paras tapa levittää yhdenvertaisuutta oli käyttää naisrauhanturvaajia tukikohdan ulkopuolella erilaisissa tehtävissä.

7.2 Gender-näkökulma operatiivisessa toiminnassa

Suomalainen kriisinhallintajoukko palveli pääosin yhteistoiminnassa ruotsalaisten kanssa Mazar-e Sharifin alueella osana Task Force Northern Lightsia. Ruotsalaiset olivat laatineet pysyväisohjeen gender-toiminnan toteuttamisesta YK:n, Naton ja ISAF:n ohjeiden pohjalta. Ohjeessa käsketään sisällyttää gender-näkökulma osaksi kaikkien joukkojen toimintaa ja kaikkea operatiivista suunnittelua, toimeenpanoa ja arviointia. Komentajan tahto on, että koko henkilöstön on oltava gender-tietoisia ja toteuttaa operaatiot päätöslauselman 1325 hengessä. Gender-näkökulman tarkoituksena osana operatiivista toimintaa on tavoittaa koko paikallisväestö, niin miehet kuin naiset. Operatiivisessa suunnittelussa, toimeenpanossa ja arvioinnissa on aina huomioitava, että afgaaninaisten ja -miesten asema ja elinolot poikkeavat toisistaan merkittävästi. Gender-näkökulmaa tulee käyttää työkaluna ymmärtämään ja arvioimaan operaatioiden vaikutukset eri väestöryhmiin tarkoituksena nostaa operatiivista vaikuttavuutta. Paikallisten naisten tapaaminen on tärkeä instrumentti luottamuksen rakentamiseksi paikallisväestöön ja Afganistanin hallintoon. (SOP 003 GENDER 2012.)

Gender-näkökulman sisällyttäminen operatiiviseen toimintaan toteutetaan pyrkimällä kommunikoimaan paikallisten naisten kanssa operaatioalueella luottamuksen saavuttamiseksi ja kapinallisten toimintamahdollisuuksien heikentämiseksi. Tarkoituksena on kannustaa ja peräänkuuluttaa gender-näkökulman sisällyttämistä toimintaan toimittaessa yhdessä paikallisten asevoimien kanssa. Gender-toiminnan tavoitteena on ohjata ja tukea paikallishallintoa toteuttamaan itsenäisesti koko väestön yhdenvertainen kohtelu. Samalla pyritään vähentämään kapinallisten mahdollisuuksia levittää propagandaa ISAF:sta ja Afganistanin asevoimista. (SOP 003 GENDER 2012.)

Pysyväisohjeessa konkreettisina tehtävinä kaikille joukoille käsketään pyrkiä sisällyttämään toteutettavan operaation henkilöstöön myös naisrauhanturvaajia ja naistulkkeja. Joukkojen mukana toimivien gender-yhteys henkilöiden työtä on tuettava sisällyttämällä heidän syötteensä joukon toimintaan. Normaaliin raportointiin on sisällytettävä havainnot gender-toiminnasta ja varmistettava raportin jakaminen myös gender-neuvonantajalle. Joukkojen tulee varmistua, että koko kriisinhallintahenkilöstölle on koulutettu gender-toiminnan perusteet ja että etenkin etsintäoperaatioissa gender-näkökulma on ymmärretty ja sisäistetty. Lisäksi pysyväisohjeessa on käsketty yksityiskohtaisempia ohjeita gender-neuvonantajalle, esikunnan eri osastoille sekä alajohtoportaille. (SOP 003 GENDER 2012.)

Haastattelujen avulla pyrittiin selvittämään vastaajien käsityksiä ja kokemuksia gender-näkökulman sisällyttämisestä osaksi operatiivista toimintaa. Vastausten perusteella gender-näkökulmalla tarkoitetaan operatiivisessa toiminnassa kohdemaan kulttuurin tuntemista, ymmärtämistä ja sen kunnioittamista. Operatiivisessa toiminnassa on pyrittävä huomioimaan kaikki väestöryhmät tasa-arvoisesti sekä pyrittävä kriisinhallintajoukkojen toiminnalla edistämään eri asemassa olevien ihmisten tasa-arvoistamista. Vastaajat painottivat vähemmistöjen ja haavoittuvien ihmisryhmien huomioon ottamista suunnittelussa, operaation toimeenpanossa ja tiedonkeruussa samanarvoisuuden edistämiseksi. Kaikessa operatiivisessa toiminnassa tulee tiedostaa taustalla vaikuttavat ihmisoikeussäännökset, mutta kuitenkin huomioida tapakulttuurin asettamat rajoitukset. Yksi haastatelluista komentajista mainitsi myös sen, että operatiivisessa toiminnassa tulisi pyrkiä vahingon, vaaran ja haitan aiheuttamisen minimointiin ei-sotilaallisia toimijoita tai kohteita kohtaan. Omalla toiminnallaan joukon tulisi myös näyttää esimerkkiä tasa-arvon toteutumisesta sekä pyrkiä edistämään erityisesti naisten ja lasten aseman parantamista.

Haastateltavien kokemusten mukaan gender-näkökulma ilmeni operaatioiden suunnittelussa kuitenkin hyvin vähän tai ei lainkaan. Naisupseerit eivät esittäneet lainkaan esimerkkejä, kuinka gender-näkökulma olisi ilmennyt operaatioiden suunnittelussa. Haastatelluista komentajista muutama kertoi operaation gender-neuvonantajan osallistuneen suunnitteluun, mutta hänen panoksestaan ei koettu olleen merkittävää hyötyä puheenvuorojen pysyessä yleisellä tasolla ilman konkreettisia toimenpide-ehdotuksia. Muutama vastaajista kertoi, että naisrauhanturvaajia oli suunniteltu tehtäviin kulloisenkin tehtävän vaatimusten mukaan. Operatiivisten tehtävien toimeenpanossa merkittävimmäksi tekijäksi osoittautui naisrauhanturvaajien käyttö yhteyden saamiseksi paikalliseen naisväestöön. Naisrauhanturvaajia käytettiin jonkin verran tiedon keräämisessä paikallisilta naisilta. Alle on koottu vastaajien kokemuksia naisrauhanturvaajien käytöstä erilaisissa tilanteissa.

”Tehtävissä, jossa oli ilmeinen tarve puhuttaa tai tutkia naisia, oli varauduttu asettamalla naissotilaita joukon mukaan. Ruotsalaisilla oli 2-3 tiedustelutoimialalla ja CIMIC-toiminnassa olevaa naista, jotka tukivat MOT-ryhmiä. Esimerkkinä esim. MEDCAP, jossa hoidettiin/rokotettiin myös naisia.” (SKJA komentaja)

”Minua ja muita naispuolisia rauhanturvaajia hyödynnettiin jonkin verran tiedonkeruussa naisväestön keskuudesta. Kävimme esimerkiksi vierailuilla tyttökouluissa, Women’s affairs toimistoissa, naisvankiloissa ja vaaleihin liittyen naisten rekisteröitymis-/äänestyspaikoissa. Lisäksi toimitimme joitain Quick Impact Project -rahoituksella hankittuja materiaaleja/esineitä suoraan kohde-ryhmälle eli paikallisille naisille.” (SKJA naisupseeri)

”Afganistanin toimintakulttuuri vaatii miehen neuvotteluihin, ainakin korkeimmissa tilanteissa. Tosin meillä oli hyviä kokemuksia myös naissotilaiden onnistumisista. Univormu usein neutraloi sukupuolen.” (SKJA komentaja)

Kriisinhallintajoukko toimi esimerkkinä tasa-arvon toteutumisesta, mikäli edustettuna oli molempia sukupuolia. Yksi komentajista totesi, että paikallisen naisväestön aseman parantamiseen keskityttiin enemmänkin CIMIC-toiminnassa kuin muissa operatiivisissa tehtävissä. Yhdellä komentajista oli kokemus räikeisiin epäkohtiin puuttumisesta paikallisväestön keskuudessa sekä vaikuttaminen paikallisviranomaisten toimintaan paikallisen naisen kaappaamisen estämiseksi. Kaiken kaikkiaan kokemuksia gender-näkökulman sisällyttämisestä operatiiviseen toimintaan oli hyvin vähän.

Vielä heikompi tilanne oli vastausten perusteella gender-toiminnan raportoinnin suhteen. Haastateltavista suurin osa totesi, ettei gender-näkökulma ilmennyt raporteissa. Ainoat havainnot gender-toiminnan raportoinnissa olivat gender-neuvonantajan laatimat raportit ja puheenvuorot tilannekatsauksissa. Vastaajat eivät kuitenkaan olleet nähneet raportteja, ja tilannekatsauksen puheenvuoroa ei usein pidetty tai se jäi teoreettiselle tasolle. Komentajien kokemukset gender-neuvonantajan käytöstä ja toiminnasta olivat varsin vähäisiä ja tuntuivat merkityksettömiltä. Gender-neuvonantajan toiminta oli liian teoreettista ja yleisellä tasolla sen toimiessa omana prosessinaan, eikä sitä ollut liitetty osaksi kaikkea toimintaa. Alla oleva esimerkkivastaus kuvaa vastaajien kokemuksia gender-neuvonantajan käytöstä.

”Valitettavasti lisäarvo joukon toiminnalle on ollut erittäin vähäinen, jos ei jopa nolla. Syynä on ollut Gender Advisorien kykenemättömyys tuoda lisäarvoa operatiiviseen toimintaan tai lisätä joukon ymmärrystä gender-asioista osana paikallista kulttuuria. GENAD:n toiminta on usein hyvin yleisellä tasolla (1325) ilman kykyä sitoa periaatteita ja tavoitteita käynnissä olevaan operaatioon. Pahimmillaan Gender Adviseista on tullut eräänlaisia gender-komissaareja, jotka ovat ajaneet omaa agendaansa joukon suuntaan. Parhaimmillaan he ovat puuhastelleet gender-luonteisten CIMIC-projektien parissa. Välillä tuntuu, että GA on joukossa poliittisista syistä ilman selvää tarvetta tai tehtävää. GA:n osalta ovat valitettavasti usein henkilövalinnat pahasti epäonnistuneet. Ei nykymuodossaan tarpeellinen henkilö joukossa.” (SKJA komentaja)

Haastateltavista valtaosa totesi, ettei ollut havainnut sukupuolella olleen merkitystä operaation onnistumiselle. Ainoaksi sukupuolitekijäksi muodostui paikallisesta kulttuurista johtuen se, että rauhanturvaajanaisten tulisi keskustella paikallisten naisten kanssa ja rauhanturvaajamiesten tulisi keskustella paikallisten miesten kanssa. Etuna siis pidettiin yhteyden saamista sekä paikallisiin naisiin että miehiin. Yksikään vastaajista ei ollut kokenut, että naisrauhanturvaajien osallistuminen olisi vaarantanut kriisinhallintajoukon toimintaa. Alla on esimerkkinä SKJA:ssa palvelleen naisupseerin kokemus työskentelystä operaatiossa.

”Sukupuolestani oli hyötyä siinä, että pystyin usein ainoana rauhanturvaajana menemään tiloihin, jotka oli varattu pelkästään paikallisille naisille. Tosin joskus tämä saattoi heikentää omaa turvallisuuttani hetkellisesti, koska en pystynyt ottamaan ketään toista henkilöä mukaani suojaamaan omaa toimintaani. Toki aseeton paikallistulkki seurasi minua aina tapaamisiin. Tehtävieni suorittamista hankaloitti jonkin verran se, että paikalliset miehet eivät yleensä puhuneet suoraan minulle. Käytännössä keskustelu tapahtui yleensä niin, että osoitin kysymykseni tai sanani suoraan kyseiselle miehelle, joka vastasi niihin katsoen joukkomme tulkkia tai miespuolista kollegaani. Sen jälkeen tulkki käänsi vastauksen minulle. Sain siis asiani selvitettyä ja hoidettua, mutta ilman henkilökohtaista kontaktia kyseiseen mieheen.” (SKJA naisupseeri)

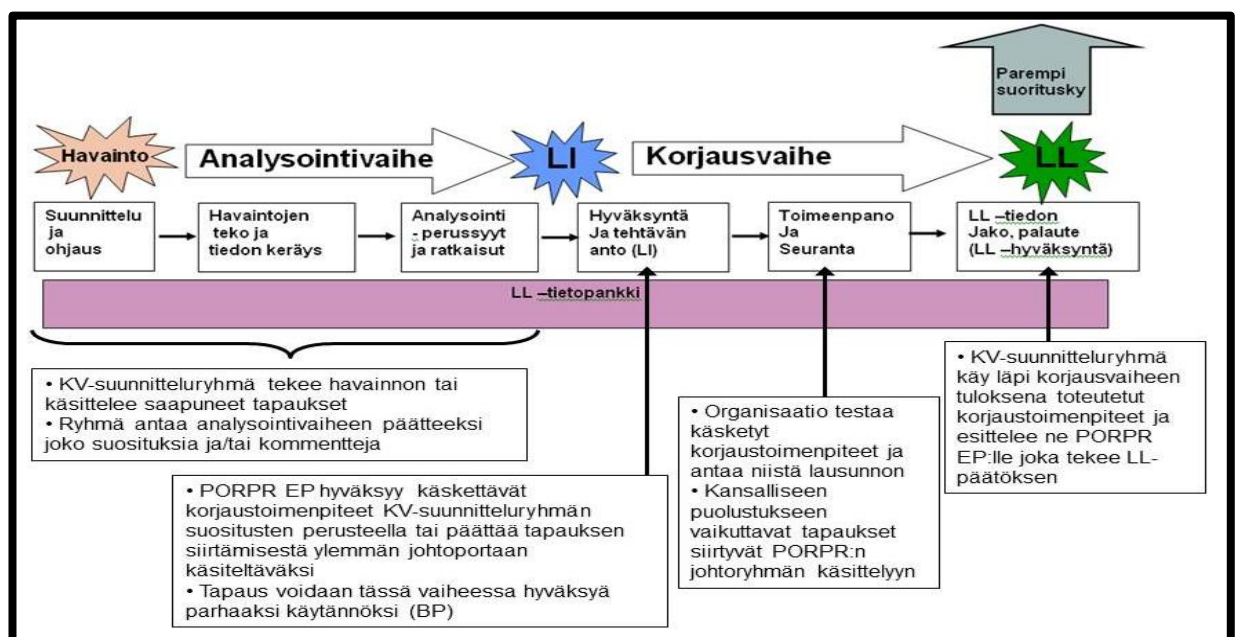
Komentajien vastausten perusteella suomalaiset eivät juurikaan käyttäneet LL-prosessia gender-toiminnan parantamiseksi. Kolme vastaajista mainitsi tietoa kerätyn osana muuta LL-prosessia. Ruotsalaiset käyttivät LL-prosessia oman gender-toimintansa kehittämiseen, mutta tietoa hyvistä käytänteistä ei suomalaisten kanssa juurikaan vaihdettu.

7.3 Lessons Learned -toiminta ja gender-toiminnan kehittäminen

“The purpose of a Lessons Learned procedure and processes is to learn efficiently from experience and to provide validated justifications for amending the existing way of doing things, in order to improve performance, both during the course of an operation and for subsequent operations.”

(The Nato Lessons Learned Handbook 2011, 1).

Kriisinhallintajoukot dokumentoivat tapahtumat, havainnot sekä mahdolliset opit toimialueelta kuvan 8 LL-prosessin mukaisesti. Dokumentointi voidaan toteuttaa esimerkiksi taistelukertomuksilla, joihin kriisinhallintajoukko kirjaa LL-prosessiin liittyvät havainnot. Dokumentoinnin jälkeen kriisinhallintajoukko arvioi havainnon ja tekee päätöksen asian jatkokäsittelystä. Käytännössä LL-havainto esitellään joukon komentajalle, joka tekee asiassa päätöksen tai lähettää asian edelleen käsiteltäväksi ylemmälle johtoportaalle. Toimivaltuuksista riippuen käsittelevä organisaatio voi päättää tapauksesta LL-prosessin tuloksena. Jos toimivaltuudet eivät riitä tapauksesta päättämiseen omassa joukossa komentajan johdolla, siirtyy LL-tapaus prosessin jälkeen ylemmän johtoportaalle käsiteltäväksi. Kukin kriisinhallintajoukko laatii LL-prosessin käsittelyyn tulevista havainnoistaan määrämuotoisen raportin, joka organisaation käsittelyn jälkeen tallennetaan LL-tietokantaan. (PORPR asiakirja HJ874 / 2013.)



Kuva 8: Kriisinhallinnan LL-prosessi (pv) (PVKVK asiakirja AJ20905 / 2013).

Kriisinhallintaoperaatioissa palvelevan henkilöstön jatkuva vaihtuvuus ja organisaatioiden muutokset tuovat oman haasteensa niin sanotun hiljaisen tiedon siirtämiseen. Tiedonkeruusuunnitelman ja ohjeistuksen merkitys korostuu jatkuvan toiminnan arvioinnin, kriittisen tarkastelun ja kehittämisen näkökulmasta. (PORPR asiakirja HJ874 / 2013.) Komentajien ja naisupseerien haastatteluilla pyrittiinkin selvittämään LL-prosessin käyttöä ja toimivuutta gender-toiminnan kehittämisessä. Lisäksi haastateltavilta kysyttiin kehittämistarpeita ja -ehdotuksia gender-näkökulman huomioon ottamiseksi rekrytoinnissa, koulutuksessa ja operatiivisessa toiminnassa.

Molempien haastatteluryhmien vastauksista ilmeni, että tiedottamista ja esittelytilaisuuksia tulisi kohdentaa erityisesti naisille, mikäli naisten määrää halutaan lisätä. Muutama komentajista esitti, että rekrytointia voitaisiin tehostaa suuntaamalla tiedotusta erityisesti naisvarusmiehille ja myös puolustusvoimien siviilityöntekijöille. Naisupseerien vastausten perusteella urasuunnittelulla tulisi mahdollistaa varhaisempi lähteminen kriisinhallintatehtäviin. Rekrytointia tulisi lähestyä kokonaisvaltaisemmin ja rekrytointikanavia tulisi käyttää mielenkiinnon herättämiseksi ja hyvien puolien esille tuomiseksi. Osa vastaajista ei osannut esittää keinoja naisten määrän lisäämiseksi, vaikka pitikin sitä tärkeänä parhaan mahdollisen osaamisen takaamiseksi. Vastausten perusteella tärkeää on pyrkiä etenemään yksilöstä yhtenäisiin joukkoihin toimintaympäristön vaatimukset huomioiden. Yhden komentajan vastauksen perusteella rekrytointia ei ole tarvetta kehittää.

Haastattelujen perusteella koulutusta tulisi kehittää konkreettisemmaksi esimerkkien avulla siten, että jokainen koulutettava ymmärtää, mistä on kysymys. Koulutuksessa tulisi syntyä ymmärrys gender-toiminnan realistisista tavoitteista ja kriisinhallintajoukon mahdollisuuksista vaikuttaa kohdemaan tilanteessa ja kulttuurissa. Koulutuksen tulisi antaa riittävät perustiedot ja -taidot operatiivisesta näkökulmasta operaation ja kohdemaan erityispiirteet huomioiden. Case-tilanteiden harjoittelu koulutuksen kehittämiseksi koettiin erittäin tärkeäksi. Kriisinhallintaoperaatioon lähtevien johtajien tulisi hallita gender-asiat jo ennen rotaatiokoulutusta. Erään komentajan mielestä gender-sanan käyttö rauhanturvaajien keskuudessa koettiin jos sinällään haastavaksi, koska se liitetään usein feminismiin ja naisten asiaksi ja näin ollen gender-kouluttajien tulisikin olla pääosin miehiä. Yksi komentaja sisällyttäisi koulutukseen myös opetusta gender-neuvonantajan käytöstä osana operatiivista suunnittelua.

Gender-näkökulman sisällyttämistä operatiiviseen suunnitteluun voitaisiin vastaajien mielestä kehittää valtavirtaistamalla se osaksi normaalia operatiivista suunnitteluprosessia ja kaikkea toimintaa. Naisupseerin vastausten perusteella rauhanturvaajanaisten asemaa ei tule kuiten-

kaan korostaa, vaan toiminnan tulisi keskittyä nimenomaan kohdemaan gender-toimintaan. Molempien haastatteluryhmien vastauksissa korostettiin gender-neuvonantajan roolia: neuvonantajan tulee kyetä antamaan konkreettista lisäarvoa toimintaan ja olemaan irti yleiseltä teoreettiselta tasolta. Kaiken kaikkiaan tietoisuutta lisäämällä ja kokonaisvaltaisen lähestymisen avulla voidaan kehittää gender-näkökulman huomioimista operatiivisessa toiminnassa.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA YHTEENVETO

Suomen kansallisen toimintaohjelman ja YK:n päätöslauselman 1325 yhtenä tavoitteena on painottaa gender-näkökulmaa ja kiinnittää huomiota naisten osallistumiseen kriisinhallintaan. Päätöslauselmassa korostetaan gender-toiminnan kouluttamisen merkitystä kriisinhallintatehtäviin osallistuville joukoille sekä gender-näkökulman huomioon ottamista operatiivisessa suunnittelussa, toimeenpanossa ja raportoinnissa. Tämä tutkielma sai alkunsa tarpeesta tarttua ajankohtaiseen ja kansalliseen toimintaohjelmaan kirjattuun, mutta suomalaisessa kriisinhallintatoiminnassa vielä sangen tutkimattomaan aihepiiriin.

Tutkielman pääkysymyksenä oli: Miten gender-toiminta on toteutunut sotilaallisen kriisinhallinnan rekrytointin, koulutuksen ja operatiivisen toiminnan osalta? Tutkielman teoreettiseksi taustaksi selvitettiin aiheeseen liittyvän kirjallisuuskatsauksen avulla, miten gender-toimintaa on kansainvälisesti toteutettu ja mitä odotuksia gender-toiminnan suhteen on. Empiirinen rekrytointia koskeva aineisto kerättiin vastauksen selvittämiseksi pääosin tutkielman ensimmäisessä vaiheessa. Tutkimusaineisto naisten rekrytoinnista kerättiin puolustusvoimien palveluksessa olevilta naisupseereilta sekä eri kriisinhallintajoukoissa palvelleilta rauhanturvaajilta. Tutkielman toisessa vaiheessa tutkimusaineisto, joka koski pääosin koulutusta ja operatiivista toimintaa, kerättiin sähköpostihaastatteluilla SKJA:n komentajina toimineilta ja Afganistanissa palvelleilta naisupseereilta. Seuraavassa alaluvussa esitetyt johtopäätökset perustuvat molempien vaiheiden tuloksiin, joita on analysoitu vertaamalla niitä teoreettisen aineiston perusteella havaittuihin keskeisiin teemoihin rekrytointin, koulutuksen ja operatiivisen toiminnan osalta. Tuloksia analysoitaessa on hyödynnetty sotilaspedagogiikan keskeisiä käsitteitä oppiva organisaatio ja sotilaan toimintakyky. Näiden teorioiden avulla on tarkasteltu, miten gender-toiminnan toteuttamisessa on onnistuttu oppivan organisaation ja yksilön toimintakyvyn periaatteiden näkökulmasta ja kuinka niitä voitaisiin edelleen hyödyntää toiminnan kehittämiseksi.

8.1 Vastaukset tutkimuskysymyksiin

Alati muuttuvassa kriisinhallintaympäristössä erityisen tärkeää on kyetä tunnistamaan organisaation oppimisessa vaadittavat muutokset, jotta haluttuun lopputulokseen päästään. Kriisinhallintatehtävissä on oleellista, että toimintakykyiset yksilöt muodostavat tehokkaan suorituskykyisen joukon. Puolustusvoimien oppivana organisaationa tulisi muuttaa itseään vastaamaan kriisinhallintaoperaatioiden muuttuvia vaatimuksia kehittämällä yksilöiden toimintaky-

kyä ja näin ollen koko organisaation suorituskykyä. (Anttila 2010, 195, 197–200; Mäkinen 2010.)

Tutkielman ensimmäisenä alakysymyksenä oli selvittää, mitä gender-toiminnalla tarkoitetaan rekrytoinnissa, koulutuksessa ja operatiivisessa toiminnassa. Tutkielman teoreettisen ja empiirisen aineiston mukaan gender-toiminnalla rekrytoinnissa tarkoitetaan naisten määrän kasvattamisen tärkeyttä, jotta joukossa olisi edustettuna molempia sukupuolia ja toiminta olisi siten kokonaisvaltaisempaa. Rekrytoinnin tulee perustua oikeudenmukaisuuteen ja yhdenvertaisuuteen. Tehtävät on pyrittävä täyttämään tasapuolisesti perustuen osaamiseen ja tehtävän vaatimuksiin. Kaikkien tehtävien tulee olla avoimia molemmille sukupuolille.

Vastauksena tutkielman ensimmäiseen alakysymykseen gender-näkökulman sisällyttämisellä koulutukseen tarkoitetaan tiedon lisäämistä eri väestöryhmien asemasta kohdemaassa. Kriisinhallintatehtäviin lähteville tulisi opettaa, mitä gender-toiminta on kyseessä olevassa operaatioissa. Lisäksi tulisi opettaa kykyä tunnistaa eri sukupuoliroolit eri kulttuureissa. Ajantasaisen koulutuksen tulisi sisältää konkreettisia keinoja tasa-arvoisuuden edistämiseksi, ja näitä keinoja tulisi myös käytännössä harjoitella. Koulutuksen tavoitteena tulisi olla pyrkimys sisällyttää sukupuolinäkökulma ja eri väestöryhmien huomioiminen osaksi ajattelua ja työskentelyä, jotta henkilöstöllä olisi valmius kohdata erilaisia tapoja ja toimia erilaisissa tilanteissa.

Käsiteltäessä ensimmäisen alakysymyksen operatiivista toimintaa, gender-näkökulman sisällyttämisellä operatiiviseen toimintaan tarkoitetaan paikallisväestön tapojen ja kulttuurin kunnioittamista. Kriisinhallintajoukon tulisi kyetä huomioimaan kaikki väestöryhmät tasapuolisesti ja pyrkiä mahdollisuuksien mukaan edistämään heikommassa asemassa olevien ihmisten tilannetta paikallisväestön tasa-arvoistamiseksi. Operatiivisessa toiminnassa ei tule loukata tapakulttuuria, vaan tulee tiedostaa toiminnan taustalla vaikuttavat ihmisoikeusasiat. Vähemmistöt ja haavoittuvat ihmisryhmät on otettava huomioon operaatioiden tiedonkeruussa, suunnittelussa, toimeenpanossa ja raportoinnissa samanarvoisuuden edistämiseksi. Kriisinhallintajoukon esimerkillisellä ja oikeanlaisella toiminnalla onkin mahdollista saavuttaa paikallisten luottamus ja siten vähentää kapinallisten toimintamahdollisuuksia.

Tutkielman toisena alakysymyksenä oli selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat naisten osallistumiseen kansainvälisiin sotilaallisiin kriisinhallintatehtäviin ja miten hakeutumista voidaan edistää. Tutkielman ensimmäisessä vaiheessa tähän kysymykseen kerättiin vastauksia (luku 5), joita täydennettiin toisessa vaiheessa (luku 7). Naisten osallistumisesta kriisinhallintatehtäviin

saatavat mahdolliset hyödyt olivat teoreettisen ja empiirisen aineiston osalta yhteneviä. Tutkielman tulokset osoittivat, että naisten määrän lisäämisen positiiviset vaikutukset, paikallisten naisten tarpeiden huomiointi, ryhmän kommunikointikyvyn parantaminen ja esimerkin näyttäminen, ovat samantyyppisiä kansainvälisissä tutkimuksissa esitettyjen vaikutusten kanssa. Tärkeintä on joukon monipuolisuus siten, että joukossa toimii sekä naisia että miehiä.

Tehokkaimpaan lopputulokseen kriisinhallintaoperaation kannalta päästään naisten ja miesten työskennellessä yhdessä tasavertaisina. Heterogeeniset joukot on todettu toimiviksi niin puolustusvoimissa kuin yritysmaailmassa, sillä ne tuovat asioiden käsittelyyn ja näkökulmiin monipuolisuutta ja toiminnanvapautta. Naisten ja miesten sekaryhmillä on vaikutusta paitsi paikallisväestön myös joukon sisäiseen tasa-arvoon. Merkittävin hyöty saavutetaan siinä, että kriisinhallintajoukon on mahdollista tavoittaa koko paikallisväestö ja huomioida paikallinen kulttuuri. Paikallisväestön kohtaamisessa henkilökohtaisten ominaisuuksien tulee tukea tehtävissä toimimista. Tärkeimpinä ominaisuuksina voidaan pitää sosiaalisia taitoja, ihmiskeskeyttä ja yhteistoimintakykyä. Naisten ollessa kriisinhallintatehtävissä selkeänä vähemmistönä saattaa tehtävissä oleviin naisiin kohdistua kuitenkin vähemmistönä olemisen paineita. Tällöin yksilö ei välttämättä edes halua tuoda esille sukupuolen tuomia hyötyjä.

Vertailtaessa naisrauhanturvaajien määrää eri maiden välillä ei pelkästään prosenttiosuuksien perusteella voida tehdä johtopäätöksiä eri maiden eroista. Naisten määrään vaikuttavat monet muutkin seikat, kuten asepalveluksen suorittaminen kotimaassa. Taustaksi voidaan todeta, että vuonna 1980 Ruotsissa ensimmäiset vapaaehtoiset naiset suorittivat asepalveluksen ilmavoimissa, minkä jälkeen vuonna 1989 naisille avautui mahdollisuus hakeutua kaikkiin tehtäviin. Nykyään Ruotsin asevoimista on noin 13 prosenttia naisia, joista 5,5 prosenttia on upseereita tai erikoisupseereita. Aliupseereita, sotilaita ja merimiehiä on noin 12 prosenttia. (Historik - Försvarsmakten 2015.)

Suomalaisissa kriisinhallintajoukoissa naisten osuus on alle viisi prosenttia, kun muun muassa eurooppalainen keskiarvo sekä Kanadan ja Yhdysvaltojen keskiarvot ovat suuremmat. Toisen vaiheen tulokset todentavat eron Suomen ja Ruotsin naisrauhanturvaajien määrässä. Haastateltavien palvellessa Afganistanissa suomalaisia naisia työskenteli SKJA:ssa kriisinhallintatehtävissä keskimäärin 2–5, kun taas ruotsalaisten naisten määrä oli moninkertainen, noin 20–40 henkilöä. Johtopäätöksenä voidaan todeta Suomen jäävän naisten määrän lisäämisessä merkittävästi jälkeen vertailuista maista. Osasyynä tähän lienee se, että Suomessa naisten vapaaehtoinen asepalvelus on tullut mahdolliseksi vuonna 1995, mikä esimerkiksi Ruotsiin verrattuna on huomattavasti myöhemmin.

Tutkimustuloksissa tuli erityisen vahvasti esille näkemys, että kriisinhallintatehtävään on sukupuolesta huolimatta valittava sopivin henkilö. Perusteluna pidettiin tasapuolisuutta ja samanarvoisuutta myös rekrytoinnissa. Tehtävien täyttämisen tulee tapahtua tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti. Sukupuolen ei tule olla itsetarkoitus, vaikka naistenkin osaamista tarvitaan kaikilla tasoilla ja tehtävissä. Kun naisten vaikuttimia hakeutua kriisinhallintatehtäviin tarkasteltiin toimintakyvyn osa-alueiden avulla, nousivat sosiaaliset syyt tärkeimmiksi. Merkittävin peruste olla hakeutumatta kriisinhallintatehtäviin olivat perhesyyt, jotka vaikuttivat eniten naisupseerien hakeutumattomuuteen. Perinteiset sukupuoliroolikäsitykset perhe-elämän suhteen ovat yhä tiukassa, vaikka naisupseerit voidaan mieltää sukupuoliroolijaon ”edelläkävijöiksi” heidän palvellessaan miesvaltaisessa ja usein ”miesten työksi” miellettyssä 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.

Operatiivisia tehtäviä on maailmanlaajuisesti rajattu sukupuolen perusteella. Suuressa osassa maita naisia onkin sijoitettu ainoastaan esikunta- ja tukitehtäviin. Näkökulmaa on perusteltu naisten ja miesten erilaisella fyysisellä tai psyykkisellä toimintakyvyllä. Vastaavaa toimintakyvyn mahdollista erilaisuutta ei tullut esille empiirisessä aineistossa. Tulosten perusteella vastaajat olivatkin täysin yksimielisiä siitä, että tehtäviä ei tulisi rajata sukupuolen mukaan. Tässäkin painotettiin osaamisen ja vaatimusten täyttymisen olevan ratkaisevaa. Ainoastaan paikallisväestön mentorin tehtäviä voidaan kohdemaan kulttuurista johtuen joutua rajaamaan turvallisuustekijöiden vuoksi. Tietyissä tehtävissä naisten määrää lisäämisellä voi olla negatiivisia vaikutuksia turvallisuuteen. Ottamalla haitat huomioon ja tiedostamalla ne voidaan epäkohtiin puuttua ja kasvattaa operaation turvallisuutta.

Oppivan organisaation näkökulmasta rekrytoinnissa toteutettavan gender-toiminnan pitäisi tämän tutkimuksen tulosten perusteella ilmetä siten, että sekä naisia että miehiä rekrytoidaan samoilla perusteilla kumpaakaan ryhmää suosimatta. Organisaation sisällä säännöt ja perusteet ovat kaikille samat. Toisaalta YK:n päätöslauselman ja Pääesikunnan käskyn mukaan naisten määrää tulisi pyrkiä aktiivisesti kasvattamaan. Puolustusvoimat organisaationa ei tulosten perusteella ole tehnyt merkittäviä toimenpiteitä naisten määrän lisäämiseksi. Tutkimustulosten perusteella naisten rekrytoimiseksi tehtyjä toimenpiteitä ovat olleet lähinnä käskyissä kirjoitetut ohjeet, joiden tarkoitus on ollut kannustaa naisia hakeutumaan kriisinhallintatehtäviin. Konkreettisia ja aktiivisia rekrytointitoimenpiteitä ei tutkimustuloksista ilmene, eikä naisten määrässä myöskään ole tapahtunut kasvua. Aiemmissa luvuissa on jo todettu, että

naisten määrää on jatkossakin hankala nostaa. Tällöin oppivan organisaation tulisi kyetä tunnistamaan reunaehdot ja olemassa olevat rajoitukset sekä keskittyä niihin muutoksiin, jotka Suomen kaltaisessa pienessä valtiossa on mahdollista toteuttaa.

Tutkielman kolmannella alakysymyksellä selvitettiin, miten kriisinhallintatehtäviin lähtevien sotilaiden gender-koulutus on toteutettu. Teoreettisen aineiston mukaan gender-toiminta tulee kouluttaa kaikille kriisinhallintatehtäviin lähteville ja erityisesti avaintehtävissä toimiville henkilöille. Vaiheen kaksi empiirisistä tuloksista kuitenkin ilmeni, että SKJA:ssa palvelleiden henkilöiden aiemmin saama gender-koulutus oli hyvinkin vaihtelevaa. Gender-peruskoulutus annetaan kaikille SKJA:n rotaatiokoulutuksen yhteydessä. Tästä huolimatta osa vastaajista ei tunnistanut saaneensa gender-koulutusta tai tiennyt YK:n päätöslauselmasta 1325 tai Suomen kansallisesta toimintaohjelmasta. Osa vastaajista kertoi joukon saaneen rotaatiokoulutuksessa gender-asioista ainoastaan hyvin niukan koulutuksen, joka koski lähinnä naisten ja tyttöjen asemaa Afganistanissa sekä kriisinhallintajoukon käyttäytymissääntöjä. Teoreettisen aineiston mukaan koulutuksen tulisi olla konkreettista ja pääpainon operatiivisessa vaikuttavuudessa. Gender-näkökulma tulisi kyetä liittämään osaksi kaikkea koulutusta. Empiiristen tulosten perusteella SKJA:n operaatioissa palvelleille rauhanturvaajille gender-toiminnasta saatettiin puhua yleisellä tasolla, mutta sen huomioimista ja soveltamista osaksi joukon operatiivista toimintaa ei koulutettu tai ohjeistettu.

Gender-toiminnan sekä ihmisoikeus- ja tasa-arvoasioiden opetusta vastaajat ilmoittivat saaneensa virkauransa aikana ennen rotaatiokoulutusta vaihtelevasta riippuen siitä, missä tehtävissä olivat uransa aikana toimineet tai mille kurseille osallistuneet. Johtopäätöksenä voidaan todeta, ettei gender-, ihmisoikeus- tai tasa-arvoasioita kouluteta virkauran aikana systemaattisesti. Teoreettisesta aineistosta ilmeni, että kotimaassa annettua gender-koulutusta tulisi täydentää operaatioalueella osaksi omaa tehtävää. Empiirisen aineiston perusteella täydennyskoulutusta ei kuitenkaan toimialueella annettu. Vastausten perusteella täydennyskoulutus koski joitakin ruotsalaisia toimijoita, joita olivat lähinnä erityiset naisryhmät (Female Engagement Teams) tai sekaryhmät (Mixed Teams). Muutama komentajista kertoi saaneensa lyhyen tietoisuuden gender-asioista gender-neuvonantajalta. Voidaankin todeta, että suomalaiselle kriisinhallintajoukoille ei Afganistanissa anneta täydennyskoulutusta gender-toiminnasta. Syynä tähän lienee kiire aloittaa toiminta tehtävissä, joten täydennyskoulutukseen ei ole aikaa eikä resursseja henkilöstön hoitaessa omia varsinaisia tehtäviään.

Oppivan organisaation periaatteiden mukaisesti koulutusta tulee arvostaa ja tarjota kaikilla tasoilla. Kriisinhallintatehtävissä vaadittavaa koulutusta on mahdollista kehittää vastaamaan

kriisinhallintaoperaation vaatimuksia. Tulosten perusteella gender-toimintaa koulutettiin vaihtelevasti, ja pääosa koulutuksesta annettiin rotaatiokoulutuksessa ennen operaatioon lähtöä. Pääesikunnan käskyn mukaan koulutusta tulisi antaa kaikilla tasoilla etenkin johtotehtäviin sijoitettavien upseerien uran aikana. Puolustusvoimat on oppivan organisaation periaatteiden mukaisesti käskenyt gender-toiminnan kouluttamisen, mutta tutkimustulosten perusteella gender-toiminnan kouluttaminen ei ole toteutunut kaikilla tasoilla.

Teoreettisesta aineistosta ilmeni, että joissakin maissa kriisinhallintakoulutuksen aikana tehtävien fyysisten testien rajat ovat sukupuolen perusteella erilaiset. Vaiheen yksi ja kaksi empiiristen tulosten perusteella niiden testirajojen, joiden perusteella hakija hyväksytään kriisinhallintatehtäviin, tulee ehdottomasti olla samat molemmilla sukupuolilla. Perusteena tälle voidaan aineiston perusteella pitää sitä, että testien rajoissa tulee noudattaa tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta. Testeillä on kyettävä mittaamaan tehtävässä vaadittavaa toimintakykyä sukupuolesta riippumatta. Testien rajojen tulee perustua kyseisessä tehtävässä vaadittavaan toimintakyvyn mittaamiseen. Kriisinhallintatehtävien vaatimat fyysisen ja psyykkisen toimintakyvyn testit on toteutettava siten, että operaation turvallisuutta ei vaaranneta. Puolustusvoimissa henkilöstön rekrytoinnissa yksilöiden toimintakyvylle on asetettu sukupuolesta huolimatta samat vaatimukset. Kriisinhallintatehtäviin lähtöä edeltävän toimintakyvyn mittaamisen tulee perustua tehtävässä vaadittavaan toimintakykyyn. Gender-toiminnan näkökulmasta toimintakyvyn mittaamisen on tapahduttava tasapuolisesti ja tehtävän vaatimukset huomioiden.

Tutkielman neljännellä alakysymyksellä selvitettiin, miten gender-näkökulma on huomioitu kriisinhallintajoukkojen operatiivisessa toiminnassa. Teoreettisen aineiston mukaan operaation suunnittelussa tulee huomioida eri väestöryhmät, tuntea operaatioalue, käyttää mahdollisuuksien mukaan gender-neuvonantajan asiantuntemusta sekä suunnitella joukon kokoonpano operaation vaatimusten mukaisesti. Vaiheen kaksi empiiristen tulosten perusteella gender-näkökulman huomioiminen ei juurikaan toteutunut operaatioiden suunnittelussa. Syynä tähän voi olla, että gender-näkökulman sisällyttämistä ei välttämättä osattu tehdä tai sitä ei ajateltu tai ei koettu tarpeelliseksi. Kriisinhallintajoukoissa palvelee hyvin vähän naisia, ja vähäisen määrän vuoksi heitä ei ole mahdollista käyttää siten, että joukossa olisi aina molempia sukupuolia edustettuna.

Tutkielman teoreettisen aineiston mukaan gender-näkökulman huomioiminen operaatioiden toimeenpanossa tarkoittaa eri väestöryhmien huomioimista, toimintaa siviilien ja heikommissa asemassa olevien suojelemiseksi sekä näiden pohjalta muodostetun tilannekuvan huomioon ottamista toiminnassa. Operaation aikana tulisi kyetä tarpeen mukaan kommunikoimaan eri

väestöryhmien edustajien kanssa ja puuttumaan räikeisiin epäkohtiin yhteistyössä paikallisviranomaisten kanssa. Tutkielman empiirisen aineiston perusteella gender-näkökulmalla käsitetään pääsääntöisesti vain tilanteet, joissa naisrauhanturvaajia käytetään yhteyden saamiseksi paikallisiin naisiin. Syynä gender-toiminnan kokemusten vähäisyyteen saattaa olla se, että haastateltavat eivät toimineet paikallisväestön mentorin tehtävissä, joissa gender-asioista saataisi olla enemmän havaintoja ja kokemuksia. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että gender-toiminta käsitetään usein vain naisrauhanturvaajien määrän kasvattamisena, vaikka gender-näkökulman huomioimista voidaan edistää muillakin keinoin kokonaisvaltaisemmin. Kriisinhallintaoperaatioilla pyritään kokonaisvaltaisesti turvallisuusympäristön parantamiseen ja normaaliyhteiskunnan toimintojen ja palvelujen palauttamiseen.

Gender-näkökulma tulee raportoida siten, että operaation jälkeiseen normaaliin raportointiin sisällytetään gender-asioden analysointi. Tällä tarkoitetaan sitä, että raportoidaan esimerkiksi operaation vaikutuksesta paikallisväestöön, heidän tapoihinsa ja suhtautumiseensa. Operaation hyvät käytännöt tulisi raporttien pohjalta kyetä tunnistamaan ja jakamaan kriisinhallintajoukossa. Empiiristen tulosten perusteella gender-näkökulmalla raportoinnissa käsitettiin lähinnä gender-neuvonantajan laatimat raportit, joita ei käsitelty kriisinhallintajoukon kesken. Johtopäätöksenä voidaan olettaa, että normaaliraportointi käsittää gender-asioita, esimerkiksi operaation vaikutuksista väestöön, vaikka tämä ei vastauksista ilmenekään. Syynä tähän saattaa olla, että termi gender on hankala ymmärtää eikä välttämättä ole täysin sisäistetty, mitä gender-näkökulmalla tarkoitetaan.

Teoreettisen aineiston perusteella operaation ja tehtävien toteuttamisen kannalta tärkeimpiä sukupuolen merkityksistä ovat keskusteluyhteyden luominen ja luottamuksen rakentaminen koko operaatioalueen väestöön. Empiiristen tulosten perusteella ilmeni kuitenkin, ettei sukupuolella käytännössä ollut väliä operaation kannalta. Vastauksista ilmeni ainoana etuna, että Afganistanin kulttuuri huomioiden naisrauhanturvaajien on helpompi saada yhteys paikallisiin naisiin ja miesrauhanturvaajien on helpompi saada yhteys paikallisiin miehiin. Käytännön kokemukset vastausten perusteella olivat kuitenkin kovin vähäiset. Syynä saattaa olla, ettei suomalaisia naisia palvellut juurikaan operatiivisissa tehtävissä. Naisten osallistumisesta kriisinhallintaan saataisi teoreettisen aineiston perusteella olla vaaraa kriisinhallintajoukon toiminnalle. Perusteena tähän pidettiin sitä, että rauhanturvaajamiehet saattavat käyttäytyä ylisuojelevasti rauhanturvaajanaisia kohtaan. Myös kulttuurin aiheuttamat erilaiset toimintatavat, esimerkiksi naisten pukeutuminen, voivat kiristää tilannetta. Empiirisen aineiston tulosten perusteella ilmeni kuitenkin yksimielisesti, ettei naisrauhanturvaajien osallistuminen vaarantanut millään tavoin joukon toimintaa.

Teoreettisen aineiston mukaan kriisinhallintajoukkoon tulisi kuulua gender-neuvonantaja (Gender Advisor), gender-kenttäneuvonantaja (Gender Field Advisor) ja gender-yhteyshenkilö (Gender Focal Point). Empiirisessä aineistossa mainittiin, että kriisinhallintajoukkoon olisi kuulunut ainoastaan gender-neuvonantaja. Ongelmaksi muodostui, ettei gender-toimintaa saatu liitettyä osaksi kaikkea toimintaa. Kaiken kaikkiaan gender-neuvonantajan työ koettiin varsin näkymättömäksi kokonaisuuden kannalta, sillä se toimi omana prosessinaan. Osasyynä tähän voidaan pitää sitä, ettei gender-neuvonantajalla ollut vastausten perusteella alaisena toimivia henkilöitä operatiivisissa joukoissa. Tämän seurauksena gender-toiminta jäi hyvin yleiselle tasolle, eikä sitä saatu sulautettua joukon toimintaan.

Teoreettisen aineiston mukaan gender-toiminnasta tulisi kerätä tietoa ja kokemuksia oppivan organisaation LL-prosessin mukaisesti toiminnan parantamiseksi ja hyvien käytäntöjen tunnistamiseksi. Empiirisestä aineistosta ilmeni, ettei gender-toiminnasta kerätty juurikaan kokemuksia, ainakaan suomalaisten toimesta. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että vaikka LL-prosessia käytettiin toiminnassa, ei siinä kuitenkaan huomioitu tai koettu tärkeäksi gender-asioiden kokoamista. Toisaalta saattaa olla, etteivät vastaajat olleet kokeneet tai tunnistaneet gender-toimintaan viittaavia asioita. Kokemuksia tapahtumista vaihdettiin kuitenkin jonkin verran lähinnä ruotsalaisten kanssa käydyissä keskusteluissa. Organisaation toiminnan kehittämiseksi olisi ensiarvoisen tärkeää, että kokemukset ja hyvät käytännöt saataisiin kerättyä ja dokumentoitua sekä otettua käyttöön tulevillekin kriisinhallintajoukoille oppivan organisaation periaatteiden mukaisesti.

Tutkielman pääkysymykseen eli siihen, miten gender-toiminta on toteutunut sotilaallisen kriisinhallinnan rekrytoinnin, koulutuksen ja operatiivisen toiminnan osalta, pystytään vastamaan alakysymysten vastausten avulla. Voidaan todeta, että gender-toimintaa ei ole rekrytoinnissa sukupuolinäkökulmasta kyetty huomioimaan riittävästi, koska naisrauhanturvaajien määrää ei ole saatu kasvatettua. Tarkasteltaessa tutkimustuloksia asetettuihin tavoitteisiin nähden voidaan todeta naisten määrän lisäämisen kriisinhallintatehtäviin olevan hyvin haasteellista. Tällä hetkellä Suomen osallistuminen sotilaallisiin kriisinhallintaoperaatioihin on kaiken kaikkiaan alhaisella tasolla eikä tehtäviä ole suuria määriä tarjolla. Naisten osuus asepalveluksen suorittaneista henkilöstöstä on edelleen erittäin pieni, joten naisten määrä kriisinhallintatehtävissä ei tule lähivuosina merkittävästi kasvamaan. Virassa olevien naisupseerien osallistuminen kriisinhallintatehtäviin suhteessa puolustusvoimien virassa olevien naisupseerien kokonaismäärään on korkealla tasolla. Henkilömääränä se on kuitenkin vähäistä, ja mielenkiintoisena havaintona voidaankin todeta, että kriisinhallintatehtäviin halukkaita naisupseereita 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, sillä pääosa heistä on kiinnostuneita palvelemaan kansainvälisissä tehtävissä. Laajemmassa mittakaavassa on kiinnitettävä edelleen huomiota naisten rekrytointiin koko puolustusvoimiin, niin vapaaehtoiseen asepalvelukseen kuin puolustusvoimien vakituisiin virkoihin. Tutkielman tulosten mukaan kehityskohteita rekrytoinnin parantamiseksi on olemassa, ja mikäli naisten määrää kriisinhallintatehtävissä halutaan lisätä, näyttäisi siihen myös olevan keinoja. Toisaalta tulisi päättää, halutaanko naisten määrää kasvattaa ja tehdä konkreettisia toimenpiteitä määrän lisäämiseksi vai tulisiko henkilöstön gender-osaamisen olla ratkaisevammassa roolissa sukupuolesta riippumatta. Ymmärrettävää on, että tietyissä tapauksissa sukupuolella voi olla ratkaiseva merkitys, mutta paljon gender-toimintaa kyetään tehostamaan myös ilman sukupuolisidonnaisuutta.

Koulutuksen osalta voidaan todeta, että gender-koulutusta annetaan kaikille kriisinhallintatehtäviin lähteville ainakin rotaatiokoulutuksessa. Koulutuksen tulisi kuitenkin olla pitkäjänteisempää etenkin johtajien ja puolustusvoimien virassa olevien henkilöiden kouluttamisessa, jotta siitä tulisi automaattisesti osa normaalia toimintaa. Gender-koulutus tulisikin kyetä sulauttamaan osaksi kaikkea koulutusta konkreettisin toimenpitein ja harjoituksen. Koulutuksen ja ymmärryksen puute näkyy myös operatiivisessa toiminnassa. Gender-toimintaa ei ole kyetty integroimaan osaksi operatiivista toimintaa, eikä se ole keskeisenä asiana joukon toiminnassa. Tämän vuoksi gender-toiminta pitäisikin saada kytkettyä konkreettisesti ja kokonaisvaltaisesti osaksi kriisinhallintajoukon kaikkea toimintaa nimenomaan operaation vaikuttavuuden ja tavoitteiden täyttämisen näkökulmasta.

Organisaation oppimisen syklin (luku 2.2.1, kuva 2) mukaisesti uusi toiminta tulisi ensin suunnitella, mikä on gender-toiminnan osalta toteutettu laatimalla YK:n päätöslauselman pohjalta Suomen kansallinen toimintaohje ja Pääesikunnan käsky. Porin prikaati on huomionnut käskyn vaatimukset ja sisällyttänyt gender-toiminnan kouluttamisen osaksi rotaatiokoulutusta. Tulosten perusteella muilla tasoilla koulutus on jäänyt pääosin toteutumatta. Koulutuksen puutteen tai gender-toimintaan liittyvän puutteellisen ymmärryksen vuoksi oppivan organisaation syklin mukainen toimintavaihe gender-toiminnan toteuttamiseksi kriisinhallintaoperaatiossa on jäänyt vähäiseksi. Tutkielman teoreettisen ja empiirisen aineiston avulla on pyritty löytämään vastaukset viidenteen alakysymykseen, miten gender-toimintaa voitaisiin kehittää rekrytoinnissa, koulutuksessa ja operatiivisessa toiminnassa. Kehittämistapoja on luettavissa edellisten alakysymysten vastauksista ja merkittävimmät toimenpide-ehdotukset on koottu lukuun 8.2.

8.2 Toimenpide-ehdotukset koottuna

Tutkielman teoreettisen ja empiirisen aineiston yhdistämisellä kyettiin kartoittamaan useita toimenpide-ehdotuksia rekrytoinnin kehittämiseksi gender-näkökulmasta. Naisten määrää voidaan lisätä tukemalla työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Perhettä voidaan tukea monilla eri tavoilla lähtien tiedottamisesta aina taloudelliseen tukeen asti. Kehittämisehdotuksena perheellisille rauhanturvaajille, niin miehille kuin naisille, voitaisiin maksaa tukea kotiin jäävien lapsien hoidon tukemiseksi.

Toisena toimenpide-ehdotuksena on rekrytoinnin suuntaaminen halutulle kohderyhmälle järjestämällä esittelytilaisuuksia ja tiedottamalla avoimista tehtävistä entistä yksilöidymmin. Etujen ja haittojen selvittämisen avulla naisia voidaan rekrytoida, kannustaa sekä motivoida hakeutumaan tehtäviin, joista saavutetaan operaation näkökulmasta parempia tuloksia. Kriisinhallintatehtävien houkuttavuutta voidaan tehostaa oikein kohdennetulla viestinnällä ja yksilön motivaatiota kriisinhallintatehtäviin hakeutumisessa kasvattaa tuomalla viestinnässä esiin haastavat tehtävät, sekä mahdollisuus kehittää ammattitaitoa ja saada arvokkaita kokemuksia.

Kolmantena toimenpide-ehdotuksena on lisätä kriisinhallintatehtävistä tiedottamista ja niihin kannustamista joukko-osastotasolla. Naisupseerit ovat 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. Toimenpide-ehdotuksena on tukea hakeutumista kriisinhallintatehtäviin varhaisemmalla urasuunnittelulla, koska motivaatioon hakeutua kriisinhallintatehtäviin todettiin vaikuttavan myös henkilön ikä. Mikäli nuorempana ei ollut palvellut kriisinhallintatehtävissä, ei myöskään vanhempana välttämättä ollut motivaatiota hakeutua. Vaikuttaakin siltä, että mikäli henkilö palvelee kerran kriisinhallintatehtävissä, hän todennäköisemmin hakeutuu tehtäviin uudestaan.

Tutkimustulosten perusteella kyettiin kartoittamaan toimenpide-ehdotuksia genderkoulutuksen kehittämiseksi. Tulosten perusteella henkilöstön toimintakyvyn mittaamisen koulutuksen aikana on perustuttava yhdenvertaisuuteen ja tehtäväsidonnaisiin testirajoihin. Rajojen ja testien suunnittelua varten on ensin tunnistettava operatiivisen tehtävän edellyttämä vaatimus. Toiseksi tulee tunnistaa, mitä tehtävän toteuttaminen vaatii henkilön toimintakyvyl-

tä. Tämän jälkeen suunnitellaan testi, joka mittaa tehtävässä vaadittavaa toimintakykyä. Viimeisenä asetetaan tehtävän minimiraja, joka perustuu tehtävän toteuttamiseen.

Toisena toimenpide-ehdotuksena on gender-koulutuksen kehittäminen kokonaisvaltaiseksi. SKJA:n rotaatiokoulutuksessa gender-koulutuksen osuus on alle kymmenen prosenttia kaikesta koulutuksesta. Koulutusaikaa pidentämättä tehokas vaihtoehto on pyrkiä sulauttamaan gender-näkökulma osaksi kaikkea koulutusta. Tämä edellyttää koko kouluttajahenkilöstön sitouttamista asiaan, jotta gender-koulutus olisi konkreettista ja sen pääpaino olisi operatiivisessa vaikuttavuudessa. Koulutuksen tuloksena tulee syntyä ymmärrys gender-toiminnan realistisista tavoitteista ja mahdollisuuksista toimia kohdemaan tilanteessa ja kulttuurissa. Koulutuksen vaikuttavuuden tuloksia tulisi mitata säännöllisesti ja toimintaa kehittää tulosten perusteella aktiivisesti. Henkilöiden valmiuksia on mahdollista kehittää tehokkaimmin toimintakykyä kehittämällä. Hyvän toimintakyvyn omaavalla rauhanturvaajalla on kyky ja valmius toimia. Gender-toiminnan näkökulmasta toimintakyvyn tulisi käsittää paitsi perinteiset sotilaan taidot myös neuvottelutaidot sekä valmius toimia oikein yllättävissä ja muuttuvissa tilanteissa turvallisuusympäristön rakentamiseksi.

Kolmantena toimenpide-ehdotuksena on gender-toiminnan kouluttaminen etenkin puolustusvoimien henkilökunnalle jo kadettikoulusta alkaen. Nyt gender-sana jo sinällään aiheuttaa negatiivisia reaktioita, kun ei tarkkaan ymmärretä, mistä on kysymys. Gender-koulutuksen avulla tulisikin ehdottomasti pyrkiä sisällyttämään gender-näkökulma osaksi kaikkea toimintaa kaikilla tasoilla, jolloin varsinaisen rotaatiokoulutuksen aikana riittäisi operaation erityispiirteiden kouluttaminen perusteiden ollessa jo hallussa. Toimintakyky tulisi gender-toiminnan näkökulmasta ymmärtää kokonaisvaltaisemmin. Rauhanturvaajien osalta kokonaisvaltaista toimintakykyä voidaan kehittää oikeanlaista koulutusta ja ymmärrystä lisäämällä sekä toimivan palautejärjestelmän avulla. Tulosten perusteella gender-toimintaa ei pääosin ollut kyetty kytkemään osaksi laajempaa kokonaisuutta. Yksilölle voidaan opettaa toistuvien harjoitusten avulla toimintaa ja osaamista ilman persoonallisuuden ja eettisyyden kehittymistä. Taito ja toimintakykyisyys ilmenevät kuitenkin kykyinä toimia vastuullisesti kuormittavissa, ennalta arvaamattomissa tilanteissa ja ympäristöissä.

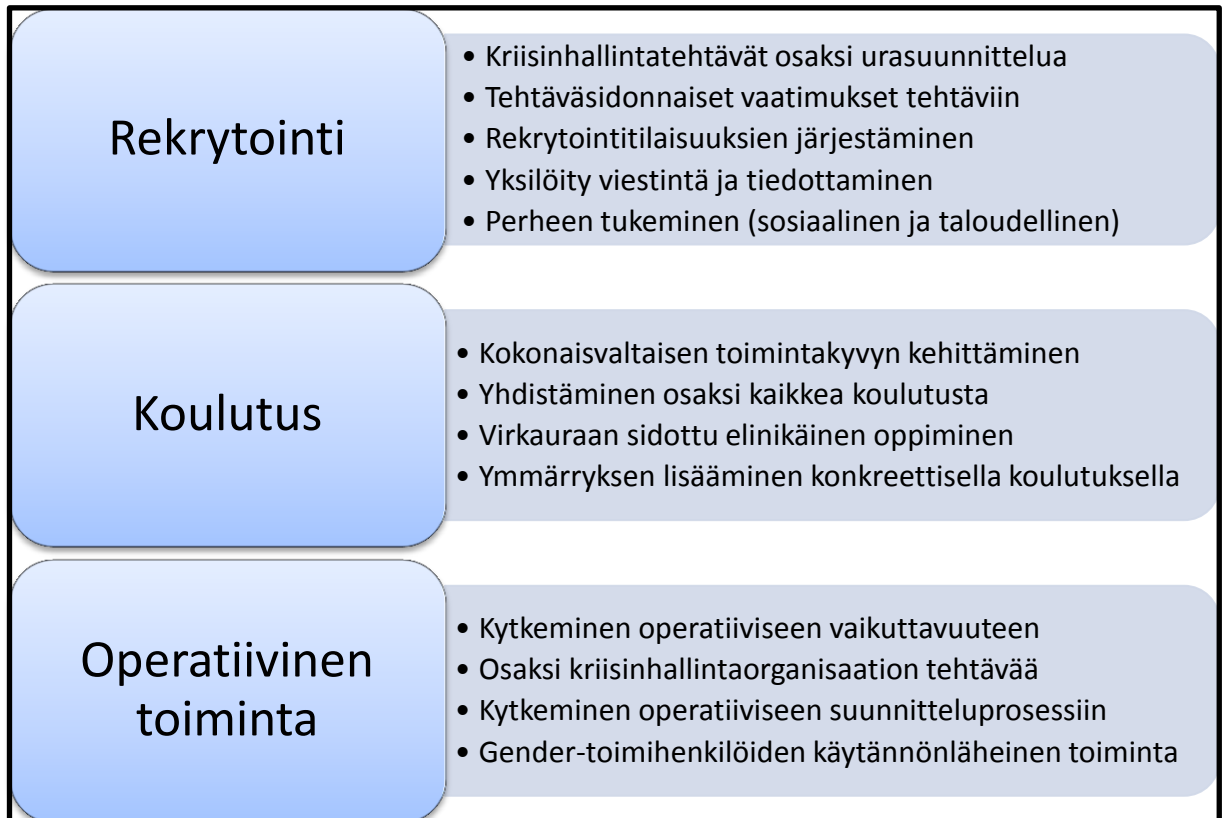
Tulosten perusteella ensiarvoisen tärkeää on kyetä ymmärtämään kohdemaan arvot ja kulttuuri. Kokonaisvaltainen toimintakyky edellyttää valmiuksia toimia eettisesti oikein ja harkitusti. Kokonaisvaltaista toimintakykyä kehittämällä yksilöllä on myös valmius muuttaa rutiineja ja ottaa huomioon toiminnan ja päätöksenteon vaatimukset. Gender-toiminnan näkökulmasta kriisinhallintatehtävissä palvelevien tulisi olla tehtävän vaatimukset huomioiden riittävän toi-

mintakykyisiä, jotta kommunikaatio ja luottamus paikallisväestöön kyetään rakentamaan. Kokonaisvaltaisen toimintakyvyn rakentaminen varsinkin reserviläisten osalta on haastavaa koulutusajan ollessa lyhyt. Puolustusvoimien virassa olevien upseerien ja aliupseerien kokonaisvaltaista toimintakykyä voidaan kehittää virkauran läpi kestäväällä oppimisella sulauttamalla gender-koulutus osaksi muuta koulutusta.

Myös gender-näkökulman sisällyttämistä operatiiviseen toimintaan on mahdollista kehittää. Toimenpide-ehdotuksena tutkimusaineiston perusteella on, että gender-toiminta tulisi saada kytkettyä selkeästi kriisinhallintaoperaatioiden operatiiviseen vaikuttavuuteen, ei poliittisesti painotetuksi henkilöstöressurssiaksi naisten määrän tai oikeuksien lisäämiseksi. Gender-toiminnan tulisi olla osana kriisinhallintaorganisaation tehtävää, jolloin gender-näkökulma saataisiin todennäköisemmin valtavirtaistettua osaksi operatiivista suunnittelua, toimeenpanoa ja raportointia.

Konkreettisena toimenpide-ehdotuksena on, että gender-toiminnan tulisi olla omana alalukunaan operatiivisissa suunnitelmissa, jolloin se tulisi varmemmin huomioiduksi. Toisaalta tämä saattaa rajoittaa pyrkimystä integroida gender-toiminta osaksi kaikkea toimintaa. Joka tapauksessa gender-toiminta tulisi tulosten perusteella sisällyttää osaksi operatiivista suunnitteluprosessia. Suunnitelmien tekeminen ja harjoittelu tulisi toteuttaa pitkäjänteisemmin kotimaassa annettavassa koulutuksessa virkauraan liittyen.

Toimenpide-ehdotuksena on lisäksi koko joukon tietoisuuden lisääminen ja gender-toimihenkilöiden sijoittaminen kriisinhallintajoukkoon esimerkiksi oman toimen ohella. Tämän lisäksi gender-neuvonantajan tulisi kyetä pääsemään irti yleiseltä tasolta ja antamaan lisäarvoa joukon toiminnalle, jotta eri väestöryhmät tulevat huomioiduksi. Kaiken kaikkiaan aihe koettiin tärkeäksi, mutta doktriinin ja teorian tasolta tulisi päästä käytännönläheisyyteen. Tietoisuutta ja osaamista lisäämällä sekä konkreettisia keinoja kartoittamalla ja käyttöön ottamalla on mahdollista kehittää operaation vaikuttavuutta gender-näkökulmasta.



Kuva 9: Toimenpide-ehdotukset koottuna (tutkijan laatima).

Puolustusvoimien tulisi oppivan organisaation periaatteiden mukaisesti palata suunnitteluvaiheeseen, jotta koulutus voidaan toteuttaa oppimista tukevalla tavalla. Tutkimustulosten perusteella suunnitteluvaihetta tulisi kehittää sulauttamalla gender-toiminta osaksi muuta toimintaa. Näyttää siltä, että gender-toiminnasta on perusteetta tehty erillinen asia, joka usein mielletään naisten asiaksi. Koulutuksen tulisi koskea haavoittuvia ihmisryhmiä, toimintoihin vaikuttavia tapakulttuureja ja käytännön läheisellä tavalla myös kansainvälisiä ihmisoikeuksia ja -lakeja. Koulutuksen jälkeen toteutusvaiheessa tulisi todeta, saavutettiin haluttuja tavoitteita. Arviointivaiheessa tulisi pyrkiä tunnistamaan, missä kohdin onnistuttiin ja missä on vielä kehitettävää. Viimeiseen toimintatavanvahvistamisvaiheeseen tulisi siirtyä vasta, kun puutteet on löydetty ja hyvät käytännöt tunnistettu. Puolustusvoimissa tulisikin gender-toiminnan osalta toteuttaa toimintakyvyn ja osaamisen kehittämisen näkökulmaa.

8.3 Pohdinta ja mahdolliset jatkotutkimukset

Perinteinen jako siviili- ja sotilaskriisinhallinnan välillä on, että sotilaalliset kriisinhallintajoukot vakauttavat kriisialueen tilanteen ja luovat siviilikriisinhallinnalle edellytykset toimia. Paikallisväestön kannalta näin selvää eroa ei kuitenkaan ole helppo tehdä. Kriisialueen kaikki

kansainväliset toimijat voidaan mieltää samaksi joukoksi, ulkomaalaisiksi. Nykyiset kriisinhallintaoperaatiot eivät enää ole ”perinteisiä” rauhanturvaoperaatioita, joissa rauhanturvajoukot sijoittuvat kahden aselepoon päätyneen osapuolen väliin varmistamaan tulitauon pitävyys. Suomen kokonaisvaltaisen kriisinhallintastrategian (2009, 32–38) mukaan kriisit ovat monimutkaistuneet, koska kriisialueella saattaa toimia useita joukkoja ja organisaatioita, jotka tavoittelevat omaa etuaan. Kriisinhallintajoukot lähetetään maahan yleensä tukemaan paikallista hallintoa ja vastatoimiin kapinallisia vastaan. Tällöin kriisinhallintajoukot jo lähtökohtaisesti asettuvat jommankumman osapuolen puolelle eivätkä näin ollen toimi puolueettomasti. Paikallisväestö voi tämänkaltaisissa tilanteissa tukea hallintoa tai kapinallisia. Kriisinhallintajoukoille onkin ensiarvoisen tärkeää saavuttaa paikallisväestön luottamus.

Voidaankin todeta, että siviili- ja sotilaskriisinhallinta ovat lähestyneet toisiaan eikä selkeää erottelua tehtävien tai päämäärien suhteen tulisikaan tehdä. Sotilaallisille kriisinhallintajoukoille on mahdollista suunnitella vakauttamisen lisäksi yhteiskunnallisia tavoitteita. Kokonaisvaltaisen lähestymisen (Comprehensive Approach) ja suojeluelvoitteen (Responsible to Protect) näkökulmasta vaikuttavuutta voidaan lisätä tiivistämällä yhteistyötä alueella toimivien kansainvälisten organisaatioiden ja kumppanimaiden kesken. Kriisinhallintajoukon toiminta paikallisten valtiollisten ja ei-valtiollisten organisaatioiden kanssa on keskeisessä asemassa luottamuksen ja yhteisymmärryksen rakentamisessa. Suunniteltaessa Suomen kriisinhallintajoukon lähettämistä operaatioon tulisi myös kansalliset tavoitteet suunnitella riittävän tarkasti paikallisväestön huomioimiseksi ja vaikuttavuuden kasvattamiseksi. Tärkeää on määritellä, mitä lähetettävällä joukolla tulee kyetä tekemään, ja suunnitella henkilöstörakenne sen mukaisesti. Henkilöstön tehtäviä suunniteltaessa tulisi entistä tarkemmin ottaa huomioon rekrytoitavan henkilön sopivuus kyseiseen tehtävään toimintakyvyn eri osa-alueiden näkökulmasta. Tehtävien ja tavoitteiden tulisi sanella, mitä ominaisuuksia, kokemusta ja koulutusta rauhanturvaajalta tehtävässä vaaditaan operaatiossa onnistumisen edesauttamiseksi.

Gender-koulutuksen kehittämiseen on olemassa keinoja, mutta konkreettisten toimenpiteiden tekeminen vaatii henkilöstöä ja aikaa. Gender-koulutuksen integroiminen kaikkeen koulutukseen ja eri koulutustasoille on pitkäkestoinen projekti, jonka onnistumiseksi koulutusta suunnittelevan ja antavan henkilöstön tulisi sitoutua siihen. Koulutusta kehittämällä kriisinhallintajoukon osaamista voidaan parantaa, ja tällöin gender-näkökulma osattaisiin paremmin ottaa huomioon operatiivisessa toiminnassa. Toisaalta ei pidä unohtaa, että gender-toiminta on yksi asia muiden tärkeiden asioiden joukossa, joten toiminnan tehostamiseen ei liene tarkoituksenmukaista käyttää liikaa resursseja. Sen sijaan tulisi tunnistaa reunaehdot: mitä on järkevää tehdä, mihin kyetään ja millä on todellisuudessa operatiivista vaikuttavuutta. Näiden tunnis-

tamisen perusteella voitaisiin gender-toiminnassa keskittyä oleellisiin asioihin ja hyväksyä ne tosiasiat, esimerkiksi naisten määrän lisäämisen suhteen, jotka rajoittavat kehittämistä.

Yhtenä haasteena gender-toiminnalle on, että gender-sanan käyttö aiheuttaa usein väärinymmärrystä. Se kytketään helposti feminismiin ja koskemaan nimenomaan naisten etujen ajamista ja aseman parantamista. Kansainvälisestikin käytettynä englanninkielinen termi on vaikea ymmärtää. Tästä syystä ei ole ihme, että Suomessa törmää usein tilanteeseen, ettei gender-sanaa ymmärretä ollenkaan tai se ymmärretään koskemaan ainoastaan naisten etujen ajamista. Termin gender-toiminta aiheuttamasta hankaluudesta tulisi päästä eroon käyttämällä helpommin ymmärrettävää sanaa. Gender-toiminnan tarkoituksena sotilaallisessa kriisinhallinnassa on yhdenvertaistaa ja vakauttaa kriisialueen eri väestöryhmien etuja, asemaa ja elinmahdollisuuksia. Tämän vuoksi mies- ja naisasetelman sijaa tulisi kyetä huomioimaan paikallisväestön haavoittuvat ja kriisin vaikutuksille alttiit ihmisryhmät (Vulnerable People). Kriisinhallintajoukkojen tulisi kyetä entistä kokonaisvaltaisemmin vaikuttamaan paikalliseen väestöön, elintavat ja kulttuuri huomioiden, nimenomaan ihmisoikeuksien toteutumisen näkökulmasta.

Jatkotutkimuksilla voisikin selvittää, kuinka gender-toiminta saataisiin näyttäytymään positiivisemmin ja silti välttämättömänä asiana kriisinhallinnassa. Naisten rekrytoinnin kehittäminen vaatinee jatkotutkimusta, jossa laajennetaan näkökulmaa naisupseereista koskemaan niin puolustusvoimien muiden henkilöstöryhmien naisia kuin reserviläisnaisiakin. Määrän lisäämisessä tulisi kuitenkin huomioida, ettei nykyisen kaltainen asevelvollisuusarmeija tuota suuria määriä naisia reserviin eikä sukupuolen tule myöskään olla vaatimus tai itseisarvo tehtävään valittaessa. Mielenkiintoista olisi myös verrata nais- ja miesupseerien kriisinhallintatehtäviin hakeutumisen motiiveja sekä selvittää, ovatko rekrytoinnin kehittämisen keinot samoja sukupuolesta riippumatta. Jatkossa olisi myös aihetta tutkia naisten ja miesten kriisinhallintatehtäviin osallistumisen vaikutusta tarkemmin. Tutkimus olisi mahdollista toteuttaa haastattelemalla henkilöstöä, joka on kriisinhallintatehtävässään työskennellyt paikallisen väestön keskuudessa ja jonka ryhmissä on ollut sekä miehiä että naisia. Tutkimuksen tuloksia olisi mahdollista hyödyntää pohdittaessa, missä tehtävissä naisten mukana olosta on operaatiolle positiivisia vaikutuksia. Jatkossa naisia voitaisiin sijoittaa näihin tehtäviin. Kokonaisvaltaisemman vaikuttamisen näkökulmasta olisi ensiarvoisen tärkeää kerätä tietoa nimenomaan miesten vaikutusmahdollisuuksista ja keinoista kehittää eri väestöryhmien asemaa gender-toiminnan avulla, koska suurin osa kriisinhallintajoukon henkilöstöstä on miehiä. Tutkimusta voisi myös laajentaa koskemaan muitakin operaatioita, jolloin tuloksia voitaisiin verrata Afganistanin operaatiosta saatuihin tuloksiin. Jatkotutkimusaiheena gender-toimintaa voisi tutkia myös taktiikan

näkökulmasta, jolloin tarkastelun voisi kytkeä operatiiviseen suunnitteluprosessiin ja operatiiviseen toimeenpanoon sekä tilanneymmärrykseen ja näiden kehittämiseen.

Kriisinhallintaoperaatioille tulisi kyetä suunnittelemaan selkeät ulko- ja turvallisuuspoliittiset tavoitteet ja näiden pohjalta myös sotilaalliset tavoitteet. Operaation tavoitteita ei tulisi kytkeä päättymispäivään, vaan siihen, millaiseen tilanteeseen kohdealueen yhteiskunta pyritään saattamaan. Operaation vaikuttavuutta voisi olla mahdollista mitata yhteiskunnan turvallisuuden, toimivuuden ja palveluiden saatavuuden kannalta. Paikallinen omistajuus ja vastuunkanto ovat kuitenkin ratkaisevassa asemassa operaation onnistumisen kannalta. Tulevaisuudessa yksi olennaiselta vaikuttava laajempi tutkimusalue voisi olla suomalaisen kriisinhallintatoiminnan vaikuttavuuden arvioiminen. Vaikuttavuutta voisi arvioida millä tahansa tasolla taistelukonseptiltä tasolta strategiselle tasolle saakka. Alimmalla tasolla arviointi kohdistuisi kriisinhallintaoperaation toiminta-alueeseen ja ylimmällä kotimaahan ulottuviin vaikutuksiin. Tutkimuksessa tärkeää olisi luotettavien arviointikriteerien määrittäminen ja niiden toteutumisen paikkansapitävä mittaaminen. Tällöin gender-toiminta voitaisiin kytkeä osaksi vaikuttavuuden arviointia eikä se olisi erillisenä teemana vaan osana kokonaisuutta. Vaikuttavuuden arvioinnin avulla voidaan toteuttaa oppivan organisaation periaatteita toiminnan kehittämiseksi, ja tutkimus voisi laajemmin hyödyttää koko puolustusvoimia.

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

Anttila, U. Kylä-Harakka, J. Leskinen, J. Mikkonen, R. Toiskallio, J. 2007. Officership 2025 and Changes in Military Crises Management from the Action Competence Perspective. Teoksessa Laaksonen, M. (Toim.). 2007. The Future Military Leadership and Management. Helsinki: Edita Prima Oy.

Anttila, U. 2010. Inhimillinen turvallisuus ja oppiminen sotilaallisessa kriisinhallinnassa. Teoksessa Mäkinen, J. & Tuominen, J. (Toim.). 2010. Toimintakykyä kehittämässä: Jarmo Toiskallion juhlakirja. Military Pedagogical Reflections. Helsinki: Edita Prima Oy.

Argyris, C. 1999. On Organizational Learning. Second Edition. Oxford: Blackwell Publishers Ltd.

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

Aulette, R.A. & Wittner, J. 2012. Gendered Worlds. New York: Oxford University Press.

Benedict, H. 2009. Lonely Soldier. The Private War of Women Serving in Iraq. Boston: Beacon Press.

Carreiras, H. 2006. Gender and the Military. Women in the Armed Forces of Western Democracies. Abingdon: Routledge.

Carreiras, H. & Kümmel, G. 2008. Women in the Military and in Armed Conflict. Wiesbaden: GWV Fachverlage GmbH.

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

Cordes, H. J. 2008. Women Demonstrate Competence in Combat Roles in the U.S. Armed Force. Teoksessa Nasso, C. & Des Chenes, E. (Toim.). 2008. Should Women Be Allowed to Serve in Combat in the U.S. Armed Forces. Farmington Hills: Greenhaven Press.

Davis, K. & McKee, B. 2004. Women in the Military: Facing the Warrior Framework. Teoksessa Pinch, F. C., MacInture, T., Browne, P. & Okros, A. C. (Toim.). 2004. Challenge and Change in the Military: Gender and Diversity Issues. Winnipeg: The Wing Publishing Office.

DeGroot, G. J. 2001. A Few Good Women: Gender Stereotypes, the Military and Peacekeeping. Teoksessa Olsson, L. & Tryggestad, T. L. (Toim.) 2001. Women and International Peacekeeping. Lontoo: Frank Cass Publisher.

Dittmer, C. 2007. Military Bodies, Weapon Use and Gender in the German Armed Forces. Teoksessa Heil, R., Kaminski, A., Stippak, M., Unger, A. & Ziegler, M. (Toim.). 2008. Tensions and Convergences. Technological and Aesthetic Transformation of Society. Bielefeld: Transcript Verlag.

Dittmir, C. & Apelt, M. Carreiras, 2008. About Interventing in Vulnerable Societies: Gender in Military Peacekeeping of the Bundeswehr. Teoksessa Carreiras, H. & Kümmel, G. (Toim.). 2008. Women in the Military and in Armed Conflikt. Wiesbaden: GWV Fachverlage GmbH.

Egnell, R. & Hojem, P. & Berts, H. 2014. Gender, Military, Effectiviness, and Organizational Change. The Swedish Model. Hampshire: Palgrave Macmillan.

Engerström, Y. 1999. Innovative learning in work teams: Analyzing cycles of knowledge creation in practice. Teoksessa Engerström, Y. & Miettinen, R. & Punamäki, R-L. 1999. Perspectives on Activity Theory. Cambridge: Cambridge University Press.

EU. Council of the European Union. Asiakirja. 2008. Implementation of UNSCR 1325 as reinforced by UNSCR 1820 in the context of EDSP.

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

Eulriet, I. 2012. Women and the military in Europe. Comparing public cultures. Chippenham & Eastbourne: CPI Antony Rowe.

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

Gierycz, D. 2001. Women, Peace and the United Nations: Beyond Beijing. Teoksessa Skjelsbæk & Smith, D. (Toim.). 2001. Gender, Peace and Conflict. Lontoo: SAGE Publications Ltd.

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>

Halonen, P. 1999. Vapaaehtoisen asepalveluksen suorittaneiden naisten johtamistyyliä. Maanpuolustuskorkeakoulu. Esiupseerikurssi 52:n tutkielma. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulun kurssikirjasto.

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

Hirsjärvi, S. 2012. Tutkimusprosessi. Teoksessa Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. 15.-17. painos. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Historik - Försvarsmakten 2015. Viitattu 27.4.2015

<http://www.forsvarsmakten.se/sv/om-myndigheten/vara-varderingar/jamstalldhet-och-jamlikhet/historik/>

Ivarsson, S. 2002. Diskurser kring kvinnor i uniform. Vällingby: Elanders Gotab AB.

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

Jukarainen, P. & Terävä, S. 2010. Joking is Not Just for Laughs: Ethnosexualized Language Constructing Masculine Agency in Finnish Peacekeeping Operations. Teoksessa Virkkunen, J., Uimonen, P. & Davydova, O. (Toim.). 2010. Ethnosexual Processes. Realities, Stereotypes and Narratives. Jyväskylä: Bookwell.

Karamé, K. H. 2001. Military Women in Peace Operations: Experiences of the Norwegian Battalion in UNIFIL 1978–98. Teoksessa Olsson, L. & Tryggestad, T. L. (Toim.) 2001. Women and International Peacekeeping. Lontoo: Frank Cass Publisher.

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
Kronsell, A. & Svedberg, E. 2012. Making Gender, Making War. Violence, Military and Peacekeeping Practices. New York: Routledge
http://www.nato.int/nato_static/assets/pdf/pdf_2013_10/20131021_131023-UNSCR1325-review-final.pdf

Laisi, T. 2001. Naiset johtavina ja johdettavina. Teoksessa Lindgren, G. & Manninen, K. (Toim.). 2001. Tulikoe. Ihmisten johtaminen sodan ja rauhan aikana. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Laisi, T. 1998. Naisten sopeutuminen sotilasorganisaatioon. Naistenkokemuksia varusmiespalveluksesta. Helsinki: Hakapaino Oy.

Lehtinen, V. 2014. Raportti. Naisten rekrytoiminen SKVJ:hin ja rauhanturvaamistehtäviin: Haasteita ja toimenpide-ehdotuksia. Tilaaja: Porin prikaati.

Maavoimien esikunta. 2014. Asiakirja MK30471. Hakeutuminen sotilaallisiin kriisinhallinta-tehtäviin vuosina 2016 – 2018.

Macdonald, S., Holden, P. & Ardener, S. (Toim.). 1987. Images of Women in Peace & War. Lontoo: Macmillan Education LTD.

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.
- Moilanen, R. 2001. *Oppivan organisaation mahdollisuudet*. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Mäkinen, J. 2010. Artikkel. Re-elaborating action competence as a social scientific concept. Viitattu 29.4.2015
<http://www.imta.info/PastConferences/Presentations.aspx?Show=2010>
- Mäkitalo, J. 2001. *Toimintakyky ja toiminnan teoria*. Teoksessa Talo, S (Toim.) 2001. *Toimintakyky - viitekehyksestä arviointiin ja mittaamiseen*. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.
- NATO. 2011. *The Nato Lessons Learned Handbook. Joint Analysis and Lessons Learned Centre*. Viitattu 6.1.2015
http://www.jallc.nato.int/newsmedia/docs/Lessons_Learned_Handbook_2nd_edition.pdf
- NATO. 2012. *Asiakirja BI-Strategic Command Directive (BI-SCD) 40-1. Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspective into the NATO Command Structure*.
- 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
- Neumayer, G. 2008. *Women in Combat Roles Weaken the U.S. Armed Forces*. Teoksessa Nasso, C. & Des Chenes, E. (Toim.). 2008. *Should Women Be Allowed to Serve in Combat in the U.S. Armed Forces*. Farmington Hills: Greenhaven Press.
- Newsome, B. 2007. *Made Not Born. Why Some Soldiers Are Better Than Others*. Westport: Greenwood Publishing Group.
- NORDEFECO. 2010. *Asiakirja. NORDEFECO Centre for Gender in Military Operations Report and recommendation*.
- Olsson, L. & Tryggestad, T. L. 2001. *Women and International Peacekeeping*. Lontoo: Frank Cass Publisher.

Owens, M. T. 2008. Physical Differences Make Women Incompetent in Combat Roles. Teoksessa Nasso, C. & Des Chenes, E. (Toim.). 2008. Should Women Be Allowed to Serve in Combat in the U.S. Armed Forces. Farmington Hills: Greenhaven Press.

Pettersson, L. & Persson, A. 2005. Genusrelationer I organisationen Försvarsmakten. Vällingby: Elanders Gotab AB.

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

Pitkänen, V-V. 2009. The gender perspective in the training and recruitment of Finnish civilian crisis management experts. Teoksessa Henriksson, K. (Toim.). 2009. CMC Finland Yearbook 2009 on Civilian Crisis Management Studies. Helsinki: Edita.

Porin prikaati. 2010. SKJA:n rotaatiokoulutussuunnitelma.

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

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

Porin prikaati. 2013. Asiakirja HJ874. PORPR ohje kriisinhallinnan suunnitteluala 001 - Porin prikaatin menettelytapaohje maavoimien kriisinhallintaorganisaatiolle.

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/vZHNjqpAEEafZR5Auxq43c0SbcQGQeRHmd4YRERAEa7OoD79mEwyd3VdTaxvefLVSaqQRI806WdZpJfy1KQHICBJ1pZC2NQGrM8ddwRiPoMlnfl4PFbQCiwgrcPq1op7fQ8q6LELZ-zds97lpnKJe8WjtvC4dKK6dUK4ui6VwotiFVwdLycL0xh91GYHb49d8pnNgucc8DcnqumYnqVhyx9rIEIe61FMVSSmT_vzgH5z-M8YgN6RpP_6FvbYox_5ihVMAAKMol-8xnOX-

joXhRe6lBe6fvdfNpLl5jss-MQhlQjmBFVpUSITNPRqsqKKz-

LnhvJotP5KB04sgrOhQhGh7ECRgeHDEeDWrWJY1JD97drui4SN1dmJW67KFdTLj8Ebp
WZyYioW-

FAsmF1XLDUm54zvdodq_5eFDRv8efeWS37ZbB3eGL7Y0ao09PC034NGVt0tWCSpQ6Lr
CrO82WwnWO5IIt6QNz0dc9QeP1szmN6Tn-

TGF1bLVeg!/dl3/d3/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/?pcid=e66e77004359c728a32cbbfaaf38e570

Puolustusvoimat. 2013. Puolustusvoimien henkilöstötilinpäätös 2013. Viitattu 26.10.2014
[http://www.puolustusvoimat.fi/wcm/44c52f00438ce708af2eef028affb6da/PV_HTP_2013_net
ti.pdf?MOD=AJPERES](http://www.puolustusvoimat.fi/wcm/44c52f00438ce708af2eef028affb6da/PV_HTP_2013_net
ti.pdf?MOD=AJPERES)

Puolustusvoimien kansainvälinen keskus. 2013. Asiakirja AJ20905. Lessons learned -
toiminnan siirto PVTUTKL:lle ja runkosuunnitelma 2013–2015 vaihtoehtoinen

Pääsikunta. 2008. Kenttäohjesääntö yleinen osa. Puolustusjärjestelmän toiminnan perusteet.
Helsinki: Edita Prima Oy.

Pääsikunta. 2014. Asiakirja HK461. PVHSMK-PE YK:n turvallisuusneuvoston päätöslau-
selmaan 1325 perustuva sotilaallisen kriisinhallinnan gender-toiminta.

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

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

Sarala, U. & Sarala, A. 2001. Oppiva organisaatio. Oppimisen, laadun ja tuottavuuden yhdis-
täminen. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Segal, M. W. 1982. The Argument for Female Combatants. Teoksessa Goldman, N. L. 1982.
Female Soldiers - Combatants or Noncombatants?. Connecticut: Greenwood Press.

Sjoberg, L. & Via, S. (Toim.). 2010. Gender, War, and Militarism. Feminist Perspectives.
Santa Barbara: ABC-CLIO, LLC.

- Sjoberg, L. 2013. *Gendering Global Conflict. Toward a Feminist Theory of War*. New York: Columbia University Press.
- 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
- Soeters, J. & van der Meulen, J. 2007. *Cultural diversity in the Armed Forces*. Abingdon: Routledge.
- Stiehm, J. H. 2001. *Women Peacekeeping and Peacemaking: Gender Balance and Mainstreaming*. Teoksessa Olsson, L. & Tryggestad, T. L. (Toim.) 2001. *Women and International Peacekeeping*. Lontoo: Frank Cass Publisher.
- Sylvester, C. 2013. *War as Experience. Contributions from international relations and feminist analyses*. New York: Routledge.
- Task Force Northern Lights. 2012. SOP 003 Gender. Mazar-e Sharif.
- Toiskallio, J. 1998. *Sotilaspedagogiikan perusteet*. Hämeenlinna: Karisto.
- Toiskallio, J. (Toim.). 1998. *Toimintakyky sotilaspedagogiikassa*. Vaasa: Ykkös-Offset Oy.
- Toiskallio, J. & Kalliomaa, M. & Halonen, P. & Anttila, J. 2002. *Sotilaspedagogiikkaa kouluttajille*. Vaasa: Ykkös-Offset Oy.
- Toiskallio, J. & Mäkinen, J. 2009. *Sotiluuden ja toimintakyvyn teoriaa ja käytäntöä*. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Tuomi, J. & Sarajarvi, A. 2013. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Vantaa: Hansaprint Oy.
- Tuten, J. M. 1982. *The Argument against Female Combatants*. Teoksessa Goldman, N. L. 1982. *Female Soldiers - Combatants or Noncombatants?*. Connecticut: Greenwood Press.

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

Ulkoasiainministeriö. 2009. Suomen kokonaisvaltainen kriisinhallintastrategia. Ulkoasiainministeriön julkaisuja 15/2009. Helsinki.

United Nations. 2010. Asiakirja DPKO/DFS Guidelines. Integrating a Gender Perspective into the Work of the United Nations Military in Peacekeeping Operation.

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

United Nations. 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 Nations. 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

United Nations. 2002. Women, Peace and Security. Study submitted by the Secretary-General pursuant to Security Council resolution 1325 (2000). United Nations Publication.

Universal Conscription 2015 - The Norwegian Armed Forces. Viitattu 23.6.2015
<https://forsvaret.no/en/newsroom/news-stories/female-conscription>

Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja. 2012. Suomen turvallisuus- ja puolustuspolitiikka 2012. Valtioneuvoston selonteko. Helsinki: Edita Prima Oy.

Weibull, L. 2005. Kvinnan på väg in i ledet. Vällingby: Elanders Gotab AB.

Weibull, L. 2009. ”Vi borde också få medalj”. Vällingby: Elanders Gotab AB.

Winslow, D. 2010. Gender and Military Sociology. Stockholm: Department of Leadership and Management.

Österberg, J. Carlstedt, B. & Carlstedt, L. 2007. Vilka är möjligheterna att rekrytera unga män och kvinnor till det svenska insatsförsvaret?. Karlstad: One Digitaltryck i Karlstad AB.

LIITTEET

- LIITE 1 Käsitteet
- LIITE 2 Päälähteiden esittely ja arviointi
- LIITE 3 YK:n strategisen tason gender-asioiden tarkastuslista
- LIITE 4 YK:n operatiivisen tason gender-asioiden tarkastuslista
- LIITE 5 YK:n taktisen tason gender-asioiden tarkastuslista
- LIITE 6 Naton raportoitavat gender-asiat
- LIITE 7 Tasa-arvokysely kriisinhallintaoperaatioista kotiutuneille
- LIITE 8 Kysely naisupseereille
- LIITE 9 Kriisinhallintatehtävissä palvelleet naiset
- LIITE 10 Esimerkki aineiston teemoittelusta ja analysoinnista
- LIITE 11 SKJA:n komentajien haastattelukysymykset
- LIITE 12 SKJA:n naisupseerien haastattelukysymykset

Liitteessä kerrotaan, mitä kyseisellä käsitteellä tässä tutkielmassa tarkoitetaan.

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 §) 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.

Operatiivinen toiminta; Kriisinhallintahenkilöstön johdettua suunnitelmallista toimintaa, jonka tarkoituksena on kansainvälisen rauhan ja turvallisuuden ylläpitäminen tai palauttaminen, humanitaarisen avustustoiminnan tukeminen tai siviiliväestön suojaaminen. Lähtökohtana on YK:n peruskirjan päämäärien ja periaatteiden sekä muiden kansainvälisen oikeuden sääntöjen kunnioittaminen. Turvallisuustilannetta parantamalla voidaan edistää kansainvälisten siviilitoimijoiden sekä kohdevaltion omien turvallisuusviranomaisten ja kansalaisjärjestöjen toimintaedellytyksiä. (Mt. Suomen kokonaisvaltainen kriisinhallintastrategia 2009, 13.)

PÄÄLÄHTEIDEN ESITTELY JA ARVIOINTI:

Tässä liitteessä esitellään ja arvioidaan gender-toiminnan osalta keskeisimmät lähteet. Lähteet valikoituivat tämän tutkimuksen päälähteiksi laaditun lähde-kriittisen tarkastelun perusteella.

Lähde	Lähteen/ julkaisijan tarkoitus	Lähteen kuvailu	Käytettävyys työhön
Kronsell, A. 2012. Gender, sex, and the postnational defence. Militarism and peacekeeping. New York: Oxford University Press.	Tutkimuksen laatija professori Annica Kronsell työskentelee Ruotsissa Lundin yliopiston valtiotieteellisellä osastolla. Kronsell on julkaissut tai toimittanut useita kymmeniä tieteellisiä julkaisuja. Hänen erikoisalaansa ovat gender-asiat ja kansainväliset suhteet. Teos on riippumattoman Oxfordin kustantamon julkaisema tutkimus, joka julkaisee akateemisia tutkimuksia.	Lähde on yliopiston professorin laatima teos, joka on alansa asiantuntija. Teos on viitteistetty ja käytetyt lähteet on ilmoitettu tieteellistä tapaa noudattaen. Teos on ajantasainen ja sen on julkaistu vuonna 2012. Teoksessa käytetty kieli vastaa aiheen tunnettua terminologiaa ja sen sisältö vertautuu muihin saman aihepiiriin aineistoihin. Tutkimuksen teoria rakentuu Ruotsia ja EU:ta koskevasta tapaustutkimuksesta. Teoksen tarkoituksena on tarkastella YK:n päätöslauselmaa 1325 ihmisoikeuksien, kansallisen puolustuksen muuttumisen ja kriisinhallinnan näkökulmasta.	Lähdettä voitiin käyttää laaja-alaisesti. Taustatiedon kartoitus <ul style="list-style-type: none"> • Gender-määritelmä • Ihmisoikeudet Gender-asioiden kuvaaminen ja ilmiöiden tarkastelu <ul style="list-style-type: none"> • Naisten merkitys kriisinhallinnassa • Gender-koulutus rauhanturvaajille • Gender-toiminnan vaikutus operatiivisessa toiminnassa
Kronsell, A. & Svedberg, E. 2012. Making Gender, Making War. Violence, Military and Peacekeeping Practices. New York: Routledge.	Tutkimuksen toimittanut professori Annica Kronsell työskentelee Ruotsissa Lundin yliopiston valtiotieteellisellä osastolla. Kronsell on julkaissut tai toimittanut useita kymmeniä tieteellisiä julkaisuja. Hänen erikoisalaansa ovat gender-asiat ja kansainväliset suhteet. Erica Svedberg työskentelee Malmön yliopistossa vanhempana luennoitsijana kulttuurin ja yhteiskunnan osastol-	Lähde on yliopiston professorin ja vanhemman luennoitsijan toimittama teos. Teokseen on koottu useiden asiantuntijoiden laatimia tekstejä. Teos on viitteistetty ja käytetyt lähteet on ilmoitettu tieteellistä tapaa noudattaen. Teos on ajantasainen ja sen	Lähdettä voitiin käyttää laaja-alaisesti. Taustatiedon kartoitus <ul style="list-style-type: none"> • Gender-määritelmä Gender-asioiden kuvaaminen ja ilmiöiden tarkastelu <ul style="list-style-type: none"> • Naisten merkitys kriisinhallinnassa ja rekrytoinnissa • Gender-

	<p>la. Teos on Routledge julkaisema, joka on riippumaton maailman johtava akateemisten tutkimusten julkaisija humanistisissa ja yhteiskuntatieteissä.</p>	<p>on julkaistu vuonna 2012. Teoksessa käytetty kieli vastaa aiheen tunnettua terminologiaa ja sen sisältö vertautuu muihin saman aihepiirin aineistoihin. Teoksen tarkoituksena on tarkastella gender-toiminnan sosiaalista rakentamista sodankäynnissä, kriisinhallinnassa ja rauhan rakentamisessa. Tutkimus on empiirinen tapaus-tutkimus, joka käsittelee neljää aihekokonaisuutta. Teemat ovat gender, väkivalta ja militarismi; miten gender-toiminta kytkeytyy sotilaalliseen toimintaan valtion jälleen rakentamisessa; YK:n 1325 päätöslauselman valtavirtaistaminen eri instituutioiden käytänteisiin; naisten omakohtaiset kokemukset gender-toiminnasta liittyen järjestäytyneeseen väkivaltaan sukupuoli näkökulmasta.</p>	<p>toiminnan vaikutus operatiivisessa toiminnassa</p>
<p>Cohn, C. 2013. Women & Wars. Cambridge: MPG Books Group.</p>	<p>Tutkimuksen on laatinut tohtori Carol Cohn, joka työskentelee Massachussettsin yliopistossa gender, turvallisuus ja ihmisoikeus konsortion johtajana. Cohn on julkaissut tai toimittanut useita kymmeniä tieteellisiä julkaisuja sekä työskennellyt, kouluttanut ja konsultoinut gender-asioissa muun muassa yliopistoissa, YK:ssa ja eri kriisimaissa. Hänen erikoisalaansa ovat gender-toiminta ja globaaliturvallisuus. Teos on Cambridgen MPG Book Groupin julkaisema, joka on Iso-Britannian suurin riippumaton kirjojen ja julkaisujen tuottaja.</p>	<p>Lähde on yliopiston tohtorin ja gender konsortion perustajajohtajan laatima teos, joka on alansa asiantuntija. Teos on viitteistetty ja käytetyt lähteet on ilmoitettu tieteellistä tapaa noudattaen. Teos on ajantasainen ja sen on julkaistu vuonna 2013. Teoksessa käytetty kieli vastaa aiheen tunnettua terminologiaa ja sen sisältö vertautuu muihin saman</p>	<p>Lähdettä voitiin käyttää laaja-alaisesti.</p> <p>Taustatiedon kartoitus</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gender-määritelmä <p>Gender-asioiden kuvaaminen ja ilmiöiden tarkastelu</p> <ul style="list-style-type: none"> • Naisten merkitys kriisinhallinnassa ja rekrytoinnissa • Naisten määrä eri maiden asevoimista • Tilastot naisten osallistumisesta kriisinhallintaan

		<p>aihepiirin aineistoihin. Teoksen tarkastellaan naisten paikkaa ja asemaa sodissa ja jälleen rakennuksessa. Teemana ovat naisten kokemukset sodista sekä gender-toiminnan vaikutuksista yhteiskunnalliseen ja valtiolliseen elämään.</p>	
<p>Egnell, R. & Hojem, P. & Berts, H. 2014. Gender, Military, Effectiveness, and Organizational Change. The Swedish Model. Hampshire: Palgrave Macmillan.</p>	<p>Tutkimuksen on laatinut Georgetownin yliopiston vierailuva professori Robert Egnell, joka työskentelee turvallisuusopintojen osastolla sekä toimii myös neuvonantajana Georgetownin naiset, rauha ja turvallisuusinstituutissa. Egnellin vakituinen virkapaikka on Ruotsin maanpuolustuskorkeakoulussa. Hänen erikoisalaansa ovat kriisinhallintaoperaatioiden toimeenpano ja vaikuttavuus sekä erityisesti siviilien ja sotilaiden yhteistoiminta, ihmisoikeudet ja turvallisuus sekä gender ja sotilasorganisaatiot. Egnell on julkaissut tai toimittanut useita kymmeniä aiheeseen liittyviä tieteellisiä artikkeleita ja kirjoja. Toisena laatijana on Luleån yliopiston vanhempi tutkija Petter Hojem. Hän on julkaissut tai toimittanut useita kymmeniä aiheeseen liittyviä tieteellisiä artikkeleita ja kirjoja. Hänen erikoisosaamistaan ovat politiikka ja yhteiskuntatieteet. Kolmas laatija Uppsalan yliopistosta valmistunut maisteri Hannes Berts työskentelee Ruotsin konsultaatio palveluja tarjoavassa yhtiössä, joka on erikoistunut rauhaan, turvallisuuteen, kehitystyöhön ja kansainvälisiin ihmisoikeuksiin ja -lakeihin. Hän on työskennellyt aiemmin muun muassa Ruotsin ulkoministeriössä ja YK:ssa kansainväliseen rauhaan ja turvallisuuteen liittyvissä tehtävissä. Teos on Palgrave Macmillan julkai-</p>	<p>Lähde on professorin, tutkijan ja maisterin laatima teos, joilla kaikilla on laaja kokemus käsiteltävästä aiheesta. Teos on viitteistetty ja käytetyt lähteet on ilmoitettu tieteellistä tapaa noudattaen. Teos on ajantasainen ja sen on julkaistu vuonna 2014. Teoksessa käytetty kieli vastaa aiheen tunnettua terminologiaa ja sen sisältö vertautuu muihin saman aihepiirin aineistoihin. Teos käsittelee YK:n päätöslauselman 1325 toimeenpanoa Ruotsin puolustusvoimissa ja sen valtavirtaistamisessa kansainväliseen toimintaan. Tutkimusaineisto muodostuu haastatteluista ja dokumenttien analysoinnista. Tutkimuksessa tutkitaan vaikuttavuutta operatiivisessa toiminnassa ja organisaation kehittämistä LL-proessin avulla paitsi Ruotsin puolustusvoimissa, niin myös muissa vastaavissa tilanteissa olevissa asevoimissa ja organisaatioissa.</p>	<p>Lähdettä voitiin käyttää laaja-alaisesti.</p> <p>Taustatiedon kartoitus</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gender-määritelmä <p>Gender-asioiden kuvaaminen ja ilmiöiden tarkastelu</p> <ul style="list-style-type: none"> • Naisten merkitys kriisinhallinnassa ja rekrytoinnissa • Gender-toiminnan vaikutus operatiivisessa toiminnassa • Gender-toiminnan vaikuttavuus operatiivisessa toiminnassa • Organisaation kehittäminen LL-proessin avulla

	sema, joka on globaali akateeminen riippumaton kirjojen ja julkaisujen tuottaja. Pääpainona ovat humanistiset ja yhteiskuntatieteet.		
--	--	--	--

YK:N STRATEGISEN TASON GENDER-ASIOIDEN TARKASTUSLISTA:

Checklist: Strategic-Level Military Guidance	
Strategic Military Guidance and Policy	
✓	Underline in all military guidance, including force commanders' directives and military policy priorities, the value of drawing on the contributions of local populations, including those of women, to enhance the implementation of peacekeeping mandates.
✓	Include in all military guidance and military policy priorities provisions to enhance the protection of women and girls in areas of military deployment, in line with mandated tasks.
✓	Ensure that all military policy and operational guidance documents and verbal communications used by military personnel contain gender-sensitive language and substance.
✓	Include a briefing by gender advisers at mission level and at UN Headquarters in the induction programme for all incoming force commanders.
✓	Request that military commanders include in their end-of-tour reports a progress review of their efforts to integrate gender issues into military activities.
✓	Request that military training cells provide adequate time for in-mission training of all military personnel on the relevance of gender issues to military peacekeeping tasks.
✓	Advocate and support processes to exclude from national security forces persons against whom there are credible allegations and evidence of crimes, including sexual wrongdoings.
Military Operations Planning	
✓	Incorporate in all strategic planning documents, including concepts of operations and force requirements, provisions to strengthen the participation of local women in peacekeeping activities and to enhance the protection of women and girls.
✓	Include specific gender indicators in military strategic planning documents to improve monitoring of progress in implementing mandates on women, peace and security.
✓	Define security risks facing women and integrate these into overall risk assessments in the area of operation.
✓	Include non-partisan local women's organizations in the network of civil society contacts identified to influence military planning activities during technical assessment missions (TAMs) and at all stages of mission planning.
Military Planning to Enhance Conditions of Service	
✓	Ensure that TAMs, deployed in advance of the establishment or restructuring of peacekeeping missions, consider equally the needs of female and male military peacekeepers to be deployed, including a thorough survey of living and other facilities on the ground, to ensure that they adequately meet basic living conditions and requirements for all.
✓	Ensure that camps provide separate accommodation and bathroom facilities for female and male military personnel, as required.

✓	Ensure that Medical Service provides access to gynaecological services for female peacekeepers.
✓	Inform TCCs of welfare provisions (such as sports and athletic equipment, spiritual welfare and other activities) available to women and men in the missions to which they are deploying.
✓	Request that force headquarters ensure that mandatory in-mission training is given to all military peacekeepers on how to prevent, stop and address sexual harassment.
Force Generation	
✓	Advocate a gender-balanced deployment of military personnel in all categories and the promotion of female personnel to key command posts in peacekeeping missions.
✓	Encourage TCCs to strive to match, whenever possible, the percentage of female military personnel they deploy to UN peacekeeping missions to the overall percentage of women in their national armed forces, as a minimum standard.
✓	Revise the job descriptions of military personnel to reflect actual operational requirements of UN peacekeeping operations, and request that TCCs deploy female military personnel with skills that match these requirements.
✓	Indicate the operational need for female military personnel in the development of force requirements.
✓	Indicate in the memoranda of understanding (MOU) with TCCs operational realities in the mission area that necessitate the deployment of female military peacekeepers, such as the presence of female ex-combatants.
✓	Include the minimum requirements for female deployments in the Personnel Annex of the MOU with TCCs.
✓	Encourage TCCs to consider deploying female officers for a broad range of tasks, including humanitarian, logistics, engineering and communications positions, as well as military police functions.
✓	Include in the terms of reference for assessment visits to TCCs a progress review of efforts by Member States to improve the balance of male and female deployments to peacekeeping operations.
✓	Disaggregate by sex all internal and publicly available statistics on deployment of military personnel to peacekeeping operations.
✓	Request the deployment of mixed teams of peacekeepers, especially in remote areas, and consider the operational value of deploying female peacekeepers in pairs, as required.
✓	Monitor and augment as necessary accommodation and bathroom facilities for female and male military personnel to reflect increases in deployment numbers.
✓	Make adequate budgetary provisions in order to enhance conditions of service for female and male military personnel.
✓	In advance of each rotation, advocate with TCCs for the deployment of female peacekeepers and request the retention of female deployments or an increase in existing percentages.

Monitoring and Reporting	
✓	Include on the agenda of the annual heads of military components' conference a progress review of efforts by military peacekeepers to implement mandates on women, peace and security.
✓	Include analyses of the operational value of having a diverse (from a gender standpoint) military peacekeeping presence in periodic and annual reports of OMA.
✓	Use sex-disaggregated data in all reporting requirements.
✓	Include in the terms of reference for monitoring visits a progress review of efforts to implement mandates on women, peace and security by military peacekeepers.
Support and Operational Advice to TCCs	
✓	Encourage TCCs to align the policies of their national armed forces, including those on peacekeeping, with broader national policies and global norms on gender equality.
✓	Encourage TCCs to implement gender aspects of the <i>Guidelines on Roles and Training Standards for Military Experts on Mission</i> , as well as the 'Policy on Support to Military and Police Pre-deployment Training for UN Peacekeeping Operations'.
✓	Request that TCCs contextualize pre-deployment training in order to address specific operational realities in countries of deployment, including the impact of the conflict on gender relations and the role and participation of women.
✓	Encourage TCCs to integrate gender and human rights training modules into their national training curriculum for armed forces personnel.
✓	During pre-deployment visits to TCCs, discuss and review provisions in place to accommodate the needs and requirements of both male and female military personnel.
✓	Ensure that female military personnel scheduled for deployment are consulted in order to assess their expectations and to address any concerns prior to deployment.
✓	Request that TCCs include specific training for female and male officers in the use of four-wheeled-drive vehicles in military observers training programmes, with adequate targeting of women.
✓	Request that TCCs ensure that military attire, including combat uniforms and military boots, are tailored to fit the specific body sizes of women.
✓	Request that TCCs maintain sex-disaggregated data on the numbers of male and female military personnel within the various professional ranks of their national armed forces.
✓	Encourage TCCs to maintain a roster of female military personnel with peacekeeping experience who could be redeployed in future and/or could support training or mentoring of future female peacekeepers.
✓	Request that TCCs appoint a gender focal point within each military contingent with clear terms of reference.
✓	Encourage TCCs to appoint a counselling and welfare officer within each contingent, with female and male personnel having an equal chance to apply for the positions.
✓	Request that TCCs assess in repatriation surveys the operational impact of the deployment of female personnel, as well as barriers to and opportunities for their enhanced deployment.

(United Nations DPKO/DFS Guidelines. Integrating a Gender Perspective into the Work of the United Nations Military in Peacekeeping Operation.)

YK:N OPERATIIVISEN TASON GENDER-ASIOIDEN TARKASTUSLISTA:

Checklist: Operational-Level Military Activities	
Military Protection Activities	
✓	Include in guidance on the protection of civilians (for tactical-level commanders), instructions for addressing the specific protection needs of women and girls, taking into account the evolving situation on the ground.
✓	Request that tactical-level military personnel who are directly approached by victims of sexual violence: ensure the physical safety of victims; respect the victim's right to confidentiality; and refer the victims to mission police or human rights components for follow-up.
✓	Deploy female military personnel to support activities to protect women and girls.
✓	Request that female UN police (UNPOL) and local police co-deploy with the military to protect women and girls, when the military has limited female officers available.
✓	Maintain a statistical record of the total number of sexual violence cases received by the military.
✓	Provide initial protection to victims and witnesses who report perpetrators of acts of sexual violence and refer such cases to UNPOL or human rights components of the mission for follow-up with the national authorities.
✓	Liaise with local women's organizations in the area of operation to enhance military activities related to the delivery of humanitarian assistance.
✓	Include in security plans for the protection of civilians and in evacuation planning guidance to improve protection of and support for women and children in internally displaced person (IDP) camps and centres hosting large civilian populations.
✓	Ensure that personnel with gender expertise form part of the essential staff in planning for evacuation.
✓	Uphold the highest standards of professional conduct and adhere to the zero-tolerance policy on sexual exploitation in executing tasks to protect civilians.
Security Support Activities	
DDR	
✓	During operational planning for DDR processes, ensure that sufficient numbers of female military observers are available to screen female ex-combatants.
✓	Provide separate living facilities for female ex-combatants in plans for cantonment sites, and ensure their adequate protection in the camps.
✓	Collaborate with the mission gender adviser on outreach activities to encourage women ex-combatants to come forward and participate in the DDR process.
✓	Consult women's organizations on planning for reintegration programmes.
✓	Obtain the support of the UN system and other partners when providing medical and psychosocial counselling support to male and female ex-combatants and women and girls associated with fighting forces, who may have been victims of sexual violence.

Electoral Security	
✓	Include in operational plans for electoral security, an assessment of the security risks that may impede the full participation of women or men in elections.
✓	Include in security plans for elections an assessment of the security risks that may confront women candidates and measures to ensure their protection.
✓	Deploy mixed teams of military personnel along routes that may hold protection dangers for women travelling to polling stations to register or vote.
✓	Ensure that pregnant women and women with babies are prioritised at polling stations, including specific queues for them.
Support for the National Armed Forces of the Host Country	
✓	Advise the host country's national armed forces on recruiting more women.
✓	Support national armed forces in undertaking a review of selection criteria aimed at removing any barriers and obstacles to the recruitment of women.
✓	Support national armed forces in aligning their defence policies with global and national commitments to gender equality and women's equal rights.
✓	Lead by example: deploy female military personnel who can mentor local women in the national armed forces of the host country and serve as role models.
✓	Uphold the zero-tolerance policy on sexual exploitation and abuse of women and girls.
✓	Include gender and human rights principles in training programmes for national security forces in the host country.
✓	Include guidance on preventing sexual violence and protecting women and girls from sexual violence in training support provided to national security forces.
✓	Encourage national security forces to establish a gender cell/unit to monitor and support the implementation of gender-sensitive policies and operational activities.
Mission Support	
✓	Plan for and provide separate accommodation and bathroom facilities within a convenient distance, and augment such facilities in proportion to increases in deployment.
✓	Consider the privacy needs of female and male military personnel when designing transit camps.
✓	Provide access to gynaecological services for female peacekeepers.
✓	Advocate with TCCs in order to provide female and male officers with equal opportunities to be nominated for mission support functions, including humanitarian, logistics, communications, and engineering functions.

Monitoring and Verification Activities	
✓	Consult with local women and women's organizations as part of information-gathering activities to construct a comprehensive overview of the security situation.
✓	Consult with women and ask them to contribute to the establishment of verification mechanisms and joint monitoring commissions, and invite them to serve on such commissions.
✓	Employ joint assessment teams to define patrolling routes, in consultation with local women, to ensure that routes popular with women are accorded adequate priority.
✓	Deploy mixed teams of military personnel for monitoring and verification activities.
✓	Deploy female uniformed personnel to support dissemination of non-sensitive information on planned operations and other military activities that specifically target local women.
✓	Include female interpreters in groups of local interpreters recruited to strengthen communication between the military and the local population.
✓	Use mixed teams of military investigators to enhance interaction with the local population.
✓	As part of information operations, consult with the mission gender adviser to identify specific security threats to women and girls.
✓	Appoint a gender adviser in the mission headquarters of the Office of the Force Commander and ensure that gender focal points are appointed at every level of deployment.
✓	Request that JOC and JMAC teams consult with local women as part of outreach to the local community.
✓	Include information on security threats to women and girls in reporting submissions at the operational and tactical levels.
✓	Use sex-disaggregated data in all reporting submissions, including situation reports and monthly and annual reports.
Military Liaison Activities	
✓	Provide guidance to tactical-level commanders to enable smooth coordination between military and police components during activities to protect women and girls.
✓	Extend military escort activities to humanitarian agencies providing services to victims of sexual violence.
✓	Consult with local women and the mission gender unit in order to identify QIPs specifically targeted at women.
✓	Include female officers in military outreach teams for UN-CIMIC activities.

(United Nations DPKO/DFS Guidelines. Integrating a Gender Perspective into the Work of the United Nations Military in Peacekeeping Operation.)

YK:N TAKTISEN TASON GENDER-ASIOIDEN TARKASTUSLISTA:

Checklist: Tactical-Level Military Tasks	
Patrol Duties	
✓	Use mixed teams to consult with women and men in the local community during information-gathering activities.
✓	Identify patrol routes and schedules in consultation with local women and men, using mixed teams.
✓	Monitor the movement patterns of the local population, including women and girls, and adjust patrol plans to provide maximum protection to civilians.
✓	Use foot and joint patrols along routes frequented by women and girls.
✓	Deploy mixed teams to support outreach to local women and men.
✓	Increase mixed-team patrols in areas with a high number of reported cases of violence against women.
Checkpoint and Roadblock Duties	
✓	Ensure the presence of female officers (UNPOL or local police) in the absence of female military officers to interact with local women at checkpoints.
✓	Provide separate booths to conduct searches of women and men.
✓	Adhere to established UN codes of conduct during interaction with women at checkpoints and treat women with respect.
✓	Maintain separate holding areas for women and men at checkpoints and roadblocks.
Protection Tasks	
✓	Deploy mixed teams of military personnel to support activities related to the protection of women and girls.
✓	Ensure the safety of victims of sexual violence or domestic violence who approach military personnel as the first point of contact with the peacekeeping mission.
✓	Respect the confidentiality of the affected person and their families and respect the wishes, rights and dignity of the victim.
✓	Refer victims of sexual violence to UNPOL or civilian components, such as the human rights office, for follow-up support, appropriate recording of the incident, and liaison with the national police.
✓	Consult with local women's organizations when implementing tasks to deliver humanitarian assistance to ensure fair and equitable access by women to the aid.
✓	Pay specific attention to vulnerable sectors of the population, including the elderly, pregnant and lactating mothers, when overseeing food distribution.
✓	Reinforce patrols from food distribution sites to homes to ensure safe passage for women and girls.
✓	Use mobile clinics with female staff to support outreach to the local community when the military is providing medical assistance.

Security Support Tasks	
DDR	
✓	Ensure that female military personnel screen female ex-combatants.
✓	Respect the privacy and rights of women and girls during screening.
✓	Provide separate facilities for and adequate protection to women during cantonment, and address the specific protection priorities of pregnant and lactating mothers.
✓	Collaborate with local women's organizations on targeted outreach programmes to encourage women and girl ex-combatants to come forward.
✓	Include women and girls in the groups consulted when gathering information on the movement and storage of arms in the community.
Elections	
✓	Consult with local women to identify patrol routes to enhance electoral security.
✓	Deploy mixed teams of military personnel to provide electoral security.
Support for National Security Forces	
✓	Collaborate with women's organizations and other relevant stakeholders during outreach activities to encourage women to join the national security forces.
✓	Work in cooperation with relevant components of peacekeeping missions to monitor and advise on recruitment screening procedures, to ensure that entry into national security forces is denied to individuals implicated in rape and other serious crimes.
✓	Deploy mixed training and mentoring forces to serve as role models.
✓	Underline the zero-tolerance policy for acts of sexual exploitation of women and girls and sexual harassment in training and mentoring support.
✓	Include gender equality and human rights principles in training programmes for national security forces.
✓	Include standards and strategies to guide protection of women and girls from sexual violence in training programmes for national security forces.
Monitoring and Verification Tasks	
✓	Undertake patrols, including foot patrols, in areas where women and girls are most active in their daily activities.
✓	Ensure the use of mixed military teams on monitoring and verification assignments.
✓	Engage local female informants and female interpreters to expand outreach to local women.
✓	Elaborate differences in security risks facing women and men in reporting activities, and report on trends relating to incidences of sexual violence against women and girls where they occur.
✓	Use sex-disaggregated data in all reporting.

Military Liaison Tasks	
✓	Appoint military gender focal points at the tactical level to facilitate liaison with counterpart focal points at the operational level and with police gender focal points.
✓	Provide the contact information of military gender focal points to local women's organizations to improve liaison activities.
✓	Establish liaison with humanitarian organizations providing support to victims of gender-based violence to strengthen referral services and support for victims.
✓	Provide military escorts on request to humanitarian agencies servicing victims of sexual violence in remote areas affected by conflict, in the absence of police escorts.
✓	Identify and support implementation of QIPs that engage women and advance women's empowerment.
✓	Assist the police, gender and other mission components in disseminating information to local women, including campaigns to prevent sexual violence.
✓	Deploy female military personnel at the tactical level to support outreach activities.

(United Nations DPKO/DFS Guidelines. Integrating a Gender Perspective into the Work of the United Nations Military in Peacekeeping Operation.)

NATON RAPORTOITAVAT GENDER-ASIAT:

REPORTING OF GENDER PERSPECTIVE IN OPERATIONS

The following is a list of questions that should be considered when reporting:

- a. How does the security situation affect women, men, girls and boys?
- b. What risks, similar and/or different do men, women, girls and boys face?
- c. What are the differences in vulnerabilities between these groups (women, men, girls and boys)?
- d. Are women's and men's security issues known, and are their concerns being met? Assess security issues also for different women; for example, women as politicians, activists or Human Rights Defenders, including Women's Human Rights Defenders.
- e. What role do women play in the military, armed groups, police or any other security institutions such as intelligence services, border policy, customs, immigration, or other law enforcement services (per cent of forces/groups, by grade and category)?
- f. What role do women play in the different parts of and social groups in the society?
- g. Does the selection and interaction between local power holders and the operation affect women's ability to participate in society – such as legal, political or economic spheres?
- h. Gender disaggregated data on for example; political participation, education, refugees, prisoners, health related issues, refugees, SGBV etc.
- i. Assessment of the current situation and planned actions.

(NATO BI-Strategic Command Directive (BI-SCD) 40-1. Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspective into the NATO Command Structure.)

TASA-ARVOKYSELY KRIISINHALLINTAOPERAATIOISTA KOTIUTUNEILLE:

1. Toimialueen naisväestö uskoutui helpommin naispuoliselle kuin miespuoliselle rauhanturvaajalle
2. Naisrauhanturvaaja ymmärsi konfliktin vaikutukset naisväestöön paremmin kuin miesrauhanturvaaja
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 rauhantahtoisempana 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 operaatiossa/operatioissa 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"/>
Operaatioalueen uskonto ja sen vaikutukset väestöön *	<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"/>
Tehtävästä maksettavan palkan suuruus *	<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"/>
En ole halukas palvelemaan ulkomailla *	<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"/>
En koe ulkomaanpalveluksesta olevan hyötyä uralleni/ ammattitaidolleni *	<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"/>
Kielitaitoni ei ole riittävä *	<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"/>
En ole fyysisesti riittävän hyvässä kunnossa *	<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"/>
Elämäntilanteeni ei mahdollista lähtemistä *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jokin muu, mikä? _____	<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 rauhan-
turva- /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"/>
Seikkailunhalu *	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jokin muu, mikä? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17. Vapaa sana edelliseen kysymykseen liittyen merkittävimmistä tekijöistä:

18. Mitä tekijöitä voisi/ pitäisi muuttaa/ kehittää, jotta voisit palvella tulevaisuudessa rauhanturva-/ 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- /kriisinhallintatehtävissä 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- /kriisinhallintatehtävissä 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 A 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)
Yhteensä	504

ESIMERKKI AINEISTON TEEMOITTELUSTA JA ANALYSOINNISTA:

Tässä liitteessä esitellään tutkimuksen vaiheeseen kaksi liittyvä teemoittelu ja analyysitaulukko. Taulukon avulla toteutettiin sisällönanalyysiin liittyvä lähdemateriaalin ja tutkimusaineiston teemoittelu, jonka perusteella vertailtiin ja yhdisteltiin eri lähteiden esittämää informaatiota. Taulukko on kokonaisuudessaan 13 sivua pitkä, joten tässä liitteessä esitetään siitä vain esimerkki (koko taulukko on tutkijan hallussa). Taulukossa käsiteltiin kolmea kokonaisuutta rekrytointia, koulutusta ja operatiivista toimintaa, joista kustakin on valittu tähän liitteeseen yksi esimerkki.

ANALYYSITAUUKKO – TEOREETTISEN JA EMPIIRISEN AINEISTON VERTAILU		
Taulukon avulla teemoiteltiin havainnot teoreettisesta aineistosta ja vaiheen yksi ja kaksi empiirisistä tuloksista. Johtopäätöksissä verrattiin keskeisimpiä havaintoja ja pyrittiin löytämään merkityksellisimmät tekijät sekä kehittämismahdollisuudet. Taulukossa käsiteltiin kolmea kokonaisuutta: gender-näkökulman sisällyttämisestä 1) rekrytointiin, 2) koulutukseen ja 3) operatiiviseen toimintaan.		
1) Rekrytointi		
Teoreettinen aineisto ja VAIHE 1 kyselyjen tulokset	VAIHE 2 Haastattelujen tulokset	Johtopäätökset Mitä/Mikä/Miten? Miksi/perustelut? Mitä tästä voidaan oppia / onko tästä tunnistettavissa merkityksellisiä tekijöitä?
Naisten osallistumisen hyöty/haitta Hyödyt: <ul style="list-style-type: none"> Heterogeeniset joukot tehokkaimpia Esimerkki yhdessä työskentelystä paikallisväestölle Ihmiskeskeisyys Monipuolisuus Ryhmädynamiikka Yhteyden saaminen paikallisväestöön Henkilökohtaiset luonteenpiirteet Haitat: <ul style="list-style-type: none"> Turvallisuuden vaarantuminen johtuen paikallisten miesten suh- 	Ei merkitystä, muslimimaisessa paikallisten naisten kommunikointi. 2x Sukupuolesta riippumatta sopiva henkilö tehtävään, paikallisväestön edut ja haitat. Ei kiintiöitä vaan osaaminen, kommunikoinnissa paikallisväestön kanssa etua. Operaation tehtävien täyttymisen näkökulmasta hyötyä, joukon sisäisen koheesion näkökulmasta voi aiheuttaa jännitteitä. Turvallisuus näkökulma, piristää, nostaa suorituskykyä, luo tasa-arvoisuutta. 3x Yhteys alueen naisiin ja hiljaisen tiedon saaminen. Fyysiset vaatimukset samat, jolloin sukupuolella ei merkitystä. Ei merkitystä. 2x	Naisten osallistumisesta kriisinhallintatehtäviin saatavat mahdolliset hyödyt olivat empiiristen tulosten perusteella yhteneviä teoreettisen aineistoon nähden. 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. Tärkeintä on joukon monipuolisuus siten, että joukossa toimii sekä naisia että miehiä. Tehokkaampaan lopputulokseen kriisinhallintaoperaation kannalta päästään naisten ja miesten työskennellessä yhdessä tasavertaisina. Heterogeeniset joukot on todettu toimiviksi niin puolustusvoimissa

<p>tautumisesta</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sukupuolen liiallisesta korostamisesta haittaa 	<p>Kommunikointi paikallisten naisten kanssa, esimerkki paikallisille. Osaaminen ja kokemus merkitsee, ei sukupuoli.</p>	<p>kuin muissakin yrityksissä, jolloin asioiden käsittelyssä ja näkökulmissa on monipuolisuutta ja toiminnanvapautta. Naisten ja miesten sekaryhmillä on vaikutusta paitsi paikallisväestön niin myös joukon sisäiseen tasa-arvoon. Merkittävin hyöty saavutetaan siinä, että kriisinhallintajoukon on mahdollista tavoittaa koko paikallisväestö paikallinen kulttuuri huomioiden. Paikallisväestön kohtaamisessa henkilökohtaisten ominaisuuksien tulee tukea tehtävissä toimimista, joista tärkeimpinä voidaan pitää sosiaalisia taitoja, ihmiskeskeisyyttä ja yhteistoimintakykyä.</p> <p>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.</p>
--	--	---

2) Koulutus

Teoreettinen aineisto ja VAIHE 1 kyselyjen tulokset	VAIHE 2 Haastattelujen tulokset	Johtopäätökset Mitä/Mikä/Miten? Miksi/perustelut? Mitä tästä voidaan oppia / onko tästä tunnistettavissa merkityksellisiä tekijöitä?
<p>Gender-näkökulma koulutuksessa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toimintakyvyn mittaaminen • Fyysisten testien rajojen eroavaisuudet • Samat tehtävän mukaiset vaatimukset • Sukupuolinäkökulma osaksi ajattelua ja työskentelyä • Gender- 	<p>Tunnistaa eri sukupuolten roolit eri kulttuureissa. Tiedon lisääminen eri väestöryhmien asemasta kohdemaassa sekä realistisia mahdollisuuksia vaikuttaa. Operaatioalueen olosuhteet. Tieto mitä gender-toiminta on ko. operaatiossa. Tasapuolisuus ja oikeudenmukaisuus. Perusteiden opetus kaikille. Operatiivisessa toiminnassa on huomioitava vahingon, haitan ja vaaran aiheuttamisen minimointi ei-sotilaallisia toimijoita tai kohteita kohtaan. Kohdemaan kulttuuritekkijöiden opettaminen, yhteis-</p>	<p>Tutkimustulosten perusteella gender-näkökulman sisällyttämisellä koulutukseen tarkoitetaan tiedon lisäämistä eri väestöryhmien asemasta kohdemaassa. Kriisinhallintatehtäviin lähteville tulisi opettaa, mitä gender-toiminta on kyseessä olevassa operaatiossa sekä kykyä tunnistaa eri sukupuoliroolit eri kulttuureissa. Ajantasaisen koulutuksen tulisi sisältää konkreettisia keinoja tasa-arvoisuuden edistämiseksi, joita tulisi myös käytännössä harjoitella. Koulutuksen tavoitteena tulisi olla pyrkimys sisällyttää sukupuolinäkökulma ja eri väestöryhmien huomiominen osaksi ajattelua ja työskentelyä, jotta henkilöstöllä olisi valmius</p>

<p>näkökulman sisällyttäminen osaksi koulutusta, harjoittelua ja evaluointia</p> <ul style="list-style-type: none"> Ajantasainen koulutus paikallisesta kulttuurista ja tavoista 	<p>työmaat ml. Koulutus samanarvoisuuden toteuttamisesta kohdemaassa ja joukossa. 3x Kulttuurien erot ja tavat ja ohjeet eri sukupuolten välisestä kanssa käymisestä. Tasa-arvoinen yhteiskunta, koulutuksessa tulisi antaa keinoja. Tavoitteena lisätä tietoisuutta ja valmiutta kohdata erilaisia tapoja.</p>	<p>kohdata erilaisia tapoja ja toimia erilaisissa tilanteissa.</p> <p>Teoreettisesta aineistosta ilmeni, että joissakin maissa sukupuolen perusteella henkilöillä on eri fyysisten testien rajat kriisinhallintatehtäviin. Vaiheen yksi ja kaksi tulosten perusteella testien rajat tulee kuitenkin olla ehdottomasti samat molemmilla sukupuolilla. Perusteena tälle pidettiin sitä, että testien rajoissa tulee noudattaa tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta. Testeillä on kyettävä mittaamaan tehtävässä vaadittavaa toimintakykyä sukupuolesta riippumatta. Testien rajojen tulee perustua kyseisessä tehtävässä vaadittavan toimintakyvyn mittaamiseen. Kriisinhallintatehtävien vaatimat niin fyysisen kuin psyykkisen toimintakyvyn testit on toteutettava siten, että operaation turvallisuutta ei vaaranneta.</p>
<p>3) Operatiivinen toiminta</p>		
<p>Teoreettinen aineisto ja VAIHE 1 kyselyjen tulokset</p>	<p>VAIHE 2 Haastattelujen tulokset</p>	<p>Johtopäätökset Mitä/Mikä/Miten? Miksi/perustelut? Mitä tästä voidaan oppia / onko tästä tunnistettavissa merkityksellisiä tekijöitä?</p>
<p>Gender-näkökulma toimeenpanossa</p> <ul style="list-style-type: none"> Eri väestöryhmien huomioiminen toimeenpanossa Toiminta siviilien suojelemissa, GA asiantuntijuus YK:n, NATO:n ja EU:n ohjeistus Tilannekuvassa myös gender-näkökulma 	<p>CIMIC-toiminnassa aina esillä, kehitysyhteistyöpanokset lähes aina naisten aseman parantamiseen tähtääviä. Naisrauhanturvaajien keskustelu paikallisten naisten kanssa, puuttuminen räikeisiin epäkohtiin, paikallisviranomaisten saaminen puuttumaan naisen kaappamiseen. GA toimi PSYOPS teamin läheisyydessä, jos tarveta paikallisten naisten tai lasten kanssa toimimiseen tuli. 3x Naisrauhanturvaajien käyttö tietyissä tehtävissä. Asettamalla tehtävän vaatiessa naissotilaita joukon mukaan. Ei ilmennyt. Naissotilaita hyödynnettiin tiedonke-</p>	<p>Teoreettisen aineiston mukaisesti gender-näkökulman huomioon ottamisella operaatioiden toimeenpanossa tarkoitetaan eri väestöryhmien huomioimista, toimintaa siviilien ja heikommassa asemassa olevien suojelemiseksi ja näiden pohjalta muodostetun tilannekuvan huomioon ottamista toiminnassa. Operaation aikana tulisi kyetä tarpeen mukaan kommunikoimaan eri väestöryhmien edustajien kanssa ja puuttumaan räikeisiin epäkohtiin paikallisviranomaisten kanssa yhteistyössä. Tulosten perusteella gender-näkökulmalla käsitettiin pääsääntöisesti vain naisrauhanturvaajien käyttämistä yhteyden saamiseksi paikallisiin naisiin. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että gender-toiminta käsitetään</p>

	<p>rääjinä naisväestön keskuudessa. Esimerkkinä miesten kanssa työskennellessä. Ei mitenkään.</p>	<p>usein vain naisrauhanturvaajien määrän kasvattamisena, vaikka gender-näkökulman huomioimista voidaan edistää muillakin keinoin kokonaisvaltaisemmin.</p>
--	---	---

SKJA:N KOMENTAJIEN HAASTATTELUKYSYMYKSET:

Arvoisat SKJA:n komentajana toimineet,

Kiitokset suostumuksestanne osallistua sähköpostihaastatteluun.

Haastattelu on kolmiosainen. Kysymykset koskevat SKJA:n rekrytointia, koulutusta ja operatiivista toimintaa. Pyydän vastaamaan kysymyksiin kokemuksiinne ja havaintoihinne perustuen. Mikäli mahdollista, niin vastaattehan kysymyksiin haastattelun tyypisesti kokonaisilla lauseilla kertomalla ja selvittämällä asioita. Voitte myös kertoa mielipiteitänne ja konkreettisia esimerkkejä tapahtumista. Pyydän lähettämään vastaukset minulle 10.10.2014 mennessä, jonka jälkeen tarvittaessa lähetän tarkentavia kysymyksiä. Voitte myös kysyä minulta, jos jokin kysymys on epäselvä. Lähetättehan vastauksenne vain minulle, jotta vastauksenne eivät ohjaa muita haastateltavia vastaamaan samalla tavalla.

Muistutan vielä, että haastattelu on luottamuksellinen ja tulokset raportoidaan siten, ettei yksittäisen henkilön vastauksia voida tunnistaa. Sähköpostihaastattelun tulokset jäävät tutkijan haltuun ja niitä ei käytetä muissa tutkimuksissa tai tarkoituksissa ilman vastaajien lupaa.

Gender-sanana määritelmä: Gender-sanalla tarkoitetaan sosiaalista sukupuolta. Sosiaalinen sukupuoli sisältää sukupuolelle ominaiset roolit, oikeudet ja velvollisuudet, joiden perusteella määräytyvät käyttäytymismallit. Mallit voivat olla erilaisia eri kulttuureissa ja myös eri aikakausina. Gender-toiminnalla ei siis tarkoiteta miesten ja naisten välisiä eroja tai naisten aseman parantamista, vaan sukupuolten välisen samanarvoisuuden toteutumista miesten, naisten ja haavoittuvien väestöryhmien keskuudessa. Gender-toiminnalla ja gender-näkökulman huomioon ottamisella pyritään vaikuttamaan asenteisiin, rakenteisiin ja ennakkoluuloihin, jotka estävät samanarvoisuuden toteutumisen. Gender-toiminta on osana ihmisoikeuksia ja muita kansainvälisiä velvoitteita, joihin kaikilla on yhtäläinen oikeus.

Rekrytointi:

1. Mitä mielestäsi gender-näkökulman huomioon ottamisella rekrytoinnissa tarkoitetaan?
2. Oliko alaisenasi toimivassa joukossa naisia (suomalaisia tai ulkomaalaisia)?

3. Tulisiko mielestäsi naisten määrää ja osuutta lisätä sotilaallisissa kriisinhallintatehtävissä?
4. Mitä hyötyä ja/tai haittaa sillä voi kriisinhallintajoukon toiminnan ja tehtävän toteutumisen kannalta olla?
5. Pitäisikö mielestäsi kaikkien kriisinhallintajoukkojen tehtävien olla avoimia molemmille sukupuolille vai pitäisikö joitakin tehtäviä rajata sukupuolen perusteella?
6. Tulisiko gender-näkökulmasta tarkasteltuna kriisinhallintatehtäviin rekrytointia mielestäsi kehittää? Jos tulisi, niin miten?

Koulutus:

1. Mitä mielestäsi gender-näkökulman huomioon ottamisella koulutuksessa tarkoitetaan?
2. Onko sinulle koulutettu gender-toimintaa, ihmisoikeusasioita ja/ tai tasa-arvoasioita sotilasurasi aikana? Kerro lyhyesti koulutuksesta ja sen sisällöstä ja koulutuksen järjestäjästä.
3. Ohjeistettiin/ koulutettiin sinulle missään vaiheessa yksityiskohtaisesti, miten gender-näkökulma konkreettisesti tulee sisällyttää kriisinhallintajoukon toimintaan?
4. Miten johtamasi kriisinhallintajoukko koulutettiin gender-toiminnan osalta Suomessa?
5. Miten johtamasi kriisinhallintajoukko koulutettiin gender-toiminnan osalta kriisinhallintapalveluksen aikana?
6. Tulisiko koko kriisinhallintajoukon ja/ tai kriisinhallintajoukon komentajan gender-koulutusta mielestäsi kehittää? Jos tulisi, niin miten?

Operatiivinen toiminta:

1. Mitä mielestäsi gender-näkökulman huomioon ottamisella operatiivisessa toiminnassa tarkoitetaan?

2. Miten gender-näkökulma ilmeni tehtävien/ operaation suunnittelussa?
3. Miten gender-näkökulma ilmeni tehtävien/ operaation toimeenpanossa?
4. Miten gender-näkökulma ilmeni tehtävien/ operaation seurannassa/ raportoinnissa/ tilannekatsauksissa?
5. Miten gender-näkökulma sisällytettiin paikallisväestön tukemiseen, kouluttamiseen ja mentorointiin?
6. Havaitsetko, että kriisinhallintahenkilöstön sukupuolella olisi ollut merkitystä operaation/ tehtävän toteutumisen kannalta ja kuinka se ilmeni?
7. Millaisia hyötyjä naisten osallistumisesta operaatioon/ tehtävään saatiin sukupuolinäkökulmasta tarkasteltuna?
8. Vaaransiko tai haittasiko naisten osallistuminen operaation/ tehtävän toteutumista johdettua nimenomaan sukupuolesta?
9. Oliko joukossa, jossa toimit, gender advisor, gender field advisor tai gender focal point? Mikäli oli, niin miten tämä ilmeni operatiivisessa suunnittelussa, toiminnassa ja raportoinnissa?
10. Koottiinko gender-toimintaan liittyviä havaintoja ja kokemuksia lessons identified/ lessons learned prosessin avulla?
11. Jaettiin gender-toiminnan hyviä käytäntöjä muiden joukkojen käyttöön tai tuliko niitä muilta joukoilta käyttööne?
12. Tulisiko mielestäsi gender-näkökulman huomioon ottamista operatiivisessa toiminnassa kehittää? Jos tulisi, niin miten?

Vapaa sana:

Kiitokset vastauksistanne!

SKJA:N NAISUPSEERIEN HAASTATTELUKYSYMYKSET:

Hyvät SKJA:ssa palvelleet naisupseerit,

Kiitokset suostumuksestanne osallistua sähköpostihaastatteluun.

Haastattelu on kolmiosainen. Kysymykset koskevat SKJA:n rekrytointia, koulutusta ja operatiivista toimintaa. Pyydän vastaamaan kysymyksiin omiin kokemuksiisi ja havaintoihisi perustuen. Vastaathan kysymyksiin haastattelun tyyppisesti kokonaisilla lauseilla kertomalla ja selvittämällä asioita. Voit myös kertoa omia mielipiteitäsi ja esimerkkejä tapahtumista. Pyydän lähettämään vastaukset minulle 10.10.2014 mennessä, jonka jälkeen tarvittaessa lähetän tarkentavia kysymyksiä. Voit myös kysyä minulta, jos jokin kysymys on epäselvä. Lähetäthän vastauksesi vain minulle, jotta vastauksesi eivät ohjaa muita haastateltavia vastaamaan samalla tavalla.

Muistutan vielä, että haastattelu on luottamuksellinen ja tulokset raportoidaan siten, ettei yksittäisen henkilön vastauksia voida tunnistaa. Sähköpostihaastattelun tulokset jäävät tutkijan haltuun ja niitä ei käytetä muissa tutkimuksissa tai tarkoituksissa ilman vastaajien lupaa.

Gender-sanan määritelmä : Gender-sanalla tarkoitetaan sosiaalista sukupuolta. Sosiaalinen sukupuoli sisältää sukupuolelle ominaiset roolit, oikeudet ja velvollisuudet, joiden perusteella määräytyvät käyttäytymismallit. Mallit voivat olla erilaisia eri kulttuureissa ja myös eri aikakausina. Gender-toiminnalla ei siis tarkoiteta miesten ja naisten välisiä eroja tai naisten aseman parantamista, vaan sukupuolten välisen samanarvoisuuden toteutumista miesten, naisten ja haavoittuvien väestöryhmien keskuudessa. Gender-toiminnalla ja gender-näkökulman huomioon ottamisella pyritään vaikuttamaan asenteisiin, rakenteisiin ja ennakkoluuloihin, jotka estävät samanarvoisuuden toteutumisen. Gender-toiminta on osana ihmisoikeuksia ja muita kansainvälisiä velvoitteita, joihin kaikilla on yhtäläinen oikeus.

Rekrytointi:

1. Mitä mielestäsi gender-näkökulman huomioon ottamisella rekrytoinnissa tarkoitetaan?
2. Oliko joukossa, jossa toimit, muita naisia (suomalaisia tai ulkomaalaisia)?

3. Tulisiko mielestäsi naisten määrää ja osuutta lisätä sotilaallisissa kriisinhallintatehtävissä?
4. Mitä hyötyä ja/tai haittaa sillä voi kriisinhallintajoukon toiminnan ja tehtävän toteutumisen kannalta olla?
5. Pitäisikö mielestäsi kaikkien kriisinhallintajoukkojen tehtävien olla avoimia molemmille sukupuolille vai pitäisikö joitakin tehtäviä rajata sukupuolen perusteella?
6. Tulisiko gender-näkökulmasta tarkasteltuna kriisinhallintatehtäviin rekrytointia mielestäsi kehittää? Jos tulisi, niin miten?

Koulutus:

1. Mitä mielestäsi gender-näkökulman huomioon ottamisella koulutuksessa tarkoitetaan?
2. Onko YK:n turvallisuusneuvoston päätöslauselma 1325 (2000) ”Naiset, rauha ja turvallisuus” sinulle tuttu?
3. Onko Suomen kansallinen 1325-toimintaohjelma 2012-2016 sinulle tuttu?
4. Onko sinulle koulutettu gender-toimintaa, ihmisoikeusasioita ja/ tai tasa-arvoasioita sotilasurasi aikana? Kerro lyhyesti koulutuksesta ja sen sisällöstä ja koulutuksen järjestäjästä.
5. Ohjeistettiin kriisinhallintapalveluksen aikana gender-toiminnan toteuttamista ja huomioon ottamista? Jos ohjeistettiin, niin kenen toimesta ja miten?
6. Tulisiko gender-koulutusta mielestäsi kehittää? Jos tulisi niin miten?

Operatiivinen toiminta:

1. Mitä mielestäsi gender-näkökulman huomioon ottamisella operatiivisessa toiminnassa tarkoitetaan?

2. Miten gender-näkökulma ilmeni tehtävien/ operaation suunnittelussa?
3. Miten gender-näkökulma ilmeni tehtävien/ operaation toimeenpanossa?
4. Miten gender-näkökulma ilmeni tehtävien/ operaation seurannassa/ raportoinnissa/ tilannekatsauksissa?
5. Havaitsetko, että kriisinhallintahenkilöstön sukupuolella olisi ollut merkitystä operaation/ tehtävien onnistumisen kannalta ja kuinka se ilmeni?
6. Olitko kriisinhallintatehtävän aikana tehtävässä/ tilanteessa, jossa sukupuolestasi oli hyötyä/ haittaa?
7. Vaaransiko tai haittasiko naisten osallistuminen operaation tai tehtävän toteutumista johtuen nimenomaan sukupuolesta?
8. Valittiinko operaation aikana henkilöitä tehtäviin nimenomaan sukupuolen perusteella? Jos valittiin, niin saavutettiinkö siitä jotain hyötyä?
9. Tulisiko mielestäsi gender-näkökulman huomioon ottamista operatiivisessa toiminnassa kehittää? Jos tulisi, niin miten?

Vapaa sana:

Kiitokset vastauksistanne!