

# **MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU**

## **HENKILÖSTÖN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSKOKEMUKSET RAJAVARTIOLAITOKSESSA**

Pro gradu -tutkielma

Yliluutnantti  
Laura Rautavuori

SM 10  
Rajavartiolaitoksen koulutusohjelma

Maaliskuu 2022

Kurssi Sotatieteiden maisterikurssi 10	Linja Rajavartiolaitoksen koulutusohjelma
Tekijä Yliluutnantti Laura Rautavuori	
Opinnäytetyön nimi <b>Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskokemukset Rajavartiolaitoksessa</b>	
Oppiaine, johon työ liittyy Johtaminen	Säilytyspaikka Maanpuolustuskorkeakoulun kirjasto
Aika Maaliskuu 2022	<b>Tekstisivuja 99</b> <b>Liitesivuja 15</b>
<p><b>TIIVISTELMÄ</b></p> <p>Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää miten naiset ja miehet eri henkilöstöryhmissä kokevat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuvan Rajavartiolaitoksessa. Tavoitteena oli kartoittaa tilannetta henkilöstön kokemusten kautta, jolloin todellinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanne on mahdollista saada päivänvaloon. Osakysymysten avulla haluttiin selvittää missä osa-alueissa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus koetaan puutteelliseksi ja miten puutteet tasa-arvossa ja yhdenvertaisuudessa ilmenevät.</p> <p>Tutkimus toteutettiin monimenetelmä tutkimuksena käyttäen fenomenografista tutkimusotetta. Metodina käytettiin survey-tutkimusta, jossa aineisto kerättiin kyselyn avulla ja analysoitiin fenomenografisesti tasa-arvon osa-alueiden avulla. Kysely lähetettiin sähköisesti linkkinä kaikille Rajavartiolaitoksen työntekijöille henkilöstötoimistojen välityksellä. Kyselyyn vastasi 820 henkilöä eli noin 27 prosenttia Rajavartiolaitoksen työntekijöistä. Vastauksia saatiin jokaisesta henkilöstöryhmästä.</p> <p>Osa-alueisiin jaettuna puutteita koettiin eniten siviilihenkilöstön arvostuksessa sekä sukupuolten välillä puolin ja toisin riippuen kontekstista. Kiusaamis- ja häirintäkokemukset olivat melko korkeat, sillä tavoitteena olisi niiden suhteen nollatoleranssi. Itsensä kehittäminen ja eriarvoisuus kokonaisuudessaan yhdistettiin myös arvostukseen, joten sillä perusteella kyseinen osa-alue on koettu puutteelliseksi. Uralla etenemisen ja koulutusmahdollisuuksien kokonaisuudessa sotilasmiehet kokevat, että naiset etenevät uralla helpommin ja naiset kokevat, että eriarvoinen kohtelu heijastuu asenteiden kautta heidän sukupuoleen. Siviilityöntekijät tuntevat, että heillä ei ole uralla etenemisen mahdollisuuksia sotilaisiin verrattuna riippumatta sukupuolesta. Sukupuolella itsessään ei kuitenkaan nähdä olevan vaikutusta odotuksiin henkilöitä kohtaan. Työilmapiiri ja johtaminen sekä perheen ja työn yhdistäminen nähtiin melko tasa-arvoisiksi riippumatta sukupuolesta tai henkilöstöryhmästä.</p> <p>Tulosten perusteella voidaan päätellä, että naiset ja miehet eri henkilöstöryhmissä kokevat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuvan kokonaisuutena melko hyvin. Haasteita näyttää eniten siviilien ja sotilaiden välillä ja vuorovaikutuksessa, joten voidaan puhua henkilöstöryhmien välisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiskohteista. On kuitenkin todettava, että osa-alueiden puutteet tasa-arvossa ja yhdenvertaisuudessa vaikuttavat kokonaisuuteen paljon ja niiden vaikutus organisaatiokulttuuriin ja työhyvinvointiin on olennainen osa toimivaa organisaatiota. Näin ollen muodollisen ja tosiasiallisen tasa-arvon kehittäminen on Rajavartiolaitoksen vastuulla, mutta on myös siellä työskentelevien henkilöiden ja heidän asenteiden tuote.</p>	
<p><b>AVAINSANAT</b> tosiasiallinen tasa-arvo, muodollinen tasa-arvo, yhdenvertaisuus</p>	

# SISÄLLYS

1.	JOHDANTO .....	1
2.	TUTKIMUKSEN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT .....	3
2.1.	Rawlsin oikeudenmukaisuusteoria yhteiskunnallisena arvona ja työhyvinvoinnin edellytyksenä .....	3
2.2.	Lakiperusta tasa-arvon toteuttamiselle työpaikalla .....	8
2.3.	Tasa-arvon edistäminen Rajavartiolaitoksessa .....	10
2.4.	Aiheeseen liittyviä käsitteitä .....	16
3.	TUTKIMUKSEN METODOLOGISET LÄHTÖKOHDAT .....	20
3.1.	Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset .....	20
3.2.	Tieteenfilosofiset perusteet ja lähestymistapa .....	23
3.3.	Kokemuksen tutkiminen .....	24
3.4.	Survey-tutkimus metodina .....	26
3.5.	Aineiston analyysimenetelmät .....	27
4.	TUTKIMUKSEN TOTEUTUSTAPA .....	29
5.	TUTKIMUSTULOKSET .....	35
5.1.	Tasa-arvon toteutuminen yleisesti työpaikalla .....	36
5.2.	Sukupuolen merkitys uralla ja vaikutus odotuksiin .....	39
5.3.	Arvostus .....	46
5.4.	Itsensä kehittäminen ja eriarvoinen kohtelu .....	56
5.5.	Palkkaus .....	70
5.6.	Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen .....	72
5.7.	Työilmapiiri ja johtaminen .....	74
5.8.	Kiusaaminen ja häirintä .....	77
6.	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	87
7.	POHDINTA .....	95

LÄHTEET

LIITTEET

# HENKILÖSTÖN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSKOKEMUKSET RAJAVARTIOLAITOKSESSA

## 1. JOHDANTO

*Jos ensiksi tietäisimme missä olemme ja mihin pyrimme, olisi meidän helpompi ratkaista, mitä meidän pitäisi tehdä ja kuinka se pitäisi tehdä.*

*– Abraham Lincoln –*

Demokratian tunnetun kannattajan Abraham Lincolnin sanoin on vaikeaa kehittää asioita, jos ei tiedetä nykytilannetta ja haluttua lopputulosta. Tämä kuvastaa mielestäni myös tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämistä yleisesti yhteiskunnassa sekä eri organisaatioissa. Kun puhutaan samoista asioista samoilla käsitteillä ja tuodaan asioita julki, voi kehittyminen parempaan alkaa. Tämä vaatii sekä organisaation että siellä työskentelevien panosta.

Suomalaiset ovat ylpeitä kulttuurinsa tasa-arvoisuudesta (Helkama 2015, 120) ja ensimmäinen tasa-arvolaki on tullut Suomessa voimaan 1987 (Ahtela, Bruun, Koskinen, Nummijärvi & Saloheimo 2005, 15). Suomen perustuslain 6 §:n 4 momentissa ilmaistaan, että sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa ja työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä. Tämän lisäksi laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta on säädetty estämään sukupuoleen perustuva syrjintä sekä edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa erityisesti työelämässä.

Rajavartiolaitos huolehtii käskyjen ja määräysten avulla työntekijöiden hyvinvoinnista ja edesauttaa tasa-arvoa kaikessa toiminnassaan. Haastavaa tasa-arvo ja yhdenvertaisuusasioissa on kuinka käskyjen ja määräysten noudattaminen näkyy työyhteisössä ja miten se heijastuu henkilöstön kokemuksiin. Kun työyhteisö koostuu moninaisesta henkilöstöstä, on luonnollista, että työntekijät kokevat samat tilanteet eri tavoin. Tilanne, joka toiselle työntekijälle voi näyttäytyä epätasa-arvoisena kohteluna voi toiselle olla täysin neutraalia ja normaalia kanssakäymistä.

Rajavartiolaitosta voidaan ajatella virastona, jolla on yhteiskuntavastuu ja työntekijät saavat motivaationsa yhteiskunnalle tärkeistä asioista, kuten hyvinvoinnin edistämisestä ja työn tärkeyden kokemisesta yhteiskunnalle. Näin ollen on tärkeää, että työntekijät kokevat olevansa arvostettuja ja tasa-arvoisessa asemassa. Valtion viranomaisorganisaationa tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu tulee olla ehdotonta organisaation palveluissa kansalaisille, mutta myös organisaation sisällä kanssatyöntekijöitä kohtaan. Tasa-arvoinen toiminta vaikuttaa

työntekijöiden hyvinvointiin ja lisää työmotivaatiota, joka taas saa ihmiset sitoutumaan työhönsä ja työnantajaan. Tästä kumpuaa parempi palvelun taso myös yhteiskunnalle.

Monesti työhyvinvointi linkitetään yrityksen taloudelliseen tuottoon (Colliander, Ruoppila & Härkönen 2009, 26–27). Perusteluna on, että motivoituneet työntekijät, jotka viihtyvät työssään, lisäävät omalla panoksellaan yritykselle rahallista tuottoa. Rajavartiolaitoksen ollessa valtion virasto, jolla ei ole taloudellista tulostavoitetta, työhyvinvoinnin merkitys näyttyy toisin. Työntekijöiden motivaatio kumpuaa muualta kuin rahallisesta tuotosta. Jos henkilö kokee, ettei saa työstään tarvitsemaansa arvostusta tai samanlaista kohtelua kuin muut, hän saattaa irtisanoutua. Organisaation, yhteiskunnan ja työntekijän näkökulmasta onkin tärkeää, että työvoimaa hyödynnetään eettisesti ja sosiaalisesti kestäväällä tavalla, koska hyvinvoiva työntekijä ei poistu työmarkkinoilta ennenaikaisesti (Pyöriä 2012, 28).

Puolustusvoimissa on tutkittu aikaisemmin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista organisaatiossa. Asiasta on julkaistu työraportti koskien sukupuolten välistä tasa-arvoa sekä henkilöstöryhmien kokemuksia tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta (Leinonen, Nikkanen & Otonkorpi-Lehtoranta 2020). Tutkimuksessa on käsitelty varusmiehiä ja henkilökuntaa omina kokonaisuuksina ja saatu kattava aineisto henkilöstön käsityksistä tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyen. Tutkimusta on verrattu aikaisempiin kyselytuloksiin vuosilta 2011 ja 2016. Lisäksi poliisiammattikorkeakoulussa on tutkittu naisten ja miesten välistä tasa-arvoa poliisissa ja tutkimusraportti aiheesta on julkaistu vuoden 2018 tulosten perusteella (Huotari 2019).

Rajavartiolaitoksessa seurataan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista työtyytyväisyyskyselyiden avulla, ja tilannetta on kartoitettu vuosien ajan. Työtyytyväisyyskyselyiden avulla saadaan laaja kuva tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta, mutta syyt ja kokemukset eriarvoiseen kohteluun sekä epäasialliseen käyttäytymiseen ovat saattaneet jäädä pimentoon. Toistaiseksi Rajavartiolaitoksessa ei ole tutkittu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista samassa laajuudessa kuin puolustusvoimissa ja poliisissa. Sukupuolten välistä tasa-arvoa on tutkittu vuosien saatossa yleisesti työsuhteessa (Nieminen 2005) sekä naistutkimusten yleinen näkökulma on myös naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutuminen eri konteksteissa. Tärkeimmät vertailukohteet ovat kuitenkin viranomaisyhteisöstä tehdyt tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustutkimukset. Tässä tutkimuksessa selvitetään Rajavartiolaitoksen henkilöstön mielipiteitä ja käsityksiä tasa-arvoisesta ja yhdenvertaisesta kohtelusta kokemusten kautta. Koen tärkeäksi, että työntekijöiden äänet pääsevät kuuluviin asioista, jotka koskevat koko organisaation työyhteisöä myös asioista, joista saatetaan usein vaieta. Tämän vuoksi tulokset ovat tärkeitä kartoittamaan nykytilannetta ja mahdollistamaan tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen toiminnan kehittämisen organisaationa ja työyhteisönä.

## 2. TUTKIMUKSEN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

Puhuttaessa tasa-arvosta saatetaan käsite usein nähdä ainoastaan naisten ja miesten välisenä vertailuna. Tasa-arvo on kuitenkin laaja näkemys ihmisten yhdenmukaisesta kohtelusta, jonka ansiosta kaikki osapuolet voisivat kokea oikeudenmukaiseksi. Mitä tasa-arvo ja yhdenvertaisuus oikeastaan käsittää ja mitä organisaatio niistä hyötyy? Miksi tasa-arvo voidaan kokea puutteelliseksi, vaikka organisaation rakenteet ovat kaikille tasa-arvoiset? Lähestyn tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden merkityksiä John Rawlsin (1988) oikeudenmukaisuusteorian kautta Fredmanin (2011) tasa-arvon ulottuvuuksien käsityksiin. Näiden teorioiden avulla voidaan tarkastella, miten yhteiskunnan arvot ja toiminta vaikuttavat myös Rajavartiolaitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluun. Tutkimuksen kannalta tärkeimmät tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevat lait on rajattu niihin lakeihin, jotka koskettavat suoraan Rajavartiolaitosta ja tasa-arvon lähtökohtia.

### 2.1. Rawlsin oikeudenmukaisuusteoria yhteiskunnallisena arvona ja työhyvinvoinnin edellytyksenä

Uuden individualististen käsityksen mukaan ihmiset ovat ainutkertaisia yksilöitä poliittisen olennon sijaan. Liberalististen sopimusteorioiden mukaan ihminen pyrkiikin luonnostaan oman edun tavoitteluun, jonka vuoksi on välttämätöntä hyväksyä oikeudenmukaisuuden periaatteet. Tästä johtuen oikeudenmukaisuudesta on tullut menetelmä, joka toimii välineenä hyvän elämän tavoittelussa. (Hellsten 1996, 96–99, 154.) John Rawlsin (1988) oikeudenmukaisuusteoriaa on pidetty yhtenä tärkeimpänä moraali- ja yhteiskuntauilosofian teoksista, joka on luonut pohjan myös modernille hyvinvointiliberalismin oikeudenmukaisuuskäsitteelle (Hellsten 1996, 12). Tämän teorian voidaan nähdä vaikuttavan myös länsimaisten hyvinvointiyhteiskuntien perusajatteluun siitä, miten oikeudenmukaisuus toimii.

Rawls näkee, että jokaiselle ihmiselle kuuluu oikeudenmukaisuuden takaama loukkaamattomuus ja, että se on yhteiskunnallisten instituutioiden tärkein hyve. Hänen tavoitteena oli kehittää oikeudenmukaisuusteoria, jossa pääajatus on reiluksi peliksi mielletty oikeudenmukaisuus. Oikeudenmukaisuuden periaatteita sovelletaan vain yhteiskunnan perusrakenteeseen, jotka ovat Rawlsin mukaan yhteiskunnan tärkeimpiä instituutioita valtiossa. Rawls määrittelee tällaisiksi esimerkiksi perustuslain ja sosiaaliset järjestelyt. (Rawls 1988, 15.)

Rawlsin oikeudenmukaisuusteorian mukaan alkuasetelmassa on kaksi oikeudenmukaisuuden periaatetta. Ensimmäinen on kaikille kuuluvat yhtäläiset perusvapaudet, jotka ovat sovitettavissa yhteen muiden ihmisten samanlaisen vapauden kanssa. Tätä kutsutaan eroperiaatteenksi. (Rawls 1988, 46–47, 54–58, 175.) Nämä voidaan käsittää nyky-yhteiskunnassakin kaikkien kansalaisten perusoikeuksiksi. Toisen periaatteen mukaan yhteiskunnalliset ja taloudelliset

eriarvoisuudet ovat järjestettävissä sellaisiksi, että ne tuottavat huonoimmassa asemassa oleville suurimman mahdollisen hyödyn ja, että ne liittyvät virkoihin ja asemiin, jotka ovat kaikille avoimia reilun yhtäläisyyden ehdoilla. Tätä periaatetta kutsuaan mahdollisuuksien tasa-arvoksi. (Rawls 1988, 46, 58–62, 175–176.)

Rawlsin oikeudenmukaisuusteoriassa yhteiskunta on oikeudenmukainen, kun ihmiset nauttivat liberalistisista vapausoikeuksista ja kun yhteiskunnassa vallitsee mahdollisuuksien tasa-arvo (Rawls 1988, 16). Tällöin huono-osaisille on rakennettava tukiverkko, jotta eroperiaate toteutuu. Rawlsin mukaan ei siis ole epäoikeudenmukaista, jos jotkut saavat parempia etuja kuin toiset, jos tarkoituksena on yhteinen hyvä (Rawls 1988, 16, 22). Toisin sanoen Rawlsin teoriaan perustuen ihmisten mahdollisuudet kehittyä mahdollistetaan oikeudenmukaisuudella. Oikeudenmukaisuusteoriassa yksilöt voivat toteuttaa itseään raamien sisällä, jossa jokaiselle turvataan yhtäläiset mahdollisuudet toteuttaa omaa elämänsuunnitelmaansa (Rawls 1988, 62–64). Teorian mukaan tietämättömyden verho ja vastavuoroisen intressin puuttuminen johtavat näihin oikeudenmukaisuuden kahteen periaatteeseen (Rawls 1988, 111–112).

Rawlsin oikeudenmukaisuusteoria luo pohjan kaikille kuuluvana ja oikeuttavana periaatteena. Se antaa yhteiskunnalle syyn edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ja pyrkii aina oikeudenmukaiseen kohteluun. Anttila (2013) on pohjistanut väitöskirjassaan tasa-arvon käsitteet myös Rawlsin teorian pohjalle. Anttila käsittelee muodollisen tasa-arvon käsitettä, jossa hän pohtii muodollisen tasa-arvon kehittymistä feminismiteorioiden kautta. Oikeudenmukaisuusteoriassa mainittua mahdollisuuksien tasa-arvoa on käsitellyt myös Fredman (2011), pohtien muodollisen ja tosiasiallisen tasa-arvon ulottuvuuksia ja niiden edistämisen vaikutuksia oikeudenmukaisuuden kokemiseen. Sekä muodollinen että tosiasiallinen tasa-arvon käsite voidaan yhdistää Rawlsin (1988) oikeudenmukaisuusteoriaan, jossa halutaan kaikille ihmisille kuuluvat ihmisoikeudet ja mahdollisuudet tasa-arvoiseen kohteluun.

Muodollisesti yhdenvertainen tai muodollisesti tasa-arvoinen. Tämän periaatteen mukaan jokaista yksilöä tulee kohdella täysin yhdenvertaisesti. Käsite voi siis tarkoittaa myös kohtelua yhtä huonosti. Muodollisessa tasa-arvossa on tärkeintä, että säädökset ja ohjeet koskevat samalla tavalla miehiä kuin naisia, toisin kuin tosiasiallisessa tasa-arvon toteutumisessa. (Kantola, Nousiainen & Saari 2012, 20–21; ks. myös Julkunen 2010.) Toisin sanoen muodollinen tasa-arvo tarkoittaa naisten ja miesten tasa-arvoisia ja yhdenvertaisia velvollisuuksia ja oikeuksia (Ylöstalo 2013, 224).

Ongelma muodollisessa yhdenvertaisuudessa on käsite siitä, ketkä ovat samanlaisia relevantilla tavalla? Esimerkiksi liberaalifeministit pitävät naisia ja miehiä samanlaisina ja näin naiset ovat saaneet esimerkiksi äänioikeuden, omistusoikeuden ja päässeet opiskelemaan yliopistoon

sekä saavuttaneet muita oikeuksia, joita nykypäivänä pidetään itsestäänselvyyksinä. Sukupuolten eroja korostavat feministit puolestaan kritisoivat samanlaisuuteen perustuvaa ajattelua miehisen mittapuun mukaan. Feministiset liikkeet ovatkin pohtineet pitkään sitä, ovatko naiset ja miehet tosiasiallisesti samanlaisia vai erilaisia. (Anttila 2013, 46–47.) Feministisen teorioiden käsitykset siitä, mikä tekee naisen ja mikä miehen, ovatkin vaihdelleet ja feministitutkimukset ovat antaneet tukea näkemykselle, jonka mukaan sukupuolittuneet jaot ja rakenteet ovat säilyneet sekä julkisessa että yksityisessäkin elämässä (Julkunen 2010, 10–11).

Feminististen ideologioiden myllerryksessä tasa-arvon idea ja käsite kehystävät nykyään enemmän sukupuolta koskevaa ajattelua ja politiikkaa. Feminismin äitinä voidaankin pitää liberalismia, jossa vaatimus sukupuolten tasa-arvosta, siitä että nainenkin on ihminen, on perustavanlaatuaista. Yhteiskunnissa on siirrytty feminismin saattelemina naisten oikeuksien parantamisesta molempien sukupuolten tasa-arvoisen kohtelun kehittämiseen ja tämän seurauksena esimerkiksi kansalaisuuden teoria on sukupuolisokea. Tämä on tehnyt yhteiskunnista muodollisesti tasa-arvoisia. (Julkunen 2010, 29–31, 55.)

Muodollinen tasa-arvo tyydyttää käsityksen, jonka mukaan esimerkiksi suomalaiset naiset ovat tasa-arvoisia ja samalla asiasta puhuminen on vaivaannuttavaa. Monesti feminismi jo sanana kuohauttaa tunteita ja se mielletään negatiiviseksi ”vauhottamiseksi”, kun taas tasa-arvo käsitetään positiiviseksi asiaksi. Kuitenkin näillä kahdella asialla on sama tavoite, jossa feminismillä on mielestäni huonompi maine. Tämä aiheuttaa vastakkainasettelua samaan päämäärään tähtäävien käsitteiden välille.

Suomalaisessa sukupuolikulttuurissa saatetaan pyrkiä myös sukupuolen läsnäolon kieltämiseen, jolloin sukupuolten harmoniaa ei haluta häiritä. (Julkunen 2010, 257.) Muodollinen yhdenvertaisuusperiaate ei kuitenkaan salli erilaisuuden huomioon ottamista siten, että erilaisuudesta haittaa kärsineitä kohdeltaisiin eri tavoin tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi (Anttila 2013, 47).

Muodollista tasa-arvoa voidaan kehittää säännöillä ja määräyksillä, jolloin sen toteutumistakin pystytään seuraamaan tilastojen kautta. Tosiasiallisen tasa-arvon käsite puolestaan on monisäikeisempi. Tosiasiallinen tasa-arvo kuvastaa sitä, miten asiat koetaan. Näitä voivat olla esimerkiksi asenteet ja arvostuksen tunne. Fredman on jakanut tosiasiallisen tasa-arvon eri ulottuvuuksiin, joiden kautta tosiasiallista tasa-arvoa voidaan tarkastella. Ensin tosiasiallinen tasa-arvo voidaan oikeuskirjallisuudessa erotella tulosten ja mahdollisuuksien tasa-arvoon. (Fredman 2011, 14–19; ks. myös Anttila 2013, 48–49.) Näiden ulottuvuuksien kautta voidaan



tarkastella tosiasiallista tasa-arvoa joko mahdollistavana ulottuvuutena tai saavutettujen tulosten näkökulmasta.

Tulosten tasa-arvo liittyy enemmän jatko-oikeudenmukaisuuteen, jota voidaan arvioida kolmella eri tavalla. Ensin arvioidaan sitä, miten jokin käytäntö tai sääntö vaikuttaa yksilöön (Fredman 2011, 14–17). Tulosten tasa-arvo voi edellyttää, että joistain säännöistä voisi poiketa yksilön kohdalla. Se ei silti tee tämän yksilön työhön pääsemistä tosiasiallisesti enempää mahdollista. Toinen tapa Fredmanin mukaan arvioida tulosten tasa-arvoa on kiinnittää huomio ryhmiin yksilön sijasta, jolloin tulosten vaikutuksia tarkastellaan esimerkiksi tiettyyn sukupuoleen tai henkilöstöryhmään. Kolmannessa tasa-arvon ulottuvuudessa edellytetään yhtäläistä lopputulosta (Fredman 2011, 15–16). Tällä viitataan siihen, että esimerkiksi pelkkä naisten aliedustus nähdään syrjivänä ja se tulee korjata. Kiintiöittäminen on hyvä esimerkki kolmannesta tulosten tasa-arvon ulottuvuudesta (Anttila 2013, 48). Tämä ei kuitenkaan muuta organisaation syrjiviä rakenteita ja epätasa-arvo voi syntyä esimerkiksi alistamalla ja nöyryyttämällä. Näiden tyyppistä syrjintää on vaikea mitata ja pelkkä tulosten tasa-arvon mittaaminen voi johtaa siihen, ettei näitä syrjiviä käytäntöjä edes havaita. (Fredman 2011, 16–17.)

Mahdollisuuksien tasa-arvoa Fredman on verrannut kilpailuun, jossa tosiasiallista tasa-arvoa ei voi saavuttaa, jos kilpailijat aloittavat eri lähtöviivoilta. Näin ollen yhdenvertainen kohtelu saattaa jopa lisätä epätasa-arvoa, jos taustalla on syrjiviä rakenteita. Kun kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet, ihmisiä kohdellaan ansioiden mukaan. Tämä tarkoittaa myös sitä, että esimerkiksi kiintiöittäminen ei ole ratkaisu lopputulosten tasa-arvoon. (Fredman 2011, 14–19.) Fredmanin mukaan tosiasiallista tasa-arvoa ei kuitenkaan voi pelkistää yhden käsitteen alle, vaan se voidaan jakaa myös neljään eri tavoitteeseen (Fredman 2011, 25–33). Näitä ovat resurssien tasaamista koskeva, yhtäläistä ihmisarvoa korostava, transformatiivinen ja osallistava ulottuvuus.

Resurssien tasaamista koskevan ulottuvuuden tavoitteena on poistaa johonkin kiellettyyn syrjintäperusteeseen perustuvaa haittaa. Tähän luetellaan esimerkiksi positiivinen erityiskohtelu, jossa keskitytään haittaa kärsineisiin ryhmiin parantaakseen heidän asemaansa (Fredman 2011, 25–28).

Yhtäläistä ihmisarvoa korostava ulottuvuus koskee erilaisten identiteettien tunnustamista, jossa korostetaan yhtäläistä ihmisarvoa. Periaatteena on, että ihmisiä arvostetaan ihmisyyden perusteella tasa-arvoisesti eikä tiettyyn ryhmään kuulumisen tai ansioiden perusteella. (Fredman 2011, 28–30).

Transformatiivinen ulottuvuus korostaa ihmisten erilaisuutta. Siinä ajatellaan, että sosiaalisia rakenteita tulee muuttaa niin, että erilaisuus otetaan paremmin huomioon, mutta samalla pyritään poistamaan erilaisuuteen liittyvät haitat. Transformatiivinen ulottuvuus rajautuu ihmisarvon kunnioittamiseen, jolloin ihmisarvoa loukkaavia käytäntöjä ei voi perustella sillä, että erilaisuutta tulisi kunnioittaa. (Fredman 2011, 30–31.)

Osallistava ulottuvuus pyrkii helpottamaan ihmisten yhteiskunnallista osallistumista, jonka tarkoituksena on saada esimerkiksi vähemmistöryhmien ääni kuuluviin. Kyseinen ulottuvuus mahdollistaa vähemmistöryhmien vaikutusmahdollisuuksia heitä koskeviin asioihin. (Fredman 2011, 30–32.)

Oikeudenmukaisuusteorian sekä siihen perustuvien muodollisen ja tosiasiallisen tasa-arvon ulottuvuuksien perustalle ollaan luotu myös pohjoismaisen hyvinvointivaltion lainsäädäntö. Kuten aiemmin mainitsin, erilaisilla lakipykälillä ja määräyksillä voidaan turvata lähinnä muodollisen tasa-arvon toteutuminen yhteiskunnassa ja organisaatioissa. Suomen tasa-arvopolitiikka perustuu kuitenkin myös Euroopan unionin lainsäädäntöön. On siis huomattava, että EU:n tasa-arvolainsäädäntö toimii säädöspohjana kansallisten lakien tukena, mutta valtion on itse määritettävä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimintojen politiikka, säätely ja taloudelliset resurssit (Kantola ym. 2012, 124–125).

Muodollisen tasa-arvon toteutumista seurataan myös Euroopan Unionin tasolla. Euroopan Unionin perussopimuksen asetuksia tulee noudattaa sellaisenaan kuin direktiivit velvoittavat kansallisia viranomaisia tuloksiin määrittämättä kuitenkaan käytettäviä keinoja. Esimerkiksi syrjinnän määritelmän on täytettävä Euroopan unionin komission mukaan tietyt vähimmäisehdot. Häirintä on kuitenkin määriteltävä kansallisessa lainsäädännössä. Sukupuolten tasa-arvoon liittyvät direktiivit puolestaan ovat lisääntyneet vuosi vuodelta, ja näin ollen asetavat vähimmäisvaatimukset jäsenvaltioille. (Kantola ym. 2012, 126–128; Nieminen 2005, 21–25.) Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat näin jokaiselle kuuluvia ihmisoikeuksia, joita lainsäädäntö tukee ja muodollisesti vaatii. Suomalaisten arvostus tasa-arvoa kohtaan on arvopörsin keskivaiheilla ja ollut noususuhdanteessa viimeisen kolmenkymmenen vuoden aikana (Helkama 2015, 136–137). Suomalaisessa kulttuurissa siis arvostetaan tasa-arvoa ja siitä halutaan pitää kiinni niin sanottuna pohjoismaisena arvona.

Suomi onkin usein haluttu näyttää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden esimerkkimaana. Sukupuolten välinen tasa-arvo on yhdistetty kansalliseen onnistumiseen ja projektina. Suomi täyttää sille Euroopan unionin asettamat tavoitteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttamisesta ja tämä tarkoittaa sitä, että EU-jäsenyys on vahvistanut muodollista tasa-arvoa sen sijasta,

että pyrittäisiin sosiaaliseen tasa-arvoisuuteen. (Kantola ym. 2012, 20–21; ks. myös Julkunen 2010.)

Työhyvinvoinnin näkökulmasta tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen kohtelu on moninaisuuden hyväksymistä ja ymmärtämistä (Colliander ym. 2009, 66). Työhyvinvoinnin kannalta tasa-arvoinen kohtelu on myös elinehto hyvinvoivalle työyhteisölle. Se perustuu luottamukseen siitä, että jokaista kohdellaan oikeudenmukaisesti. Tämä puolestaan heijastuu työpaikan ilmapiiriin sekä motivaatioon ja tätä kautta hyviin tuloksiin. Motivoitunut henkilöstö luo uutta, innovoi ja pysyy hyvässä työpaikassa. Tämä puolestaan parantaa työpaikan kilpailukykyä esimerkiksi työmarkkinoilla. (Holli, Saarikoski & Sana 2002, 182–183; ks. myös Colliander ym. 2009, 76.) Työyhteisössä vallitsee myös organisaatiokulttuuri, joka muotoutuu siellä työskentelevien ihmisten kautta.

Organisaatiokulttuuri vaikuttaa siihen, miten eri sukupuoliin suhtaudutaan (Gherardi & Poggio 2001). Sukupuolirooliodotukset ja vallitseva sukupuolijakauma määrittävät sen, mihin tehtäviin naiset ja miehet yrityksessä sijoittuvat (Colliander ym. 2009, 92). Yleensä miesten käsitykset rooliodotuksista ovat perinteisempiä kuin naisten ja siksi koulutettujen naisten tulo miesvaltaisille työpaikoille saatetaan kokea uhkana miehisyydelle perustuneelle organisaatiokulttuurille (Mennino & Brayfield 2002; Poggio 2000). Tällöin naiset joutuvat toimimaan sukupuolirooliodotusten mukaisesti, mutta samalla omaksuma miesten tavan toimia tehtävissä (Gherardi & Poggio 2001). Sukupuolijärjestely töissä näkyy työelämässä tehtävien, asemien ja toimintojen jaossa sukupuolen perusteella, johon kuuluu myös arvostuksen jakaminen. Toisaalta yksilöt myös valinnoillaan tuottavat ja luovat sukupuolta. (Colliander ym. 2009, 92.)

## 2.2. Lakiperusta tasa-arvon toteuttamiselle työpaikalla

Tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen kohtelun vaatimukset on kirjattu jo Suomen perustuslakiin (11.6.1999/731), joka toimii pohjana Suomen muulle lainsäädännölle. Työpaikkaa koskevat monet lait ja säädökset, joita kaikkien yrityksessä työskentelevien tulee noudattaa. Suomessa laki määrittää, mitä oikeuksia ja velvollisuuksia työnantajalla on tasa-arvon edistämisen ja yhdenvertaisuuden parantamisen näkökulmasta. Rajavartiolaitoksen toimintaa ohjaa monet lait, mutta olen rajannut tähän tutkimukseen avattavaksi tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät lait. Nämä ovat laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (8.8.1986/609), yhdenvertaisuuslaki (30.12.2014/1325), valtion virkamieslaki (19.8.1994/750) sekä työturvallisuuslaki (23.8.2002/738). Lisäksi Rajavartiolaitoksen toimintaa ohjaa Rajavartiolaki (15.7.2005/578) sekä poliisilaki (22.7.2011/872), mutta tässä tutkimuksessa niitä ei käsitellä,

koska tutkimus koskee Rajavartiolaitoksen työntekijöiden välistä vuorovaikutusta eikä viranomaisen ja asiakkaan välistä toimintaa.

#### Tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta kieltää sukupuoleen perustuvan syrjinnän ja edesauttaa tasa-arvoa. Tasa-arvoa koskeva lainsäädäntö kieltää syrjimistä sekä naisia että miehiä sukupuolen mukaan. Kyseisen lain soveltamisala on yleinen ja tarkoituksena on parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä, vaikka laki kieltääkin syrjinnän kaikessa yhteiskunnallisessa toiminnassa (Kuoppamäki 2008, 38). Tasa-arvolain 6 § velvoittaa työnantajaa edistämään tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitellusti. Kyseisessä kohdassa työnantajaa veloitetaan edistämään naisten ja miesten sijoittumista tasapuolisesti erilaisiin tehtäviin ja luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Samalla työnantajan tulee edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa palkkauksessa ja helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä ehkäistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää. (Ahtela ym. 2005, 24.)

Yhdenvertaisuutta koskeva lainsäädäntö tunnetaan nimellä yhdenvertaisuuslaki, jonka tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista ja tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen henkilön oikeussuojaa. Yhdenvertaisuuslaki sisältää yhdenvertaisuuden edistämistä koskevia säännöksiä syrjintäkieltojen ohella. (Kantola ym. 2012, 28–29; Kuoppamäki 2008, 38–39.)

#### Työsopimuslaki

Työsopimuslain 2 luvun 2 §:n mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jos siitä poikkeaminen ei ole perusteltua työntekijöiden tehtävän tai aseman vuoksi. Työsopimuslain samassa kohdassa viitataan myös tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain noudattamiseen. Näin työnantaja veloitetaan noudattamaan tasa-arvoista kohtelua työntekijöihin ilman, että työn kannalta merkityksettömät taustatekijät vaikuttaisivat heidän kohteluun (Kuoppamäki 2008, 15).

#### Valtion virkamieslaki

Valtion virkamieslain 11§:ssä sanotaan, että viranomaisen on kohdeltava palveluksessaan olevia virkamiehiä tasapuolisesti, jos siitä poikkeaminen ei ole perusteltua tehtävien tai aseman perusteella. Samassa lakipykälässä ilmoitetaan, että yhdenvertaisuuslaki ja laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta koskevat kaikkia viranomaisia ja virkamiehiä.

## Työturvallisuuslaki

Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työolosuhteita ja työympäristöä työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi. Sen avulla ennalta ehkäistään ja torjutaan työtapa-turmia, ammattitauteja ja ehkäistään muita työstä ja työympäristöstä johtuvia fyysisen ja hen-kisen terveyden haittoja.

Henkisen terveyden haittojen ennalta ehkäisemisen vuoksi myös työturvallisuuslaissa on koh-ta häirinnästä. Laissa otetaan kantaa häirintään seuraavasti: ”Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallis-ta kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi” (Työturvallisuuslaki 28 §).

Lakiperusta antaa mahdollisuudet kehittää tasa-arvotyötä omassa organisaatiossaan. Haasteena on myös suuri normien määrä, joka sitoo henkilöstöä suunnitteluun, toteutukseen ja val-vontaan, vaikka tosiasiallinen tarkoitus olisi näillä toimilla mahdollistaa organisaation tehokas toiminta. (Holli ym. 2002, 189–198.)

### 2.3. Tasa-arvon edistäminen Rajavartiolaitoksessa

Rajavartiolaitos on ottanut tavoitteekseen kehittää tasa-arvo- yhdenvertaisuustietoisuutta työs-sä ja yhtenä painavana teemana on vuonna 2022 vahvistaa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kaikessa Rajavartiolaitoksen toiminnassa (Rajavartiolaitoksen tulossuunnitelma 2022 sekä toiminta- ja taloussuunnitelma 2023–2026 2021, 26).

Valtion virastona oikeudenmukaisuusteorian (Rawls 1988) mukaiseen kohteluun pyrkivän Rajavartiolaitoksen tulee kiinnittää huomiota sekä muodolliseen että tosiasialliseen tasa-arvoon. Ilman tasa-arvoisen kohtelun mahdollistamia rakenteita ei voida saavuttaa tosiasiallis-ta tasa-arvoa, mutta toisaalta tosiasiallinen tasa-arvo määrittää sen, mikä koetaan tasa-arvoksi ja halutaan muodollistaa. Tässäkin tutkimuksessa tarkoituksena on kartoittaa tasa-avokäsityksiä, joiden tarkasteluun voidaan käyttää Fredmanin (2011) mainitsemia tosiasialli-sen tasa-arvon mahdollisuuksien ja tulosten ulottuvuuksia.

Resurssien tasaamista on käytetty Rajavartiolaitoksessa jo rekrytoinnin kautta raja- ja meri-vartijoiden henkilöstöryhmässä. Tästä esimerkkinä voidaan pitää positiivista erityiskohtelua, jota tapahtuu rekrytoinnin yhteydessä. Hakeutuessaan rajavartijan peruskurssille naishakijat saavat yhden lisäpisteen asepalveluksen suorittamisesta ja naisiin sovelletaan myös matalam-paa vaatimusrajaa 12 minuutin juokсутestissä (Rajavartiolaitoksen tilinpäätös 2021 2022, 23). Pääsyaatimus rajavartijan peruskurssille 12 minuutin juokсутestistä miehillä on 2500 metriä

ja naisilla 2300 metriä (Rajavartiolaitos 2022). Rajavartiolaitoksen tavoitteena on ollut saada tätä kautta naisia hakeutumaan enemmän sotilasalalle ja rajavartijan tehtäviin. Tämän tarkoituksena on tasata sukupuolijakaumaa Rajavartiolaitoksessa, joten naishakijoihin on näin kohdistettu positiivista erityiskohtelua. (Rajavartiolaitoksen tilinpäätös 2021 2022, 23.)

Kuten aiemmin todettu, Fredman näkee yhtäläistä ihmisarvoa korostavan ulottuvuuden ihmisarvon ja eri identiteettien tunnustamiseksi (Fredman 2011). Sotilaallisesti järjestyneessä organisaatiossa voidaan arvostus yhdistää helposti sotilasarvoon tai paikkaan organisaatiossa. Fredmanin korostama ihmisyyden korostaminen ei mielestäni kuitenkaan poistu organisaation hierarkkisyyden myötä. Rajavartiolaitos on muuttunut vuosien varrella jo tehtävienkin puolesta ja osoittanut muuntautumiskyvyn organisaationa yhteiskunnan muuttumisen rinnalla. Tehtäväkentän ollessa laaja, tulee myös henkilöstön moninaisuudesta hyötyä. Tämä ajattelumalli istuu tehokkaasti oikeudenmukaisuusteorian (Rawls 1988) muottiin, jossa eroperiaatteen mukaan jokaiselle ihmiselle kuuluu yhtäläiset perusoikeudet. Ihmisarvo ja identiteetti ovat osa näitä oikeuksia.

Rajavartiolaitos on toistaiseksi miesvaltainen ja edustaa melko vanhoillisia sukupuolirooleja, joissa valtaosa miehistä työskentelee sotilasvirassa ja suri osa naisista siviiliviroissa. Toisaalta Rajavartiolaitos organisaationa ei ole voinut täysin myöskään vaikuttaa naisten vähäisyyteen sotilasviroissa, sillä naisten vapaaehtoisen asepalveluksen suorittaminen on ollut mahdollista vasta vuodesta 1995 lähtien. Organisaatio voi kuitenkin vaikuttaa henkilöstön sosiaalisiin asenteisiin ja organisaatiokulttuuriin. Tätä aspektia haluaa myös Fredman (2011) korostaa transformatiivisen ulottuvuuden kautta, jossa korostetaan ihmisten erilaisuutta. Tätä voidaan ajatella myös Rajavartiolaitosta hyödyttäväksi ulottuvuudeksi, jossa erilaiset ihmiset voivat antaa työpanoksen yhteisen tavoitteen eteen ilman, että he joutuvat muokkautumaan organisaation vanhoillisiin ja hierarkkisiin arvoihin. Sen puolesta Rajavartiolaitos pystyy kehittymään ympäröivän yhteiskunnan mukaan, jossa liberaalit arvot mahdollistava kulttuuri on todettu kunnioittavaksi myös vähemmistöryhmille. Sen sijaan, että vanhoillisia käytäntöjä ollaan valmiita muuttamaan esimerkiksi asennekasvatuksella, kertoo myös siitä, että erilaisuutta pystytään kunnioittamaan.

Rajavartiolaitoksen voidaan katsoa jo harjoittavan Fredmanin (2011) osallistavaa ulottuvuutta pyrkimällä kartoittamaan tasa-arvon kokemuksia tämänkin tutkimuksen muodossa. Samoin saamalla vähemmistöryhmien äänen saaminen kuuluviin kertoo siitä, että organisaatio on valmis kohtaamaan myös epäkohdat tasa-arvon näkökulmasta sen sijasta, että yrittäisi peitellä niitä muodollisen tasa-arvo tilastojen avulla.

Fredmanin (2011) ulottuvuuksien lisäksi on kuitenkin tärkeää olla tietoinen, että tasa-arvon toteutuminen ei ole pelkkä hyve yhteiskunnassa, jota kaikki pyrkivät edistämään hyvää hyvyttään. Vaikka tasa-arvo käsitetään kaikille yhdenvertaiseksi kohteluksi, se tarvitsee omat määritteet siitä, mikä oikeasti on tasa-arvoista ja yhdenvertaista. Lakien ja määräysten avulla voidaan saavuttaa yhteinen käsitys siitä, mikä todellisuudessa on tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

Vaikka Rajavartiolaitoksessa pyritään sisäministeriön asettamien velvoitteiden perusteella kehittämään työhyvinvointia ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat tehdään vuosittain (Sisäministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2020–2021 2020), työtyytyväisyystulosten valossa asia esittäytyy eri tavoin. Näin ollen on tärkeää selvittää, miten työntekijät eri henkilöstöryhmissä kokevat tasa-arvon toteutuvan jokapäiväisessä työelämässä. Pysymällä ajan tasalla tasa-arvotilanteesta ja kartoittamalla työhyvinvointia kyselyillä, mahdollisiin epäkohtiin pystytään reagoimaan ennakoivasti ilman, että käynnissä olisi jo tasa-arvo- tai yhdenvertaisuusongelma. Sisäministeriön asetus tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta valtion virastoissa (Sisäministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2020–2021 2020) velvoittaa myös Rajavartiolaitosta valvomaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista ja kehittämään sitä. Rajavartiolaitoksen ollessa lainvalvontaviranomainen, on sillä erityinen velvollisuus huolehtia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta.

#### Rajavartiolaitos työnantajana

Rajavartiolaitoksella on lain mukaan laaja vastuu- ja tehtäväkenttä suomalaisessa yhteiskunnassa. Laki Rajavartiolaitoksesta, myöhemmin Rajavartiolaki (15.7.2005/578), määrittää Rajavartiolaitoksen tehtäväkentän ja siihen liittyvät säädökset. Rajavartiolaitoksen tehtävänä on rajaturvallisuuden ylläpitäminen (LRVL 1 luku 3 § 1.mom). Lisäksi ”Rajavartiolaitos suorittaa erikseen säädettyjä valvontatehtäviä sekä toimenpiteitä rikosten ennalta estämiseksi, paljastamiseksi, selvittämiseksi ja syyteharkintaan saattamiseksi yhteistyössä muiden viranomaisten kanssa” (LRVL 1 luku 3 § 2.mom). Rajavartiolain 1 luvun 3 § 3 momentin mukaan ”Rajavartiolaitos suorittaa myös poliisi- ja tullitehtäviä, etsintä- ja pelastus- ja ensihoitotehtäviä sekä osallistuu sotilaalliseen maanpuolustukseen”. Rajavartiolaitos toimii lisäksi meripelastuksen johtavana viranomaisena, mikä määritetään meripelastuslain 3 §:n 1 momentissa (30.11.2001/1145). Rajavartiolaitos koostuu yhdeksästä hallintoyksiköstä. Rajavartiolaitoksen esikunnan lisäksi tehtävistä vastaa Kaakkois-Suomen, Pohjois-Karjalan, Kainuun ja Lapin rajavartiostot, Suomenlahden ja Länsi-Suomen merivartiostot, Vartiolentolainvuo sekä Raja- ja merivartiokoulu.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat oltava mukana kaikessa Rajavartiolaitoksen toiminnassa viraston johdon määrittämistä strategisista tavoitteista aina yksittäisen virkamiehen toimintaan omassa tehtävässään (Rajavartiolaitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2021–2022, 2021, 22). Rajavartiolaitoksen tulossuunnitelmassa (2022) henkilöstöjohtamisen toimenpiteissä ja suunnitteluperusteissa on nostettu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuden kehittäminen tärkeäksi teemaksi lähivuosille. Tavoitteena on viestiä henkilöstölle tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä asiakokonaisuuksia ja käsitellä laajasti tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä asioita mahdollisimman monipuolisesti organisaation eri tasoilla (Rajavartiolaitoksen tulossuunnitelma 2022 sekä toiminta- ja taloussuunnitelma 2023–2026 2021, 26).

## Henkilöstö

Rajavartiolaitoksen sisäinen järjestys on sotilaallinen ja henkilöstöä on vuonna 2021 noin 3000 ja naisten osuus henkilöstöstä on noin 15 prosenttia. Miesten keski-ikä on 40 vuotta ja naisten 42 vuotta. Rajavartiolaitoksen ollessa sotilaallisesti järjestynyt, 84 prosenttia viroista ovat sotilasvirkoja ja loput 16 prosenttia siviilivirkoja. Vuonna 2021 naisten osuus sotilasviroissa oli 7 prosenttia. Siviiliviroissa naisten osuus on ollut vuonna 2021 55 prosenttia ja miesten 34 prosenttia. Koronapandemian vaikutuksesta siviilinaisten osuus on vähentynyt ja reservistä on rekrytoitu miespuolisia virkamiehiä määräaikaisiin siviilivirkoihin. Reservistä rekrytoitujen virkamiesten osuus on ollut 11 prosenttia siviiliviroista. Rajavartiolaitos on avannut joitakin johto-, asiantuntija- ja hallinnon tehtäviä siviileille, jolloin siihen aikaisemmin osoitetut upseerit ja rajavartijat on saatu vapautettua operatiivisiin tehtäviin. (Rajavartiolaitoksen tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2021–2022 2021, 5–7.)

## Palkkaus

Rajavartiolaitoksen palkkausjärjestelmä perustuu tehtävän vaativuuteen, työvuosiin, henkilökohtaiseen työsuoritukseen sekä pätevyteen. Rajavartiolaitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa (2021) perustellaan Rajavartiolaitoksen tilinpäätöksessä (2020) kuvataan Rajavartiolaitoksen palkkausjärjestelmää kannustavaksi ja oikeudenmukaiseksi palkkausjärjestelmäksi, joka ”...perustuu tehtävän vaativuuteen ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen sekä pätevyteen”.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman mukaan sukupuolella tai muilla henkilöön liittyvillä tekijöillä ei ole merkitystä tehtävien vaativuutta arvioitaessa. Kuukausipalkkaus muodostuu tehtävän vaativuuteen perustuvasta tehtäväkohtaisesta palkanosasta, henkilökohtaisesta palkanosasta sekä mahdollisesta takuupalkkauksesta. Henkilökohtainen palkanosa puolestaan koostuu suoritusosasta, kokemusosasta ja mahdollisesta erityisosasta. Siviilivirkojen ja eri-



koisupseerien osalta kokemusosa määräytyy korkeamman tason mukaan, jonka avulla pyritään parantamaan edellä mainittujen ryhmien palkkausta ja tasaamaan vähäisempiä sisäisiä urapolkumahdollisuuksia Rajavartiolaitoksessa tavanomaisiin sotilasvirkoihin verrattuna. (Rajavartiolaitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2021–2022 2021, 8.)

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttaminen ja valvonta osana suunnittelua

Rajavartiolaitoksen tavoitteena on tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen työelämän erityispiirteiden- ja tarpeiden näkökulmasta. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus tulee huomioida rekrytoinnissa, urasuunnittelussa, tuloksellisuutta edistävässä palkkauksessa ja palkitsemisessä. Tarkastelussa tulee ottaa huomioon Rajavartiolaitoksen sotilaallinen järjestys organisaationa. (Rajavartiolaitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2021–2022, 2021, 4.)

Seuranta ja suunnittelua toteutetaan Rajavartiolaitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmalla, joka laaditaan vähintään joka toinen vuosi. Valtionvarainministeriön suositusta sukupuolten tasa-arvon edistämisestä valtion virastoissa noudatetaan myös Rajavartiolaitoksessa (Rajavartiolaitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2021–2022, 2021, 4). Lisäksi Rajavartiolaitoksessa teetetään työtyytyväisyyskysely joka toinen vuosi, jossa on omat osiot epäasiallisen käyttäytymisen, häirinnän ja seksuaalisen häirinnän kokemusten ja havaintojen osalta (Rajavartiolaitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2021–2022, 2021, 12). Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on ”...varmistaa koko organisaation ymmärrys ja osaaminen viraston oman henkilöstön ja asiakkaiden tasa-arvoisesta ja yhdenvertaisesta kohtelusta.” (Rajavartiolaitoksen tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2021–2022, 2021, 3).

Rajavartiolaitoksella on työnantajana ja viranomaisena velvollisuus laatia suunnitelma naisten ja miesten välisen tasa-arvon, sekä ihmisten yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden edistämiseksi. Suunnitelmassa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta toiminnassa arvioidaan rajatarkastusten, rajojen valvonnan, rikostorjunnan, meripelastuksen ja merellisten toimintojen, asevelvollisten koulutuksen sekä Rajavartiolaitoksen kansainvälisten tehtävien näkökulmasta, sekä arvioidaan säädösvalmisteluisen ja laillisuusvalvonnan prosesseja. (Rajavartiolaitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2021–2022, 2021, 13.) Suunnitelma laaditaan yhteistyössä henkilöstöstä nimetyn työryhmän ja Rajavartiolaitoksen hallintoyksiköiltä pyydetään aina lausunto suunnitelmaluonnokseen. Suunnitelma käsitellään yhteistoimintalautakunnassa ja osastopäällikkökokouksissa. Suunnitelmasta, etenemisestä ja tuloksista pyritään viestimään aktiivisesti henkilöstölle, hallinnonalalle ja muille sidosryhmille. Lisäksi suunnitelma on käsitetty käsiteltäväksi työyksiköissä aina julkaisuvuoden loppuun mennessä.

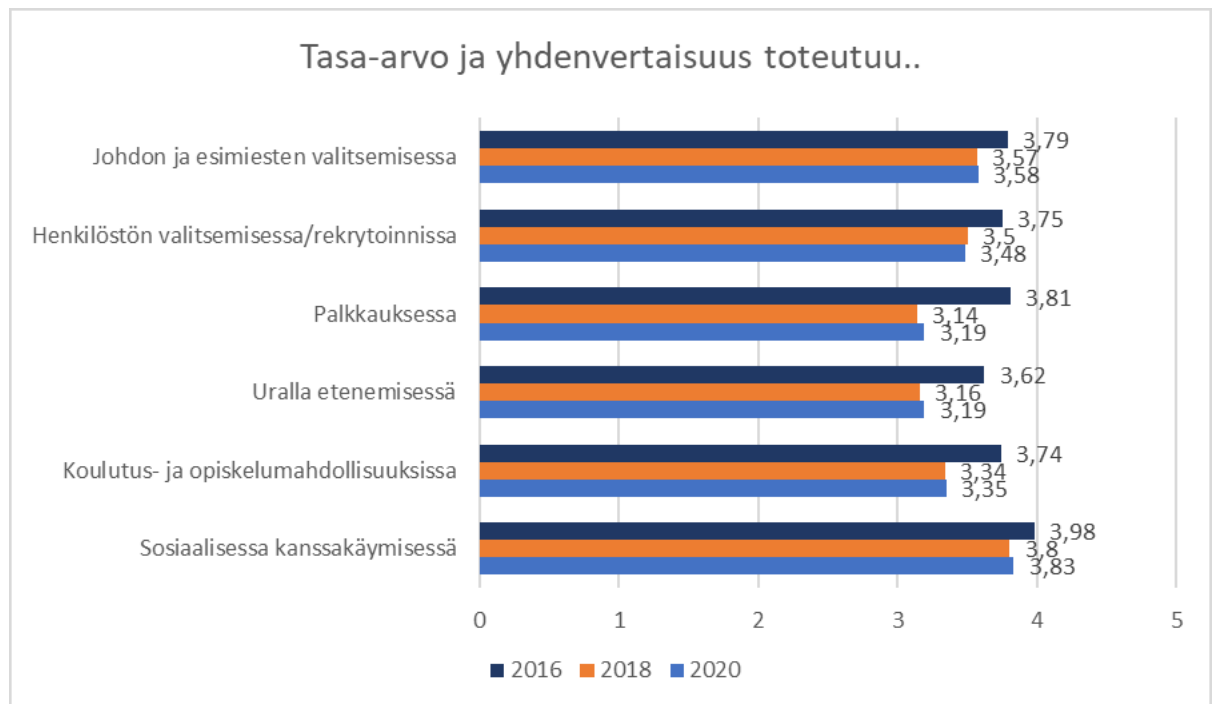
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa arvioidaan tasa-arvon sekä yhdenvertaisuuden toteutumista Rajavartiolaitoksen henkilöstöpolitiikassa ja toiminnassa. Suunnitelma sisältää arvion aikaisempaan suunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteutumisen sekä tulokset, erittelyn naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin ja palkkakartoituksen. Suunnitelmassa on myös määriteltynä tasa-arvolain sekä yhdenvertaisuuslain edellyttämät suunnitellut toimenpiteet ihmisten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden sekä syrjimättömyyden edistämiseksi.

Edellisen suunnitelman tavoitteissa oli kiinnittää erityistä huomioita häirinnän ja epäasiallisen käyttäytymisen ehkäisemiseen. Tarkoituksena oli, että työyksiköt käsittelevät aihetta työtyytyväisyyskyselyn tulosten käsittelyn yhteydessä. Häirintään ja epäasialliseen kohteluun liittyviä kokonaisuuksia ei ole seurattu systemaattisesti, vaikka työtyytyväisyyskyselyiden tulokset käsitellään aina työyksikössä, joten tällä kehityskohteella haluttiin kiinnittää huomiota enemmän edellä mainittuihin kokonaisuuksiin. Samalla Rajavartiolaitoksen koko henkilöstöllä oli velvollisuus suorittaa sisäministeriön 2020 julkaisema epäasiallista kohtelua ennaltaehkäisevä verkkokoulutus, jonka suorittaneet raportoidaan vuosittain sisäministeriölle. (Rajavartiolaitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2021–2022, 2021, 4.)

Rajavartiolaitoksen tehtävät ovat vahvasti sukupuolittuneita. Naisten vähäinen hakeutuminen vapaaehtoiseen asepalvelukseen ja sotilasuralle on nähtävissä myös aiemmin mainitussa henkilöstöjakaumassa, jonka mukaan suuri osa naisista työskentelee siviilivirassa (Rajavartiolaitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2021–2022, 2021, 6.) Rajavartiolaitoksen strategian mukaisesti naisten hakeutumista rajavartijan peruskurssille on tietoisesti pyritty lisäämään rekrytoinnissa positiivisella erityiskohtelulla. Tämä sisältää naisten osalta lisäpisteen saamista vapaaehtoisen asepalveluksen suorittamisesta ja matalampaa vaatimusrajaa 12 minuutin juoksutestissä miehiin verrattuna. (Rajavartiolaitoksen tilinpäätös 2021, 23.)

Uusin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on tehty vuosille 2021-2022. Viimeisin suunnitelma sisältää myös täysin uuden osion: toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden. Kyseisessä osiossa on tarkoitus kuvata tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden huomioon ottaminen Rajavartiolaitoksen lakisääteisten tehtävien sekä asioiden valmistelun ja päätöksenteon yhteydessä. Toiminnallisessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosiossa korostetaan tosiasiallista tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä sekä painotetaan henkilöstön koulutusta ja tietämystä kyseisissä asiakokonaisuuksissa. Samalla korostetaan, että Rajavartiolaitoksen tehtävissä ihmisten kohtaaminen ja niissä moninaisuuden sekä erilaisuuden huomioon ottaminen ovat ensiarvoisen tärkeässä asemassa. Lisäksi suunnitelman tarkoituksena on vahvistaa virkamiesten ymmärrystä ja osaamista ihmisten tasa-arvoisesta ja yhdenvertaisesta kohtelusta. (Rajavartiolaitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2021–2022, 2021, 22–23.)

Rajavartiolaitoksessa suoritetaan työtyytyväisyyskysely henkilöstölle kahden vuoden välein ja samassa kyselyssä kartoitetaan henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskokemuksia. Edellinen kysely on teetetty vuonna 2020, jossa kokemukset tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta ovat pysyneet melko hyvällä tasolla verrattuna vuoteen 2018. Kuvion 1 perusteella on kuitenkin huomattavaa, että keskiarvo kaikilla osa-alueilla on laskenut verrattuna vuoteen 2017. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää syitä kokemusten takana, ja pyrkiä hahmottamaan, mitkä teemojen sisäpuolella olevat asiat koetaan kehittämistarpeiksi. Samalla seksuaalisen häirinnän tapausmäärät ovat nousseet, joten tämän tutkimuksen avulla voidaan saada selvitettyä syitä kyseiseen muutokseen ja minkälaisena häirintä koetaan nykypäivänä.



Kuvio 1. Henkilöstön kokemukset tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta työtyytyväisyyskyselyiden tuloksista (Rajavartiolaitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2021–2022 2021, 11)

## 2.4. Aiheeseen liittyviä käsitteitä

### Tasa-arvo

Tasa-arvo on monimuotoinen termi, joka on aina poliittinen käsite ja dynaaminen ilmiö. Tasa-arvo on myös käsite, joka voidaan ymmärtää syrjimättömyytenä ja yhtenä ihmisoikeutena, joka kuuluu kaikille katsomatta henkilön sukupuoleen, ikään, etniseen taustaan, seksuaaliseen suuntautumiseen, uskontoon, vammaisuuteen tai muuhun henkilöön liittyvään syyhyn. (Kantola ym. 2012, 9–10.) Vaikka tasa-arvolaki koskee ainoastaan sukupuolten välistä tasa-arvoa,

tasa-arvo ei kuitenkaan ole aina suoraan sukupuolta koskevaa, vaan myös eri ammattiryhmien välistä tasa-arvoa (Nieminen 2005, 15).

Tasa-arvo voidaan ymmärtää oikeudellisesti käsiteryppääksi, johon kuuluvat ainakin yhdenmukaisen kohtelun periaate, yhdenvertaisuus sekä syrjinnän kieltäminen ja tasa-arvon edistäminen (Kantola ym. 2012, 32). Vaikka tasa-arvo koskee erityisesti naisten aseman parantamista, tasa-arvon edistämisessä tulee ottaa huomioon myös miesten asema esimerkiksi oikeudesta käyttää perhevapaita ja kasvaa lastensa kanssa (Nieminen 2005, 15).

Kun puhutaan tasa-arvosta 2000-luvulla, käsitetään sillä erilaisten naisten ja erilaisten miesten tasa-arvoisuutta. Näin ollen tasa-arvon käsite on moniulotteinen ja sisällöltään muuttuva, kuten kaikki muutkin yhteiskuntaa kuvaavat käsitteet. Esimerkiksi feministisessä politiikan tutkimisessa tasa-arvoa voidaan käsitellä korostamalla samanlaisuutta tai ottamalla huomioon naisten ja miesten erot tai vertaamalla tasa-arvoa ihmisryhmien välillä. Tasa-arvon käsite myös muuttuu silloin, kun siihen liittyvät instituutiot muuttuvat. (Kantola ym. 2012, 9–10.)

### Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuus on ihmisten kohtelua yhdenvertaisesti riippumatta heidän iästään, kansalaisuudesta, kansallisesta alkuperästä, kielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteestä, terveydentilasta, vammaisuudesta, sukupuolisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä (Yhdenvertaisuuslaki 3 luku 8§). Yhdenvertaisuutta ei ymmärretä absoluuttiseksi käsitteeksi, mutta erilaiselle kohtelulle pitää olla tämän ajattelun mukaan hyväksyttävä peruste (Kuoppamäki 2008, 16). Yhdenvertaisuus voidaan mieltää yhdeksi tasa-arvon ulottuvuudeksi, jolla halutaan lain edessä saattaa kaikki yhdenvertaisiksi ja näin ollen viitataan muodolliseen, yksilölliseen yhdenvertaisuuteen, joka on määritetty Suomen perustuslain 6§:ssä (Kantola ym. 2012, 33).

### Positiivinen erityiskohtelu

Tasa-arvoisen kohtelun periaate ei estä toteuttamasta sellaisia erityisetuja tarjoavia toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on helpottaa aliedustettuina olevan sukupuolen ammatillisen toiminnan harjoittamista tai ehkäistä tai hyvittää ammattiuraan liittyviä haittoja. Tätä toimintaa kutsutaan positiiviseksi erityiskohteluksi ja sillä pyritään joskus suosimaan heikommassa asemassa olevia ryhmiä soveltamalla heihin lievempiä kriteereitä kuin muihin. Tavoitteena on tasa-arvon saavuttaminen, mutta pitkälle menevästä tiettyjen ryhmien tai henkilöiden suosimisesta voi tulla toisten ryhmien syrjintää. (Kantola ym. 2012, 133–134.) Positiivisen erityiskohtelun pyrkimyksenä on kuroa naisten ja miesten epätasa-arvoiset lähtökohdat umpeen

kohdistamalla tasa-arvoisen kohtelun toimenpiteet heikommassa asemassa olevaan sukupuoleen (Ylöstalo 2013, 224). Positiivisen erityiskohtelun tarkoitus ei ole hyväksyttävää, jos sama tavoite voidaan saavuttaa suosimatta toista sukupuolta. Jos positiivisella erityiskohtelulla on perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävät perusteet, se on perustuslain sallimaa ja tätä kautta oikeutettua. (Nieminen 2005, 61–63.)

### Syrjintä

Syrjinnäksi kutsutaan toimintaa, joka joko välillisesti tai välittömästi aiheuttaa epätasa-arvoista kohtelua tasa-arvolaisissa ja yhdenvertaisuuslaissa mainituilla perusteilla. Sukupuoli-perusteisen syrjinnän määrittely käsitellään tasa-arvolain 7§:ssä. Kyseisessä lainkohdassa syrjinnällä tarkoitetaan naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella, eri asemaan asettamista raskauden tai synnytyksestä johtuvasta syystä sekä eri asemaan asettamista sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Syrjintä työelämässä on kriminalisoitu tarkoittaen sitä, että syrjinnän seurauksena on sakko tai vankeusrangaistus. Myös seksuaalinen häirintä ja häirintä sukupuolen perusteella tai käskyä ja ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää pidetään tasa-arvolaisissa syrjintänä.

Välillisellä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan tasa-arvolaisissa sukupuoli-identiteetin, sukupuolen tai sukupuolen ilmaisun perusteella eriarvoiseen asemaan asettamista neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla. Lisäksi sukupuoleen perustuvaa välillistä syrjintää on vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella eri asemaan asettamista. Välitöntä syrjintää on, kun henkilö kielletyllä perusteella kohdellaan epäedullisemmin kuin jotain toista. Esimerkiksi työpaikan haku julistettu vain suomalaisten haettavaksi on välitöntä syrjintää. (Ahtela ym. 2005, 34.)

### Häirintä

Häirintä sisältää seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän. Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan tasa-arvolain 7§:n 5 momentissa sanallista, sanatonta tai fyysistä ei-toivottua käytöstä, joka on luonteeltaan seksuaalista. Sillä tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Sukupuoleen perustuva häirintä on määritetty tasa-arvolain 7§:n 5 momentin mukaan henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista. Sillä tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan toisen henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Myös muu tunkeutuminen kysymyksin ja puhein henkilön

sukupuolisen koskemattomuuden alueelle voi täyttää häirinnän tunnusmerkistön (Nieminen 2005, 150).

### Epäasiallinen kohtelu ja kiusaaminen

Kiusaaminen, joka on jatkuvaa, toistuvaa kielteistä kohtelua, alistamista, mitätöintiä tai loukkaamista on epäasiallista kohtelua. Työterveyslaitos on eritellyt työpaikkakiusaamisen ja epäasiallisen kohtelun muotoja olevan esimerkiksi sosiaalinen eristäminen, aiheeton arvostelu, naurunaliseksi saattaminen, perusteeton työtehtävien pois ottaminen, huutaminen, haukkuminen, mitätöinti, solvaaminen, perättömien tietojen levittäminen ja kohtuuttoman työmäärän vaatiminen. (Kess & Ahlroth 2012, 40.)

### Henkilöstöryhmä

Tässä tutkimuksessa henkilöstöryhmällä tarkoitetaan Rajavartiolaitoksen siviilityöntekijöitä, raja- ja merivartijoita, upseereita, opistoupseereita ja erikoisupseereita.

On siis lain ja toimien perusteella ilmeistä, että Rajavartiolaitos pyrkii kehittämään keinoja tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen kohtelun takaamiseksi. Mutta kuten voidaan huomata pelkästään käsitteiden perusteella, kyseessä on monimuotoinen kokonaisuus. Organisaatio pyrkii edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ja tällä hetkellä Rajavartiolaitos on ottanutkin suuria askeleita eteenpäin tosiasiallisen tasa-arvon toteutumisen edistämiseksi. Suunnitelmien jalkauttaminen käytäntöön on varmasti haastavaa, kun puhutaan ihmisten arvoista ja asenteista. Tämän perusteella on perusteltua selvittää, miten henkilöt kokevat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden ilmentyvän tällä hetkellä Rajavartiolaitoksen toiminnassa, jotta kehittämistä voidaan jatkaa oikeissa osa-alueissa. Samalla tämän tutkimuksen avulla voidaan saada vertailukohta tulevaisuuden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyitä varten.

### 3. TUTKIMUKSEN METODOLOGISET LÄHTÖKOHDAT

Kokemuksen tutkiminen on olennaista mielipiteiden selvittämisessä, sillä ihmiset ymmärtävät ympäröivän maailman eri tavoin (Marton 1981; ks. myös Kananen 2011, 16; Kettunen 2022). Tässä luvussa perustelen tutkimuksen metodologiset lähtökohdat aloittaen tieteenfilosofisista perusteista ja lähestymistavasta. Avaan kokemuksen tutkimisen perusteita selvittäen samalla, miksi se on tärkeää tämän tutkimuksen kannalta. Tämän jälkeen perustelen metodivalintani survey-tutkimukselle ja viimeisenä avaan aineiston analyysimenetelmät.

#### 3.1. Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten henkilöstö kokee tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuvan eri henkilöstöryhmissä Rajavartiolaitoksessa. Tavoitteena on myös kartoittaa tasa-arvotilannetta kokemusten kautta eri henkilöstöryhmissä sekä eri asemassa työskenteleviltä naisilta ja miehiltä. Samalla pyritään selvittämään, miten mahdolliset epäkohdat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisessa ilmenevät. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää seuraavissa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmissa ja parantaa henkilöstön työtyytyväisyyttä tasa-arvon näkökulmasta. Sosiaalisen ongelman tuominen julkiseen keskusteluun on usein ensimmäinen askel tilanteen parantamisessa (Pyöriä 2012, 8).

Tutkimuksen viitekehykseen kuuluvat Rajavartiolaitoksen koko henkilöstö, jossa tutkimukseen osallistuvan sukupuolella sekä henkilöstöryhmällä oletetaan olevan vaikutusta tasa-arvokokemuksiin. Tutkimuksen kannalta on oleellista, että tasa-arvon toteutumista käsitellään henkilöstöryhmien välisten erojen lisäksi sukupuolen näkökulmasta. Tässä tutkimuksessa sukupuolella tarkoitetaan henkilön fysiologista sukupuolta naisena tai miehenä ottamatta kantaa tutkimukseen osallistuvan henkilön sukupuoli-identiteettiin.

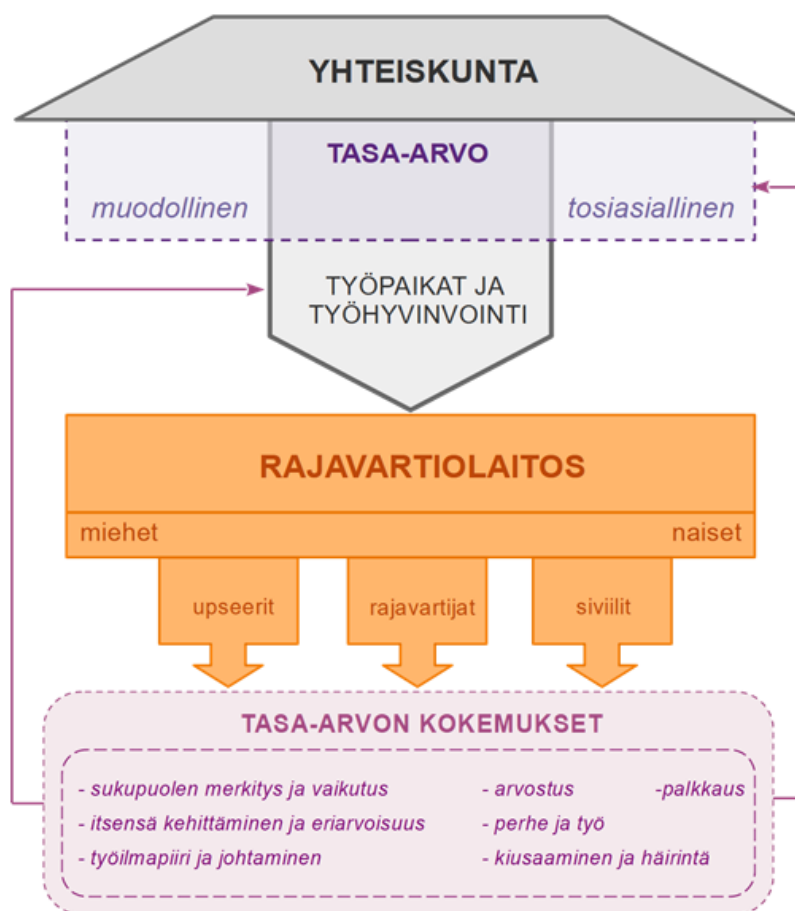
Laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (8.8.1986/609), myöhemmin tasa-arvolain, 6§:n kohdat velvoittavat työnantajaa edistämään tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitellusti. Kyseisessä kohdassa työnantajaa velvoitetaan edistämään naisten ja miesten sijoittumista tasapuolisesti erilaisiin tehtäviin ja luomaan heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Samalla työnantajan tulee edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa palkkauksessa ja helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista, sekä ehkäistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Tasa-arvolaisissa osoitettujen kokonaisuuksien perusteella kyseiset teemat ovat valikoituneet tutkimuksen tarkastelukohteiksi, jotka ovat esitetty kuvassa 1 tutkimuksen viitekehyksen muodossa.

Kuvan 1 viitekehyksessä yhteiskunta luo pohjan ihmisten muodollisen ja tosiasiallisen tasa-arvon toteutumiskokemuksille. Ihmiset osana yhteiskuntaa työskentelevät omien käsitysten ja oletusten muodostaman käsityksen kanssa työpaikoilla ja luovat yhdessä työpaikan toimintakulttuurin, sekä ovat osaltaan vaikuttamassa työhyvinvointiin. Tämän tutkimuksen työpaikkana on rajattu olevan Rajavartiolaitos ja siellä työskentelevät naiset ja miehet. Kumpikin sukupuoli kuuluu lisäksi johonkin henkilöstöryhmään organisaatiossa, jotka ovat eritelty upseereihin, raja- ja merivartijoihin sekä siviilihenkilöstöön. Kokemukset tasa-arvosta on jaoteltu sukupuolen merkityksen kokemiseen, arvostukseen, palkkaukseen, itsensä kehittämiseen ja eriarvoisuuteen, perheen ja työn yhteensovittamiseen, työilmapiiriin ja johtamiseen sekä kiusaamiseen ja häirintään.

Tasa-arvon kokemukset on jaoteltu kyseisiin kokemustapauksiin, sillä ne muodostavat tasa-arvolain mukaiset kokonaisuudet, mutta ovat yksittäisinä osioina tärkeitä tasa-arvon kokemusten kartoittamiselle. Tästä syystä viitekehykseen sisältyy yleisten kokemusten lisäksi tarkempia osa-alueita, kuten arvostus ja kiusaaminen sekä häirintä, jotka ovat osa työilmapiiriä, mutta tärkeitä osa-alueita myös itsessään.

Kaikki tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskokemukset siirtyvät henkilöiden kautta myös yhteiskuntaan ja sitä kautta muokkaavat sekä muodollista että tosiasiallista tasa-arvoa yhteiskunnassa. Lisäksi töissä kohdatut tasa-arvokokemukset heijastuvat työpaikan ilmapiiriin ja sillä on vahva vaikutus myös työhyvinvointiin. Tätä kautta kaikki kokemukset, niin hyvät, huonot kuin neutraalitkin, vaikuttavat aina Rajavartiolaitoksen työhyvinvointiin ja yleiseen kuvaan Rajavartiolaitoksesta työnantajana.





Kuva 1. Tutkimuksen viitekehys

Tutkimuksen tavoitteiden ja viitekehysten kautta tutkimuksen pääkysymys on:

Miten naiset ja miehet eri henkilöstöryhmissä kokevat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuvan Rajavartiolaitoksessa?

Pääkysymyksen avulla saadaan yleiskuva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskokemuksista ja voidaan vertailla eri henkilöstöryhmien sekä sukupuolten välisiä kokemuksia.

Lisäksi pääkysymyksen tueksi tutkimuksessa halutaan selvittää mahdollisia taustoja ja kokemuksia, jotka ovat vaikuttaneet henkilöiden mielipiteisiin tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta sekä niiden toteutumisen näkemyksiin. Osakysymysten avulla voidaan mahdollisesti löytää yhteyksiä joidenkin osa-alueiden tai tekijöiden välillä.

Tutkimuksen osakysymykset ovat:

1. Millä osa-alueilla tasa-arvo ja yhdenvertaisuus koetaan puutteelliseksi?

Kysymyksen avulla pyritään löytämään yhteyksiä osa-alueista, jotka voisivat olla alttiimpia epätasa-arvoiselle kohtelulle.

## 2. Miten puutteet tasa-arvossa ja yhdenvertaisuudessa ilmenevät?

Kysymyksellä halutaan suoria ilmenemiä puutteellisesta tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta liittyen mihin tahansa osa-alueeseen. Tällä kysymyksellä voidaan mahdollisesti saada vastauksia myös yllättävistä aiheista, joita ei välttämättä ole tutkimuksen alussa otettu huomioon.

### 3.2. Tieteenfilosofiset perusteet ja lähestymistapa

Tutkimuksessa halutaan selvittää mielipiteitä, kokemuksia ja niiden merkityksiä käyttämällä hyödyksi kyselyä aineiston keräämiseen. Näin ollen tutkimusotteeksi on määritetty monimenetelmätutkimus, joka tunnetaan myös mixed methodina (Tuomi & Sarajärvi 2018, 78). Monimenetelmätutkimuksen lähtökohdaksi on kuvattu pragmatismia ja sen avulla voidaan luoda parempaa ymmärrystä tutkimusongelmiin, kuin laadullisella tai määrällisellä tutkimuksella yksinään (Johnson & Onwuegbuzie 2004, 14–24; Tuomi ym. 2018, 78). Monimenetelmätutkimukselle on ominaista, että metodina voidaan käyttää tarpeen mukaan avoimia ja suljettuja kysymyksiä tutkimusongelman ratkaisuun, sekä ilmiön käsitteellistämiseen parhaiten sopivaa esitystapaa (Creswell 2014, 16–17). Laadullisen ja määrällisen metodologian yhdistämisen tarkoituksena onkin tuottaa monipuolista ja käytännöllistä tietoa, josta hyötyvät varsinkin tieteenalat, joiden orientaatio on käytännön toiminnassa (Sormunen, Saaranen, Tossavainen & Turunen 2013, 319).

Kvalitatiivisuus antaa mahdollisuuden kerätä näkemystä ilmiöstä ja siihen vaikuttavista tekijöistä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 151; Kananen 2011, 16; Tuomi ym. 2018, 25). Kvalitatiivisessa tutkimuksessa suositaan myös ihmistä tiedon keruun instrumenttina eikä tutkimuksen tarkoituksena ole hypoteesien testaaminen (Hirsjärvi ym. 1997, 155). Ilmiön ymmärtämiseksi ei kuitenkaan ole riittävää selvittää, miten yksittäiset henkilöt kokevat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuvan Rajavartiolaitoksessa, vaan olen halunnut ottaa mukaan kvantitatiivisia tiedonkeruumenetelmiä ja lähestymistapoja ilmiön ymmärtämiseksi. Näin tutkittavassa kokonaisuudessa on käytetty kvantitatiivista kyselytutkimusta tiedonkeruuna ja kvalitatiivista fenomenografista lähestymistapaa ilmiön ymmärtämisessä avointen kysymysten kautta.

Kvantitatiivisuudella saavutetaan laadukas tulos otoksesta, johon tässä tapauksessa kuuluu koko Rajavartiolaitoksen henkilöstö. Kvantitatiivisuus on luonteeltaan sopiva tutkimuksen kannalta, koska tuloksiin halutaan mahdollisimman kattava otanta koko Rajavartiolaitoksen henkilöstöstä. Kvantitatiivisella tutkimusotteella voidaan käsitellä laaja-alaisesti tuloksia numeerisesti ja selvittää tulosten välisiä yhteyksiä (Hirsjärvi ym. 1997, 126–129; Kananen 2011, 12). Samalla kvantitatiivisuus antaa tutkimukselle luotettavuutta ja sen avulla voidaan selvit-

tää vastaajien mielipiteiden yleisyyksiä (Creswell 2014, 161–164). Kvantitatiiviselle tutkimusotteelle on ominaista, että tapausta tai ilmiötä käsitellään objektiivisella otteella, joka perustuu muuttujien välisten tunnuslukujen laskemiseen (Creswell 2014, 169–179; Räsänen, Anttila & Melin 2005, 86–87). Tutkimuksen kannalta on kuitenkin oleellista, ettei tuloksia käsitellä ainoastaan numeerisessa muodossa. On tärkeää, että syyt johonkin tuntemukseen voidaan selvittää yhdessä kvalitatiivisen otteen kanssa.

Tässä tutkimuksessa halutaan kerätä tietoa nimenomaan kokemuksista tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Tutkimusotteen laadullisuus perustuu siihen, että käsityksiä tämänhetkisestä syvistä tasa-arvokokemuksista ei ole vielä tarpeeksi tietoa. Mitä vähemmän ilmiöstä tiedetään, sitä todennäköisimmin kvalitatiivinen tutkimus tulee kyseeseen (Kananen 2017, 33). Kvalitatiivisessa tutkimuksessa halutaan saada tietoa syy-seuraussuhteista (Erickson 1986, 121) ja näin ollen kvalitatiivisuus tulee esiin kyselyn avoimien kysymysten analysoinnissa ja fenomenografisessa lähestymistavassa.

Fenomenografinen lähestymistapa sopii ihmisten kokemusten tutkimiseen (Marton 1981) eikä tulosten avoimien kysymysten analysointi pelkästään numeerisesti taulukkomuodossa ole mielestäni tarpeeksi informatiivista tämän tutkimuksen kannalta. Avointen vastausten mielipiteistä voidaan nähdä, kuinka yleistä jokin kokemus on. Samalla kommenteista voidaan kvalitatiivisuuden vuoksi nostaa esiin mielenkiintoisia mielipiteitä esimerkiksi asenteista sen olematta kuitenkaan enemmistön mielipide. Näkökulmaksi tutkimukselle on määritetty tasa-arvo ja yhdenvertaisuus.

### 3.3. Kokemuksen tutkiminen

Laadullisessa tutkimuksessa käytetään usein induktiivista logiikkaa, jossa alkuasetelmassa ei ole ennako-olettamuksia (Eskola & Suoranta 1998, 19; Brannen 1992, 6). Tätä voidaan soveltaa myös ihmisten mieltä koskevaan kokemuksen tutkimiseen.

Ihmisen mieli eli psyyke rakentuu subjektiivisesta merkityksenannosta ja merkityssuhteista, jotka tulevat ilmi kertomalla tai muulla ilmaisulla. Psyykettä voidaan tutkia ainoastaan sen sisällön merkityksen ymmärtämisen kautta. Näin ollen kokemuksiin perustuvaa tiedon keräämistä voidaan lähestyä mielekkäästi tieteenteoreettisesti rekonstruktiiivisena tieteenä eli ymmärtävänä psykologiana. Rekonstruktiiivista tiedettä käsitellään kuitenkin yleisenä tieteenteorianä. Kun siirrytään alemmalle tasolle, erityistieteiden alueelle, voidaan rekonstruktiiiviset tieteet jakaa ymmärtävään psykologiaan ja ymmärtävään sosiologiaan. (Perttula & Latomaa 2008, 19–29.)

Tutkielman kannalta olennaista on yksilön kokemukset ja subjektiivisen merkityssisällön julkituominen tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta ja niiden kokemisesta, joiden avulla tutkimuksessa on päädytty ymmärtävän psykologian erityistieteen hyödyntämiseen. Ymmärtävän eli hermeneuttisen ja tieteenteoreettisesti rekonstruktivisen tutkimuksen kohteena voi olla yksilöllinen, psyykinen todellisuus, jota kutsutaan yksilön kokemukseksi (Perttula ym. 2008, 29). Ymmärtävän psykologian yksi keskeisistä lähestymistavoista on kokemusta rekonstruktiova fenomenografia, jota hyödynnetään yleisesti ihmistieteissä (Huusko & Paloniemi 2006, 163; Kettunen 2022).

Tieteenteoriassa fenomenografia on subjektiivisen kokemuksen tutkimista ja sen juuret ovat fenomenologiassa (Marton 1981). Fenomenologia on puolestaan tieteenfilosofinen suuntaus, jossa korostetaan ihmisen kokemuksiin ja havaintoihin perustuvaa tiedon tuottamista (Jyväskylän yliopisto 2015). Psykologiatieteissä fenomenografiassa erotetaan subjekti, joka kokee asioita, ja objekti, josta asia koetaan. Toisin sanoen fenomenografiassa ollaan kiinnostuneita siitä, miten yksilöt kokevat jonkin asian, eikä siitä, miten asiat ovat. Tavoitteena on, että kokemukset tuodaan esiin myös ristiriitoineen. (Perttula ym. 2008, 45–46.) Terminä fenomenografia tulee kreikan kielestä, jossa *fenomenon* on johdettu sanasta *faido* ja tarkoittaa päivänvaloon tulemistä. *Grafi* puolestaan merkitsee jonkin kuvailua. (Järvinen ym. 2004, 83.) Näin ollen fenomenografia jo sanana merkitsee asioiden nostamista esille kuvailun avulla. Fenomenografisen tutkimusotteen tarkoituksena ei olekaan tutkia jonkin ilmiön ”oikeaa” olemusta, eikä ajattelu- ja havaintoprosesseja, vaan ihmisten käsitystä kyseisestä ilmiöstä (Marton 1981; ks. myös Järvinen ym. 2004, 83).

Järvinen ja Järvinen (2004) ovat todenneet Martoniin (1981) ja Uljensiin (1989) viitaten, että fenomenografisella tutkimusotteella on kolme keskeistä piirrettä: perspektiivin valinta, ilmiön olemuksen tarkastelu ja luokitukset. Perspektiivin valinnassa fenomenografia on kiinnostunut nimenomaan toisen asteen perspektiivistä, jossa orientoidutaan ihmisten käsityksiin ja ajatuksiin ympäröivästä maailmasta ja tehdään niistä päätelmiä (Marton 1988, 144; Niikko 2003). Fenomenografiassa erotetaankin mitä- ja kuinka-aspekti. Mitä -aspekti suuntaa ajattelun kohteeseen, ja kuinka -aspekti miten rajaamme ajattelun kohteemme. Ilmiön olemuksen tarkastelun mukaan käsitteellistämistapojen ja ajattelun muotojen taso sijoittuu yleisen ja yksilölle ominaisimman tason väliin. Luokitukset puolestaan syntyvät niistä ilmaisuista, jolla ihmiset kuvaavat havainnoitaan ja käsitteitään. (Järvinen ym. 2004, 83–84.) Tässä tutkimuksessa käytetään fenomenografista lähestymistapaa, koska siinä selvitetään eri henkilöiden kokemuksia tietystä aiheesta. Tasa-arvon kokeminen perustuu yksittäisen henkilön kokemuksiin, jotka heijastuvat hänen tasa-arvokäsitykseensä. Tutkimuksessa objekti on työntekijä ja subjekti tasa-arvo. Tästä syystä fenomenografia toimii tutkimuksen tieteenteorianana.

### 3.4. Survey-tutkimus metodina

Tutkimusstrategialla käsitetään tutkimuksen menetelmällisten ratkaisujen kokonaisuutta (Hirsjärvi ym. 1997, 123). Tutkimuksessa halutaan saada kokonaiskuva henkilöstön käsityksistä, ja aineiston avulla halutaan selvittää ilmiötä kuvailemalla, vertailemalla ja selittämällä. Tämän perusteella tutkimusstrategiaksi on valittu survey-tutkimus, jossa tiedonkeruumenetelmä on strukturoitu kysely. Se on tehokas keino kerätä aineistoa suurelta joukolta (Hirsjärvi ym. 1997, 184–185; Miettinen & Vehkalahti 2013, 84; Tuomi ym. 2018, 84–87; Valli 2001). Jos aineiston vastauksissa nousee esiin arkaluontoista asiaa, internetin kautta tehty www-kysely mahdollistaa aineiston käytön ilman tulosten henkilöitymistä (Heikkilä 2014). Tässä tutkimuksessa mielipiteillä on suuri merkitys siinä, miten henkilöstö kokee tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuvan, jonka vuoksi puolistrukturoitu kysely sopii tiedonkeruumenetelmäksi. Strukturoitu kysely on kvantitatiivinen tiedonkeruumenetelmä, mutta sitä voidaan käyttää myös kvalitatiivisessa tutkimuksessa mielipiteiden keräämiseen ottamatta läheistä kontaktia tutkittaviin (Hirsjärvi ym. 1997, 183). Tuloksia voidaan käyttää laadullisessa tutkimuksessa kuvaukseen ja vertailuun sekä ilmiön taustoitukseen. (Kananen 2017, 93–94; Tuomi ym. 2018, 84–87).

Survey-tutkimus käsitetään Suomessa myös sanalla kysely. Internetin kautta lähetettävän kyselyn käyttö aineistonkeruumetodinä on yleistynyt vuosikymmenien saatossa ja teknologian kehittyessä, koska kyselyn teettäminen ja siihen vastaaminen on tehty nykyään helpoksi ja luotettavaksi (Hirsjärvi ym. 1997, 184–185; Tuomi ym. 2018, 87). 1960-luvulla lähes ainoa tieteellisesti hyväksyttävä kyselymetodi oli henkilöhaastattelu ja datan keräämiseen kului jopa kuukausia (Dillman, Smyth & Christian 2009, 2–3). Tässä tutkimuksessa kyselyn lähettäminen vie vähän aikaa ja vastauslinkki on helppo lähettää eteenpäin koko organisaatiolle. Kyselylinkki oli tavoittanut koko Rajavartiolaitoksen henkilöstön viikon sisään kyselyn lähettämisestä henkilöstötoimistojen kautta.

Yleisesti kyselyiden haasteena kuitenkin on, että kyselyn vastaanottaneet henkilöt eivät halua vastata tai kyselylinkki jää sähköpostiin muiden viestien sekaan. Vastaamattomuutta kutsutaan myös kadoksi, jonka vuoksi vastausprosentti saattaa jäädä hyvin alhaiseksi (Hirsjärvi ym. 1997, 185). Samalla huijausviestien määrän lisääntyessä saattaa olla, että kyselyä luullaan haittaohjelmaksi tai virukseksi (Dillman ym. 2009, 2). Kyseiset haasteet ovat tiedostettu tässä tutkimuksessa eikä oletusarvona olekaan, että kaikki Rajavartiolaitoksen työntekijät pystyisivät vastaamaan kyselyyn. Koska kysely on lähetetty organisaation sisäpuolelta, on se saattanut edesauttaa tutkimuksen kyselylinkin luotettavuutta eikä ole aiheuttanut epäilyksiä huijausviesteistä.

### 3.5. Aineiston analyysimenetelmät

Saatu aineisto analysoidaan fenomenografisella otteella, sekä kvantitatiivisesti taulukoiden avulla. Kvalitatiiviselle tutkimukselle ominaisesti tulokset analysoidaan luokittelemalla (Mäkelä 1995, 54). Avovastausten analyysimenetelmän ollessa fenomenografinen, tutkimuksen kannalta on olennaista tarkastella vastauksia horisontaalisessa kuvauskategoriasysteemissä ja kuvata ilmiötä ja käsityksiä (Ahonen 1996, 116–117; Metsämuuronen 2008, 34; Tuomi ym. 2018; Uljens 1989). Kyseisessä kuvauskategoriassa luokat ovat samanarvoisia sekä tasavertaisia, ja erot luokissa ovat suhteessa vain eroihin sisällössä (Marton 1981; Metsämuuronen 2009, 241; Niikko 2003, 38; Rissanen 2006). Vaikka tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osa-alueet on teoreettisesti jaettu viitekehyksen mukaan eri osa-alueisiin se ei mielestäni ole rajannut fenomenografisen analyysin tekemistä tutkimuksen tuloksiin. Päinvastoin koen, että osa-alueet ovat muokkautuneet aineistosta nousseiden teemojen ansiosta tutkimuksen kuvauskategorioiksi. Kuvauskategorioiden luominen on aineistolähtöisessä tutkimuksessa täysin mahdollista, sillä tarkoituksena ei ole testata teoriasta johdettuja oletuksia (Huusko ym. 2006, 166; Uljens 1989, 43). Tämä ei mielestäni myöskään rajaa tutkimuksen kyselyn teemoittelua enakkoon. Tässä tutkimuksessa kuvauskategoriat ovat kuitenkin muokkautuneet osa-alueiden kanssa hyvin samanlaisiksi ja se on mahdollista, sillä fenomenografiselle analyysille ei ole osoitettavissa selkeästi määritettyä menettelytapaa (Marton & Booth 1997, 32).

Fenomenografisen analyysin ensimmäinen vaihe, merkityksellisten ilmausten löytäminen (Marton ym. 1997; Larsson 1986, 37; Niikko 2003, 33) on kerättävissä avovastauksista. Avovastauksien avulla voidaan löytää syy–seuraussuhteita numeeristen vastausten kanssa, jolloin avovastaukset voivat antaa viitteitä siitä miksi jokin asia koetaan laajasti samalla tavalla. Tässä tutkimuksessa avokysymykset muodostavatkin tutkimuksen tärkeimmän tuotoksen, jossa jokainen kokemus on yhtä tärkeä eikä kokemuskategorioilla ole eri painoarvoja.

Fenomenografisen analyysin toisen vaiheen ryhmittely ja teemojen etsintä (Niikko 2003, 34) on jaettu käytännössä enakkoon tutkimuksen tasa-arvon osa-alueisiin. Koen tämän olevan hienoinen riski fenomenografiselle analyysille, jossa Uljensin (1989, 39) mukaan ideana on nimenomaan jakaa kokemukset eri kuvauskategorioihin hierarkkisesti. Tässä tutkimuksessa kuitenkin näen, että tasa-arvon eri osa-alueet toimivat kuvauskategorioina teoreettisen tutkimuskehyksen rajoissa ja olen luonut osa-alueet kuvauskategorioiden kanssa samanlaisiksi. Tämä vahvistaa Alasuutarin (1993) käsitystä siitä, että empiiristyyppisten luokittelujen tutkiminen ei raajaa tutkijaa luomasta omia käsitteitä, joita perustellaan suorilla lainauksilla (Ahonen 1996, 131; Niikko 2003, 39). Avoimet kysymykset mahdollistavat persoonallisen kokemuksen kuvaamisen, jolloin erilaiset käsitykset voivat nousta aineistosta esiin (Marton ym.

1997) ja lainauksien avulla voidaan arvioida ilmauksille annettuja merkityksiä (Ahonen 1996, 131).

Peruslähtökohta kvantitatiiviselle mittaukselle on ominaisuus, jossa kyseistä mitattavaa kohdetta pystytään mittaamaan siten, että tuloksella on numeerinen sisältö (Heikkilä 2014; Hirsjärvi ym. 1997, 131; Vilka 2007, 14). Ihmistieteissä mittaaminen on usein epäsuoraa, sillä tutkittava käsite on yleensä piilomuuttuja eli latentti. Tämän vuoksi mitataankin jotain, josta voidaan tehdä johtopäätöksiä kyseisen latentin muuttujan suhteen. (Erätuuli, Leino & Yli-Luoma 1994, 36–37; Creswell 2014, 52–55.) Tämän tutkimuksen kannalta on tärkeää löytää yhtäläisyyksiä, miten työntekijät kokevat kysytyn asian numeroskaalan avulla, ja muodostaa yhtäläisyyksiä teemojen perusteella. Näin mielipiteet voidaan osoittaa yleisyyksien ja erojen perusteella (Vilka 2007, 19). Koen myös tärkeäksi, että strukturoitujen kysymysten avulla voidaan asettaa tulokset kuviomuotoon ja tarkastella tuloksia myös prosentuaalisesti. Mitä enemmän henkilöistä on kokenut asian samalla tavalla, sitä varmemmin voidaan olettaa jonkin asian olevan painoarvoltaan ja luotettavuudeltaan pätevä. Näin ollen strukturoidut kysymykset toimivat fenomenografisen analyysin tukena käsittämään mielipiteiden yleisyyden jossain osa-alueessa.

#### 4. TUTKIMUKSEN TOTEUTUSTAPA

Tutkimustulokset on kerätty kyselyllä Rajavartiolaitoksen henkilöstöltä ja kaikilla työntekijöillä on ollut mahdollisuus vastata kyselyyn sen aukioloaikana. Tässä luvussa avaan kyselyn taustatiedot ja kuvaan vastaajajoukon. Esitteen myös kyselyn vastausaktiivisuuden, vastaajien sukupuoli- ja ikärakenteen sekä henkilöstö- ja tehtävärakenteen. Viimeisenä kuvaan aineiston ja esittelen kyselyn toteutuksen. Kyselyn kysymykset löytyvät liitteestä 1.

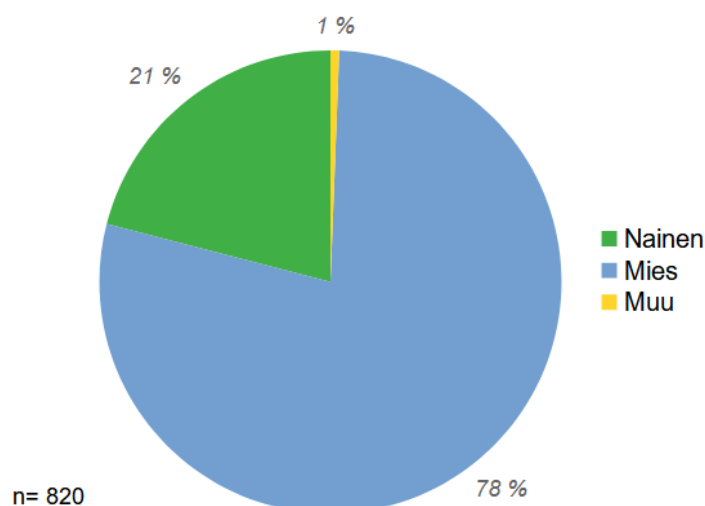
Kyselyn aineisto kerättiin lyhyellä aikajänteellä, koska olen katsonut sen olevan tehokkain tapa kerätä kyselyvastauksia. Lyhyen aikaikkunan takia työntekijöiden vastaamisen lykkääminen on mielestäni epätodennäköisempää verrattuna pitkään avoinna olevan kyselyn vastausaktiivisuuteen. Tutkimustuloksissa kyselyyn vastanneiden sukupuoli tullaan näyttämään kuviossa 2, mutta myöhemmissä kuvioissa sukupuoli tullaan erittelemään identifioinnin välttämiseksi ainoastaan nais- ja miessukupuolten perusteella. Avointen vastausten osalta kaikkien sukupuolten vastaukset on otettu huomioon vastaajien anonymiteetti säilyttäen.

Henkilöstöryhmiä on yhdistetty taulukoissa, joissa on pyritty tuomaan selkeyttä vastaajaryhmiin ja kuvaajiin. Ryhmittelyä on käytetty myös kysymyksissä, joissa vastaajaryhmällä on ollut samansuuntaisia vastauksia tai kokemuksia. Henkilöstöryhmiä on yhdistelty jaotteleamalla johto-, asiantuntija- sekä toimistotehtävissä työskentelevät siviilit samaan kategoriaan puhuttaessa siviilityöntekijöistä. Opistoupseerit, erikoisupseerit ja sotatieteiden kandidaatista yleisesikuntaupseereihin asti kuuluvat samaan ryhmään puhuttaessa upseereista. Raja- ja merivartijoita ei ole ollut tarpeen eritellä enää keskenään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmasta, joten molemmat ryhmät kuuluvat rajavartijan käsitteen alle. Joissakin vastaajien lainauksissa on käytetty sanaa sotilasvirka, jotta vastaajan henkilöllisyys pysyy suojassa.

Kyselyyn vastasi 820 henkilöä. Näin ollen vastausprosentti kyselyyn on noin 27 prosenttia. Suuri osa vastauksista lähetettiin ensimmäisen viikon aikana ja viimeisen viikon muistutusviestin jälkeen. Rajavartiolaitoksen työntekijöistä suurin osa on miehiä, joten oli odotettavaa, että miesten osuus vastaajista on suurin. Kuviossa 2 on esitetty kyselyyn vastanneiden sukupuolijakauma.

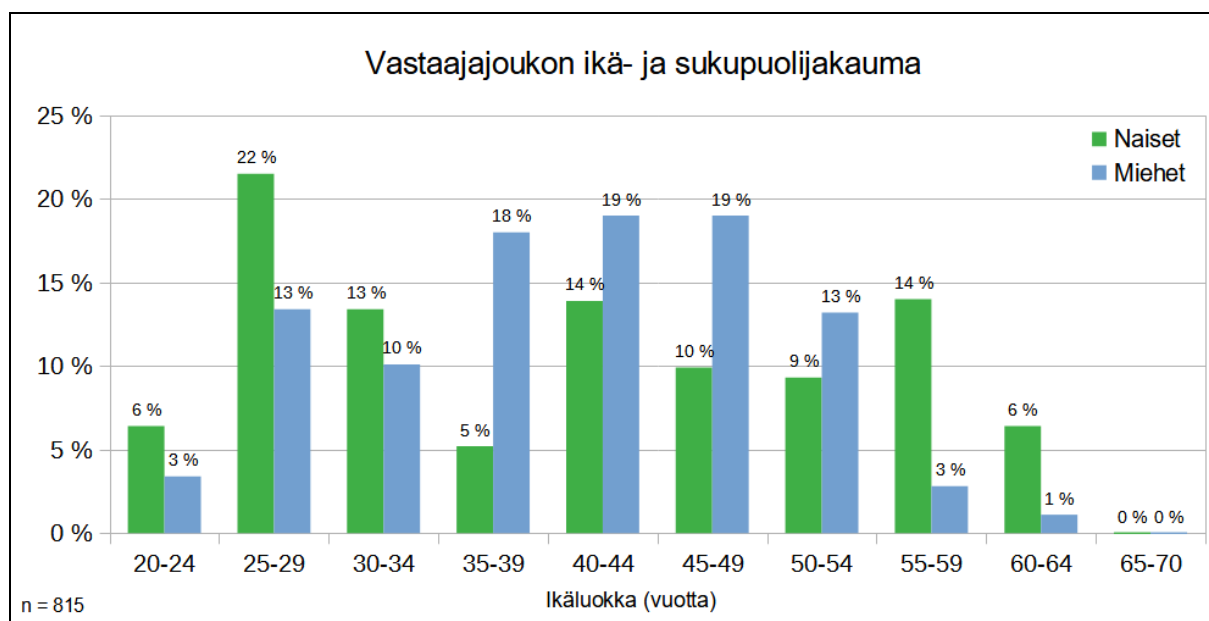


Vastaajajoukon sukupuolijakauma



Kuvio 2. Kyselyyn vastanneiden sukupuolijakauma prosentteina

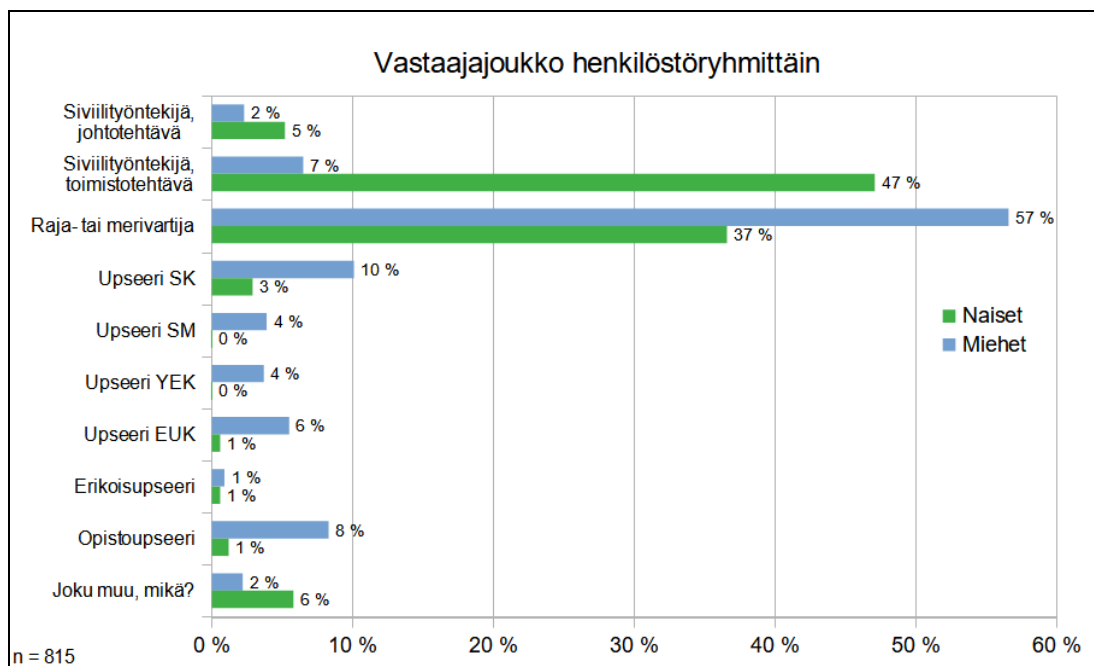
Määrällisesti suurin osa vastaajista on 40–44-vuotiaita. Sukupuolen mukaan tarkasteltuna suurin osuus naispuolisista vastaajista on 25–29-vuotiaita ja miespuolisten vastaajien ikä on sijoittunut 40–49 vuoden ikähaarukkaan. Kuviossa 3 on esitelty vastaajajoukon ikä- ja sukupuolirakenne nais- ja miessukupuolen mukaan.



Kuvio 3. Vastaajajoukon ikä- ja sukupuolijakauma

Suurin osa kyselyyn vastanneista ovat raja- tai merivartijoina työskenteleviä miehiä. Seuraavaksi suurin vastaajajoukko on siviilitehtävissä työskentelevät naiset. Vähiten vastauksia tutkimukseen on tullut naisupseereilta, mikä on oletettavaakin heidän ollessa vähäisesti edustettu henkilöstöryhmä Rajavartiolaitoksessa. Luvut ja prosentit ovat esitettynä kuviossa 4 prosent-

teina ja selvyuden vuoksi taulukossa 1 lukuina sekä prosentteina. Kyselyyn vastanneet henkilöt, jotka ovat valinneet henkilöstöryhmän vaihtoehdon ”Joku muu, mikä?”, ovat asiantuntija- ja tukitehtävissä toimivia siviilityöntekijöitä.



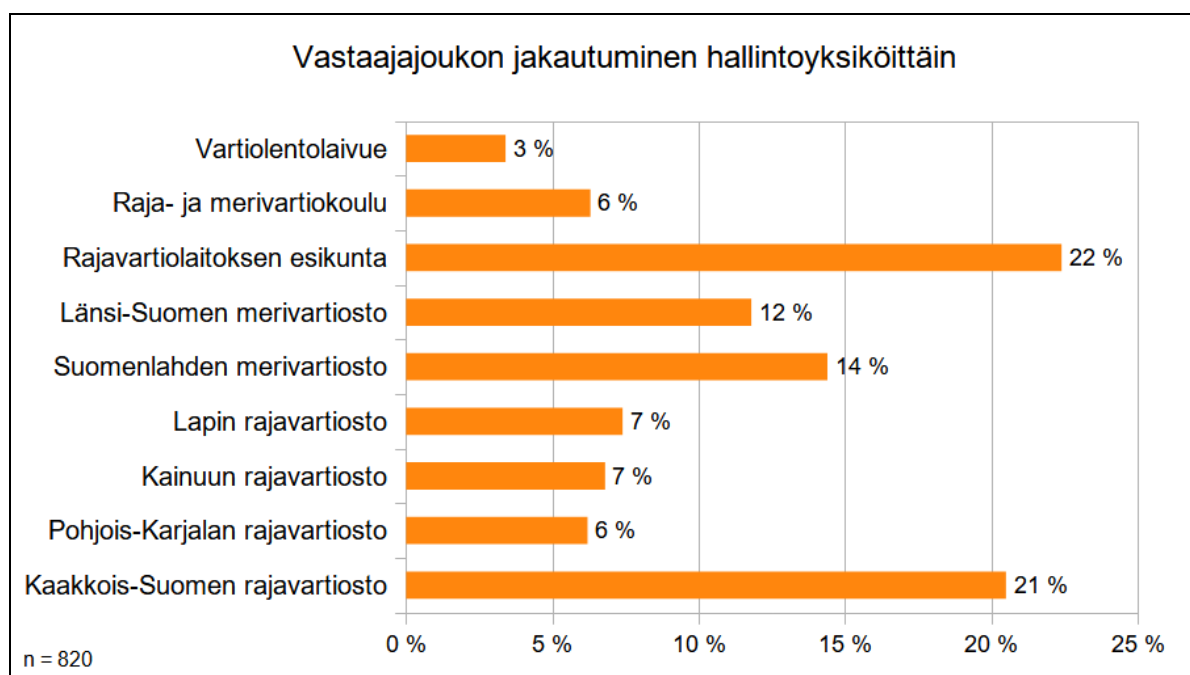
Kuvio 4. Naisten ja miesten osuudet henkilöstöryhmittäin

Naisten ja miesten vastausten jakautuminen henkilöstöryhmittäin on epätasaista. Sukupuolijakauman epätasaisuus oli kuitenkin odotettavissa, sillä rajavartiolaitoksen sotilasvirkojen määrä on miesvoittoinen, kun taas suurin osa siviilitehtävissä työskentelevistä henkilöistä on naisia.

Taulukko 1. Naisten ja miesten osuudet numeroina henkilöstöryhmittäin

	Miehiä		Naisia		Yhteensä
	n	Prosentti	n	Prosentti	
Siviilityöntekijä, johtotehtävä	15	2,3%	9	5,2%	24
Siviilityöntekijä, toimistotehtävä	42	6,5%	81	47,1%	123
Raja- tai merivartija	364	56,6%	63	36,6%	427
Upseeri SK	65	10,1%	5	2,9%	70
Upseeri SM	25	3,9%	0	0 %	25
Upseeri YEK	24	3,7%	0	0 %	24
Upseeri EUK	35	5,5%	1	,6%	36
Erikousoseeri	6	,9%	1	,6%	7
Opistoupseeri	53	8,3%	2	1,2%	55
Joku muu, mikä?	14	2,2%	10	5,8%	24
<b>Yhteensä</b>	<b>643</b>		<b>172</b>		<b>815</b>

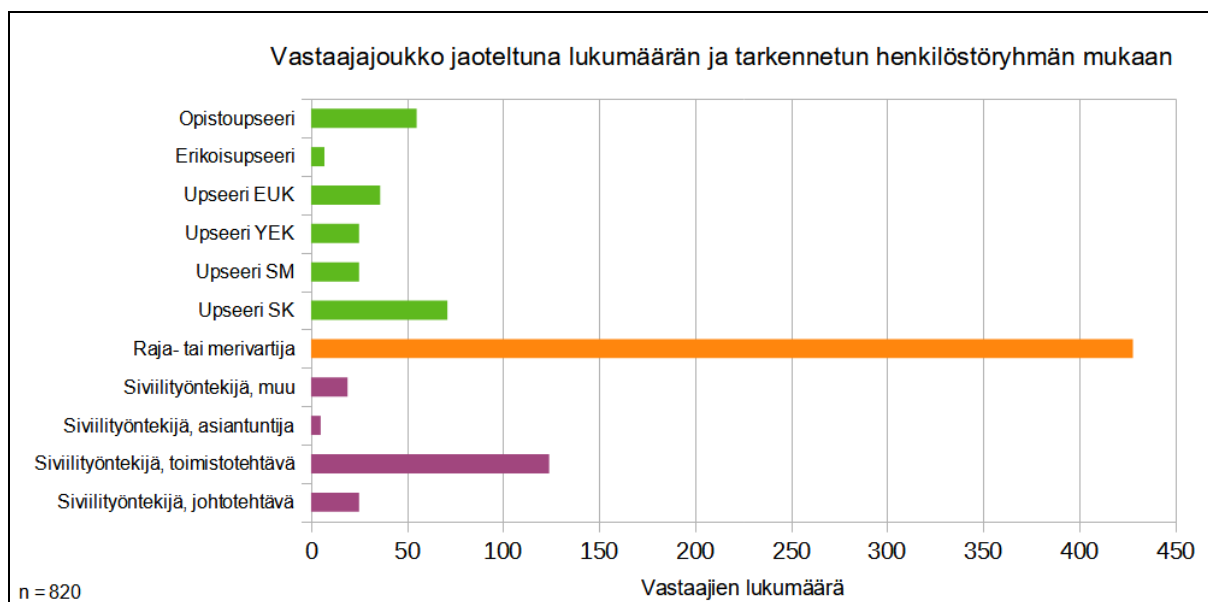
Kyselyyn vastasi henkilöstöä kaikista hallintoyksiköistä. Suurin osuus vastauksista, 184 kappaletta, lähetettiin Rajavartiolaitoksen esikunnasta. Kaakkois-Suomen rajavartiostosta 168 henkilöä vastasi kyselyyn ja Pohjois-Karjalan rajavartiostosta 51 henkilöä. Kainuun rajavartiostosta lähetettiin 56 vastausta ja Lapin rajavartiostosta 61 vastausta. Merivartiostojen osalta molemmista merivartiostoista osallistuttiin kyselyyn lähes samalla intensiteetillä. Suomenlahden merivartiostosta 118 henkilöä osallistui kyselyyn ja Länsi-Suomen merivartiostosta 97. Kuviossa 5 on kuvattu vastaajajoukon jakaantuminen eri hallintoyksiköihin prosentteina.



Kuvio 5. Kyselyyn vastanneiden hallintoyksiköt prosentteina

Kuviosta 6 on nähtävissä, että noin puolet vastaajista ovat raja- tai merivartijoita. Seuraavaksi suurin vastaajajoukko on siviilitehtävissä työskentelevät henkilöt. Kyselyssä siviilityöntekijät pystyivät valitsemaan suoraan toimivansa johtotehtävissä tai toimistotehtävissä. Kaikki henkilöt, jotka olivat valinneet henkilöstöryhmäksi ”joku muu, mikä?”, ovat myös siviilityöntekijöitä asiantuntija- ja tukitehtävissä. Kuviossa 6 asiantuntijatehtävissä työskentelevät henkilöt on eritelty muista siviilitehtävistä. Muihin siviilitehtäviin kuuluvat mekaanikot, varastotyöntekijät ja emännät.

Upseereista vastaajajoukossa eniten edustettuina ovat sotatieteiden kandidaatit. Sotatieteiden maisterit sekä esikunta- ja yleisesikuntaupseerit ovat antaneet vastauksia lähes samalla intensiteetillä. Lisäksi vastauksia on saatu hyvällä otannalla opistoupseereilta ja muutama erikoisupseereilta. Kuviossa 6 on eritelty eri henkilöstöryhmien vastausmäärät ilman sukupuolierittelyä.



Kuvio 6. Kyselyyn vastanneiden lukumäärä henkilöstöryhmittäin

Avovastaukset ovat tutkimukset tärkein materiaali. Avovastausten aineisto tuo valoon vastaajien kokemuksia ja syitä numeeriseen arvioon. Tutkimuksen kannalta on ensiarvoisen tärkeää, että vastaajat ovat kirjoittaneet omakohtaisia kokemuksia omasta työyhteisöstään, vaikka kokemus ei olisi henkilökohtainen. Numeeriset kuvaajat toimivat yleisten ja valtavirran mielipiteiden välittäjinä. Kaikkia kysymyskuvaajia ei ole liitetty tutkimukseen taulukkomuodossa. Tämä johtuu siitä, että jotkut kysymykset ovat tukikysymyksiä ja niiden esittäminen tutkimuksen tuloksissa muuten kuin tekstissä ei ole mielekäästä.

Avovastaukset olivat kyselyn lähetettäessä pakollisia, mutta vaihdoin ensimmäisen viikon aikana avoimet kysymykset vapaaehtoisiksi. Vaihto pakollisesta vastaamisesta vapaaehtoiseen vaihtoehtoon vähensi pelkällä viivalla vastanneiden määrää ja antoi silti mahdollisuuden kyselyyn vastaajille kommentoida halutessaan kyselyä tai tärkeäksi kokemaansa aihealuetta. Tämä oli henkilökohtainen valintani helpottaakseen aineiston analysointia keskittyen tärkeisiin ja aiheenmukaisiin kommentteihin. Avoimiin kysymyksiin vastaajia oli vaihdosta huolimatta erittäin paljon ja vastaukset antoivat arvokasta tietoa työntekijöiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskokemuksista.

Tutkimuksen kyselyn kysymykset on rakennettu puolustusvoimien tasa-arvotilanteesta (Leinonen ym. 2020) tehdyn kyselyn pohjalle. Kysymyksiä on muokattu Rajavartiolaitokselle sopivaan muotoon, sillä puolustustoimien ja Rajavartiolaitoksen henkilöstörakenne sekä tehtävät eroavat toisistaan. Tällä pyritään jättämään tarpeettomat kysymykset pois, ja oman kyselyn luominen mahdollistaa myös Rajavartiolaitokselle tärkeiden osa-alueiden painottamisen kysymyksissä.

Kysely (liite 1) ja saatekirje lähetettiin koko Rajavartiolaitoksen henkilöstölle elokuussa 2021 henkilöstötoimistojen kautta 4.8.2021. Hallintoyksiköiden henkilöstötoimistot jakoivat kyselylinkin yksiköilleen, jolloin kyselylinkki saavutti koko henkilöstön lyhyessä ajassa. Kyselyyn vastaamiseen oli annettu aikaa yksi kuukausi ja kysely sulkeutui 5.9.2021.

Ennen tutkimustulosten esittämistä tulee myös ottaa huomioon, että kyselyyn vastaaminen on ollut vapaaehtoista, joten kokemukset edustavan tähän kyselyyn vastanneiden mielipiteitä. Samoin eri henkilöstöryhmien vastausaktiivisuudet vaikuttavat siihen, miten prosentit ilmenevät kuvioissa. Esimerkiksi raja- ja merivartijoiden vastauksia voidaan tarkastella hyvin kuvionmuodossa kartoitettaessa enemmistön mielipiteitä, mutta erikoisupseerien vastausprosentti on ollut itsessään jo pieni ja asteikoissa heidän vastausjakauma saattaa näyttää hyvin vaihtelevalta.

## 5. TUTKIMUSTULOKSET

Tässä luvussa esitetään kyselyn tulokset teoreettisen viitekehyksen osakokonaisuuksissa. Kokemukset riippuvat paljon siitä, missä henkilöstöryhmässä henkilö työskentelee ja joissain osakokonaisuuksissa myös siitä, mitä sukupuolta vastaaja on. Lisäksi osa-alueita ei voida todellisuudessa pitää erillisinä toisistaan, vaan jokin osa-alue saattaa vaikuttaa toisen osa-alueen kokemuksiin. Tästä syystä on tärkeää tarkastella henkilöstöryhmien ja sukupuolten lisäksi kokemusten yhteyttä kokonaisuuteen. Kokonaisuuden kannalta on kuitenkin tärkeää havainnollistaa tulokset osa-alueittain, sillä niiden avulla voidaan hahmottaa kokonaiskuva. Kuvassa 2 on jaoteltu teoreettisessa viitekehysessä olevat kokonaisuudet värien mukaan, joilla kuvataan kehittämistarpeita.



Kuva 2. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kokemukset liikennevaloin selitettynä

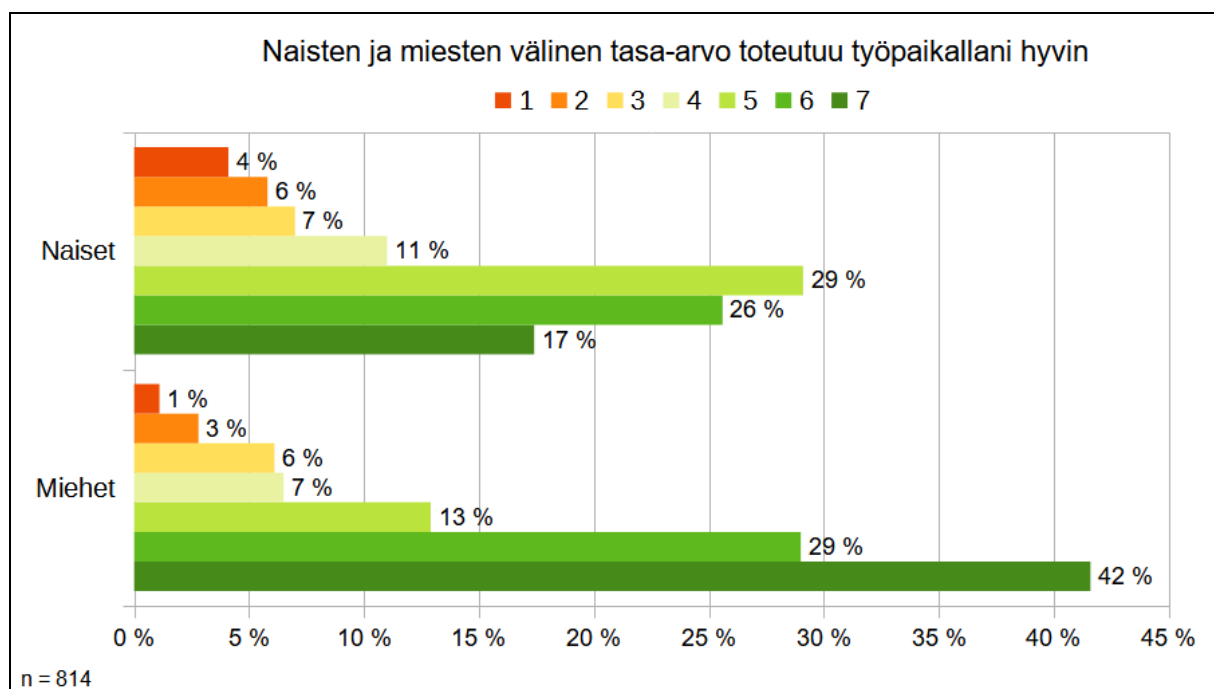
Vihreällä pohjalla olevat työilmapiiri ja johtaminen sekä perhe ja työ -osakokonaisuudet koetaan eniten tasa-arvoisiksi Rajavartiolaitoksessa niin sukupuolen kuin henkilöstöryhmienkin näkökulmasta. Keltavihreäksi kuvattu sukupuolen merkitys uralla ja sen vaikutus odotuksiin nähdään sukupuolten välisen tasa-arvon linssien läpi toteutuvan melko hyvin, mutta osa-alueissa nähdään silti kehittämisen varaa. Palkkaus nähdään olevan tasavertainen sukupuolten välisen tasa-arvon näkökulmasta, mutta siviilityöntekijöiden ja sotilaiden välisen yhdenvertaisen palkkauksen toteutuminen on kehityskohde ja näin ollen kuvattu keltaisella. Kiusaaminen ja häirintä sekä itsensä kehittäminen ja eriarvoisuus ovat nähtävissä keltaisen ja punaisen värien yhdistelminä. Tämä tarkoittaa, että tasa-arvo nähdään näissä osakokonaisuuksissa toteutu-

van jokseenkin huonosti sekä sukupuolten välillä että siviili- ja sotilasvirkojen välillä. Kaikkein eniten kehitettävää nähdään arvostuksen toteutumisessa sukupuolten välillä sekä henkilöstöryhmien välillä. Tällä tarkoitetaan ennakoasenteiden vähentämistä naissukupuolta kohtaan sekä arvostuksen parantamista siviilityöntekijöitä kohtaan. Arvostuksen katsotaan heijastuvan myös muihin osa-alueisiin tasa-arvo ja yhdenvertaisuuden toimintakentässä, joten se on nähty tässä tutkimuksessa myös kaikista tärkeimmäksi kehityskohteeksi.

### 5.1. Tasa-arvon toteutuminen yleisesti työpaikalla

Kokonaisuudessaan sukupuolten välinen tasa-arvo koetaan olevan hyvällä tasolla Rajavartiolaitoksessa. Eniten tasa-arvoon ovat tyytyväisiä upseerimiehet, jotka kokevat tasa-arvon toteutuvan työpaikalla lähtökohtaisesti kaikilta osin. Vähiten tyytyväisiä tasa-arvon toteutumiseen ovat siviilivirassa työskentelevät naiset.

Miehet kokevat tasa-arvon toteutuvan paremmin verrattuna naisiin. Kuviossa 7 on jaoteltu naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutumisen arviot sukupuolen perusteella. Miehet kokevat tasa-arvon toteutuvan useammin ja 42 prosenttia miehistä on täysin samaa mieltä siitä, että naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu työpaikalla. Naisista 17 prosenttia on täysin samaa mieltä siitä, että sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu hyvin. Suurin osa miehistä kokee, että tasa-arvo toteutuu työpaikalla, kun taas naisten vastaukset ovat jakautuneet laajemmin asteikolle.



Kuvio 7. Kokemukset naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutumisesta työpaikalla sukupuolen mukaan eriteltynä. 1= täysin eri mieltä, 7= täysin samaa mieltä

Avoimissa vastauksissa epätasa-arvoista kohtelua ovat kokemusten perusteella kokeneet molemmat sukupuolet. Epätasa-arvoa koetaan lähtökohtaisesti siirtojen toteutumisessa, fyysisissä ja ulkonäkövaatimuksissa sekä asenteissa vertaisia kohtaan sukupuolesta riippumatta. Suuressa mittakaavassa eroja on enemmän henkilöstöryhmien välillä, kuin sukupuolten välisessä tasa-arvossa. Sukupuolten väliset tasa-arvokokemukset kuitenkin riippuvat henkilöstöryhmästä.

*Kyseessä on sekä miehillä että naisilla niin alhainen cooperraja...että hyvin voisi pitää molemmilla ryhmillä samaa. Näin päästäisiin eroon asenteesta "läpäisit rajakoulun vain koska olet nainen ja miehenä et olisi tuolla juoksutuloksella valmistunut ollenkaan." Vaikka naisena juoksinkin itse miesten rajan yli, jouduin puolustelemaan osaa kurssikavereistani (naisia), jotka juoksivat esimerkiksi 2500m joka oli täysin pätevä tulos naisten skaalassa muttei miesten taulukossa olisi riittänyt. Eniten tästä ko. tulosrajasta kitisevät miehet, joilla on haasteita oman fyysisen kuntosensa kanssa ja jotka kokevat urheilulliset naiset uhkana egolleen. Yhteisellä tulosrajalla päästäisiin eroon tästäkin turhasta kränästä. Ymmärrän sukupuolten väliset erot koskien fyysistä kuntoa sekä toimintakykyä mutta valmistumiseen liittyvät kriteerit tulisi mielestäni olla samat. Kannustan kuitenkin yhä vuositesteissä pitämään erilliset tulosrajat miehille ja naisille. (nainen, sotilasvirka)*

*Myös miehille tulisi sallia sukupuoli-identiteettiä ilmentävien ulkoisten merkkien pitäminen. Tällä tarkoitan mm siistiä partaa ja pidempiä hiuksia. (mies, sotilasvirka)*

Suurin osa avoimiin kommentteihin kirjoittaneista raja- ja merivartiomiehistä kokee, että naiskollegat saavat haluavansa siirron toiseen tehtävään tai hallintoyksikköön helpommin sukupuolensa perusteella. Monelle miehelle tämä näyttäytyy epätasa-arvoisena kohteluna ja suurena epäkohtana henkilöstöpolitiikassa. Tämän epäkohdan kommentteissa korostetaan sukupuolen merkitystä siirtojen ja tehtävään määrittämisen toteutumisessa. Lähes kaikki kyseistä epätasa-arvoista kohtelua kommentoineet miehet ovat sitä mieltä, että henkilön ammattitaidolla tai sopivuudella ei ole näissä tilanteissa samanlaista painoarvoa kuin sukupuolella. Raja- ja merivartijoina työskentelevät miehet kokevat pääasiassa, että miesvaltaisella alalla naisia halutaan sijoittaa mahdollisimman laajasti eri tehtäviin ja miesvaltaisessa organisaatiossa naisten on helpompi edetä uralla kyseisestä syystä.

*Nuorten, vasta peruskurssilta valmistuneiden nuorten naisten mahdollisuudet siirtyä eri hallintokuntien välillä, tai valvontatehtäviin maastorajalle ovat pa-*



*remmat kuin miesten. Positiivinen erityiskohtelu aiheuttaa närää jo kauan RVL:n palveluksessa olleissa miehissä, jotka ohitetaan valinnoissa kerta toisensa jälkeen. (mies, sotilasvirka)*

Naiset uskovat, että yhteiskunnan ja kulttuurin luomat naiskuvat vaikuttavat tasa-arvoiseen kohteluun työyhteisössä. Jotkut naisvastaajista näkevät, että heitä kohdellaan työpaikalla eriarvoisesti juurikin maskuliinisen ja konservatiivisen maailmankuvan omaavien miesten toimesta ja osa naisista on sitä mieltä, että heitä arvioidaan ensin sukupuolen perusteella ja sen jälkeen vasta työsuoritusten mukaan. Monen naisen mielestä heidän pitää jatkuvasti näyttää, että ovat hyviä työssään eikä samanlaisia näyttöjä vaadita miesvertaisilta. Useat naiset kokevat myös, ettei naisten ammattitaitoa arvosteta samalla tavalla kuin mieskollegojen ja naisten auktoriteettia kyseenalaistetaan useammin. Naisten avoimissa vastuksissa nousee myös esille, että tasa-arvoisessa kohtelussa saattaa syntyä haasteita naisten noustessa esimiesasemaan, jolloin miesvaltainen työkulttuuri voi aiheuttaa ennakkoluuloja johtotehtävissä olevia naisia kohtaan.

*Olen toisinaan törmännyt myös jonkinasteiseen epäsuoraan tai tarkoituksettomaan vähättelyyn. En aina osaa tunnistaa liittyykö se tehtävääni vai sukupuoleeni, mutta olen kokenut, että sukupuolellani on ollut asiassa myös roolinsa. Se on tosin myös laajemmin yhteiskunnan ongelma, etteivät naiset hae tai koe voivansa hakea tiettyihin tehtäviin, eikä naisia sitten vastaavalla tavalla huomioida tai arvosteta työnsä puolesta. (nainen, siviilivirka)*

*Ajattelen, että kyse on laajemmista yhteiskunnallisista asennemuutoksista, joita tarvitaan. Usein tarkastellaan vain muodollista tasa-arvoa eikä sen todellista toteutumista. Toivon, että ihmiset pohtisivat tasa-arvoon liittyviä kysymyksiä avoimesti, laajasti ja muita (erityisesti niitä, joita asia koskee) kuunnellen, eivätkä näkisi asioita vain omista oletuksistaan lähtöisin. Avoin keskustelu, omien ajatustensa kyseenalaistaminen, oppimishalu - tämän tyyppisiä asioita toivoisin myös työyhteisöltä. Muutos on mahdollinen ja tarpeellinen, ei uhka. (nainen, siviilivirka)*

Molemmat sukupuolet kokevat, että ulkonäkövaatimukset sekä erilaiset kuntovaatimukset ovat epätasa-arvoista kohtelua. Sekä miehet että naiset painottavat, että erilaiset ulkonäkövaatimukset ovat selvästi epätasa-arvoista kohtelua, sillä niille ei nähdä mitään perusteltua syytä työtehtävien kannalta. Moni vastaaja viittaakin vastauksissaan Rajavartiolaitoksessa käytössä olevaan Yleinen palvelusohjesäännön (Puolustusvoimat 2016) määräykseen, jossa miesten hiusten pituutta ja parran kasvattamista rajoitetaan edelleen työnantajan toimesta, mutta nais-

ten hiusten pituutta ei rajoiteta samalla tavalla. Se, että toinen sukupuoli saa ilmaista itseään vapaammin ulkonäön puitteissa, koetaan epätasa-arvoiseksi.

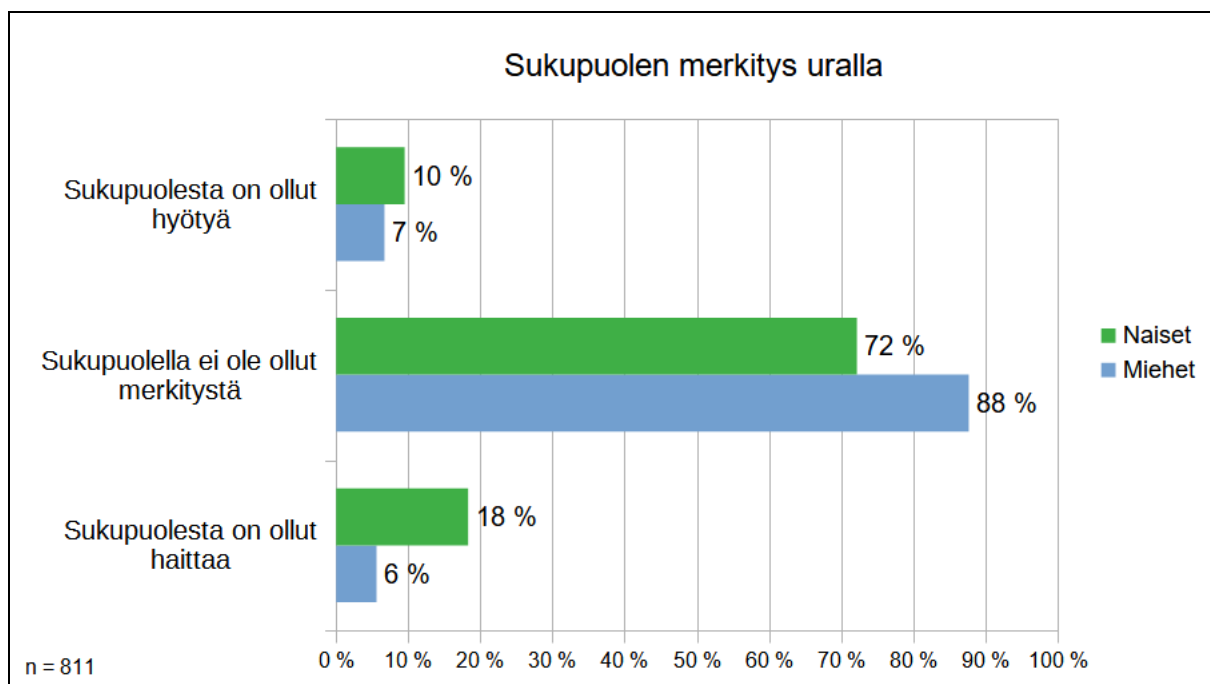
*Naisilta ja miehiltä ei vaadita samaa esim. fyysisissä suoritteissa. Naisilla saa olla pitkä tukka, miehillä ei edes partaa. (nainen, sotilasvirka)*

Raja- ja merivartijana työskentelevät henkilöt kokevat lisäksi, että naisille ei anneta samalla tavalla esimiesten toimesta fyysisiä tehtäviä, kuin miehille ja näin ollen molemmat sukupuolet kokevat sen olevan epätasa-arvoista kohtelua. Tähän liittyen myös eritasoiset kuntovaatimukset miehillä ja naisilla rajavartijoiden pääsykokeissa on koettu epätasa-arvoiseksi, koska työtehtävät ovat sukupuolesta huolimatta samat.

## 5.2. Sukupuolen merkitys uralla ja vaikutus odotuksiin

Suurin osa työntekijöistä ei koe sukupuolella olevan merkitystä heihin kohdistuviin odotuksiin. Kokemukset odotuksista riippuvat kuitenkin osittain vastaajan henkilöstöryhmästä. Eriarvoisia odotuksia kokevat eniten upseerinaiset, mutta useat heistä kokevat odotusten olevan yksittäisten henkilöiden muovaamia organisaation sijaan. Tässä tapauksessa voidaankin puhua enemmän asenteista sukupuolta kohtaan, eikä odotuksista. Yleisesti naiset kokevat miehiä enemmän sukupuolella olevan vaikutusta odotuksiin.

Puhtaasti sukupuolen perusteella tehdyllä jaottelulla kuvion 8 mukaan 72 prosenttia naisista ja 88 prosenttia miehistä on sitä mieltä, että sukupuolella ei ole merkitystä uralla. Naisista 18 prosenttia ja miehistä 6 prosenttia kokee, että sukupuolesta on ollut haittaa. Vastaavasti naisista 10 prosenttia ja miehistä 7 prosenttia näkee, että sukupuolesta on ollut hyötyä uralla. Tässä kysymyksessä ei kuitenkaan ole määritelty kokeeko henkilö nimenomaan omalla sukupuolellaan olevan merkitystä ja henkilö on voinut vastata sukupuolella olevan merkitystä, jos kokee, että yleisesti sukupuolella on merkitystä.

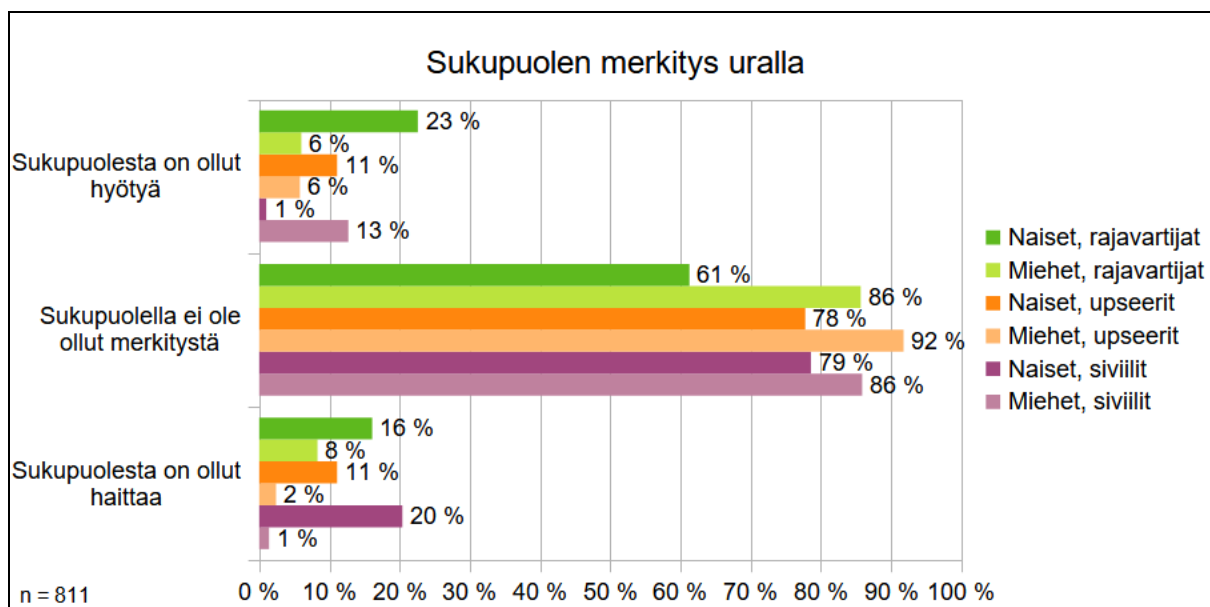


Kuvio 8. Arviot sukupuolen merkityksestä uralla sukupuolen mukaan eriteltyinä

Henkilöstöryhmien sisällä mielipiteillä on nähtävissä eroja vastaajan sukupuolen mukaan. Raja- ja merivartijat kokevat sukupuolen merkityksen eri tavoin riippuen sukupuolesta. Kuvion 9 mukaan raja- ja merivartijoista 61 prosenttia naisista on sitä mieltä, että sukupuolella ei ole ollut merkitystä. Miehistä samaa mieltä ovat 86 prosenttia vastaajista. Saman henkilöstöryhmän naisista 16 prosenttia kokee, että sukupuolesta on ollut haittaa ja miehistä 8 prosenttia. Samoin naispuolisista raja- ja merivartijoista 23 prosenttia uskoo, että sukupuolesta on ollut hyötyä ja miehistä 6 prosenttia kokee asian samalla tavalla.

Upseereista miehet näkevät sukupuolen olevan merkityksetön 92 prosenttisesti. Upseerinaiset kokevat saman 78 prosenttisesti. 8 prosenttia upseerimiehistä on vastannut sukupuolesta olevan haittaa työssä ja 6 prosenttia on sitä mieltä, että sukupuolesta on ollut hyötyä. Naisupseereista 11 prosenttia näkee sukupuolesta olevan hyötyä ja saman verran haittaa.

Siviilitehtävissä työskentelevät henkilöt kokevat sukupuolella olevan vähiten merkitystä uran kannalta. Kuviossa 9 on myös nähtävissä, että siviilitehtävissä työskentelevät naiset ja miehet ovat kokeneet sukupuolesta olevan haittaa eri tavalla, sillä 20 prosenttia siviilinaisista näkee, että sukupuolesta on haittaa ja miehistä vastaavasti 1 prosentti kokee samoin. Samoin siviilimiehistä 13 prosenttia näkee sukupuolesta olevan hyötyä ja naisista 1 prosentti on vastaavaa mieltä.



Kuvio 9. Arviot sukupuolen merkityksestä uralla sukupuolen ja henkilöstöryhmän mukaan eriteltynä

Avoimissa vastauksissa siviilien mielipiteet painottavat hieman eri asioita riippuen vastaajan sukupuolesta. Osa siviilimiehistä on sitä mieltä, että he ovat saaneet esimerkiksi työtehtävän olemalla mies ja näin ollen kokevat sukupuolesta olevan jossain määrin myös hyötyä. Suurin osa siviilitehtävissä työskentelevistä miehistä kuitenkin näkee, ettei urakehitys ole kiinni sukupuolesta, vaan henkilöstöryhmästä. Moni heistä viittaa siviilitehtävien huonoon urakehitykseen ja puutteelliseen koulutustarjontaan. Siviilinaisten kommentoissa nousee esille nais-sukupuolen negatiivinen vaikutus uralla etenemiseen. Naiset kommentoivat myös koulutukseen pääsemisen hankaluutta, mutta kokevat sen olevan enemmän henkilöstöryhmän ongelma kuin sukupuolen tuoma haitta. Siviilinaiset kokevat enemmän haasteita sukupuolesta, koska kokevat jossain määrin olevan ulkopuolisia sotilaallisessa työympäristössä naisena ilman sotilastausta.

*Olen törmännyt ns. lasi- ja palkkakattoon ja työttelyyn jokaisessa työpaikassani. Iän myötä työttely on jäänyt, mutta muilta osin kyllä ikäiseni ja saman koulutustason tai alemman tason omaavat miehet ovat menneet ohi oikealta ja vasemmalta, vaikka olen ilmaissut kiinnostukseni edetä. (nainen, siviilivirka)*

Useat upseerimiehet kokevat osittain, että sotilastehtävissä työskentelevä mies on hieman etuoikeutetummassa asemassa naisvertaisiin verrattuna. He viittaavat kuitenkin yleiseen ilmapiiriin eivätkä suoraan uralla etenemiseen. Miespuolisten upseereiden kommentoissa nostetaan myös esiin, että joskus miehet ovat hankalammassa asemassa koulutukseen tai tehtävään hakemisten tilanteessa, johon voidaan haluta erityisesti lisää naisia. Tällöin sukupuolella näh-

dään olevan myös vaikutusta. Naisupseerit näkevät sukupuolesta olevan hyötyä siinä määrin, että on helpompi jäädä esimerkiksi tehtävään hakijana paremmin mieleen, mutta samalla sukupuoleen liittyy piilo-oletuksia uralla etenemisen tai persoonan osalta.

*Olen siis mies ja sukupuolellani ei ole mielestäni ollut oman urani osalta mitään merkitystä. Toisaalta mietin kyllä, että jos olisin nainen, niin olisinko tässä samassa tilanteessa. Tuskin. (mies, sotilasvirka)*

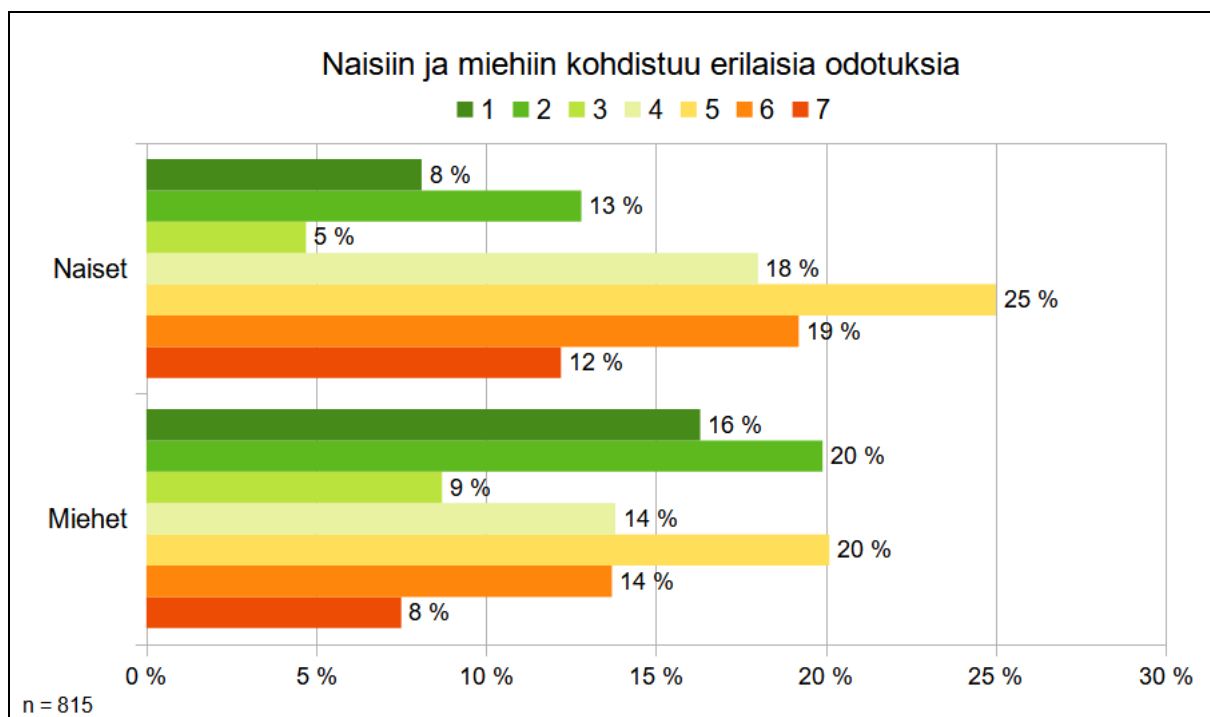
*Kaikilla on aina ennakko-oletus, vaikka koskaan ei ole edes tavannut minua. (nainen, sotilasvirka)*

Raja- ja merivartijan tehtävissä työskentelevät miehet näkevät sukupuolella olevan vaikutusta uralla etenemiseen niin, että naisten on helpompi päästä koulutuksiin ja virkoihin sukupuolen vuoksi. Osassa mielipiteissä nostettiin myös esille, että naisen ulkonäöllä on myös positiivista vaikutusta uralla etenemiseen. Raja- ja merivartijana työskentelevät naiset kokevat sukupuolesta olevan hyötyä samoista asioista johtuen, mitä miespuolisten kommentteissakin on nousut esiin. Osa naisista tuntee, että ovat päässeet koulutuksiin helpommin olemalla naissukupuolen edustaja. Samoin miesvaltaisella alalla nainen muistetaan helpommin.

*Olen havainnut, että naisia halutaan tiettyihin tehtäviin mutta siitä ei puhuta ääneen. Olisi erittäin suotavaa, että henkilöstö tietäisi, että tähän koulutukseen halutaan juuri nainen tai että nainen on etusijalla tähän tehtävään. Avoimuus voisi olla avuksi mutta voisiko se myös lisätä eripuraa henkilöstössä? (mies, sotilasvirka)*

*On melko 50-50, että milloin sukupuolesta on haittaa ja milloin hyötyä. Tiedän tällä hetkellä päässeeni nykyiseen virkaani osittain sillä, että naisia halutaan näihin tehtäviin. Toisaalta olisin voinut todella herkästi jäädä rekryissä heikoille, koska ikäni ja sukupuoleni viittaavat vahvasti siihen, että saatan jäädä pian vaikkapa äitiyslomalle. Toivoisin, että sukupuolella ei olisi merkitystä. (nainen, sotilasvirka)*

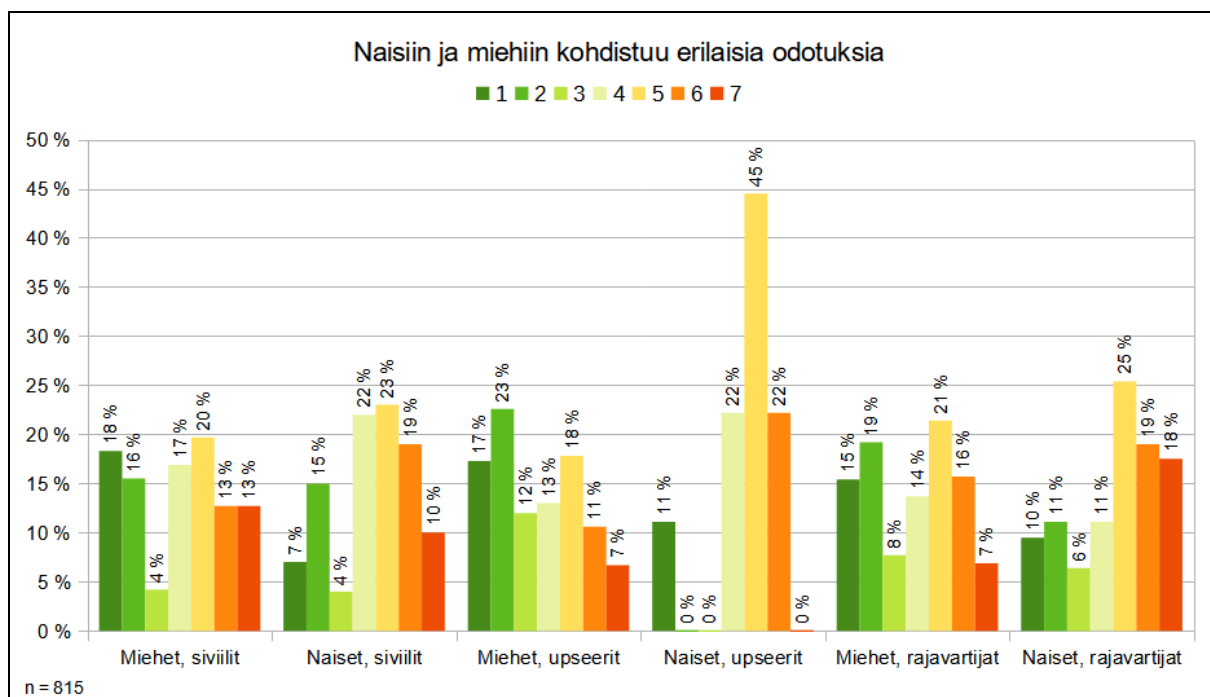
Kuvion 10 perusteella voidaan todeta, että miehistä noin 16 prosenttia on täysin eri mieltä, että naisiin ja miehiin kohdistuu erilaisia odotuksia ja naista vastaavasti 8 prosenttia. Miehistä 8 prosenttia on täysin samaa mieltä siitä, että naisiin ja miehiin kohdistuu erilaisia odotuksia. Naisista 12 prosenttia on täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Keskiarvona miesten vastaukset ovat puolessa välissä asteikkoa ja mielipiteet ovat jakautuneet tasaisesti koko asteikolle. Naisten vastauksista suurin osa on asteikossa viiden ja seitsemän välillä. Yli puolet naisvas-  
taajista ovat samaa tai osittain sitä mieltä, että naisiin ja miehiin kohdistuu erilaisia odotuksia.



Kuvio 10. Arviot naisiin ja miehiin kohdistuvista odotuksista sukupuolen mukaan eriteltyinä. 1 = täysin eri mieltä, 7 = täysin samaa mieltä

Avointen vastausten perusteella naiset kokevat pääsääntöisesti, että heiltä odotetaan enemmän hyviä työsuorituksia ja heidän tulee tehdä enemmän töitä ansaitakseen samanlaisen arvostuksen kuin mieskollegat. Kyseinen mielipide toistuu enemmän sotilastehtävissä olevilla naisilla, kuin siviilitehtävissä työskentelevien keskuudessa. Miesten kommentit liittyvät enimmäkseen fyysisiin odotuksiin ja osa näkee asian olevan myös sukupuolisidonnainen.

On kuitenkin huomattava, että henkilöstöryhmien välillä käsitysten välillä on eroja. Näin ollen sukupuolen vaikutusten kokemukset riippuvat myös vastaajan henkilöstöryhmästä eikä ainoastaan siitä, mitä sukupuolta vastaajat ovat. Kuvion 11 perusteella raja- ja merivartijan tehtävissä työskentelevillä henkilöillä on eroja kokemuksissa riippuen sukupuolesta. Nais- ja miesupseerien käsityksissä on eniten prosentuaalisia kokemuseroja henkilöstöryhmän sisällä, sillä naisupseereista 45 prosenttia on vastannut olevansa ainakin osittain samaa mieltä siitä, että naisiin ja miehiin kohdistuu erilaisia odotuksia. Tästä huolimatta miesupseerit kokevat olevansa täysin tai ainakin osittain eri mieltä väittämän kanssa. Siviilitehtävissä työskentelevillä on melko yhdenmukaiset kokemukset naisiin ja miehiin kohdistuvien odotusten eriävyyksistä.



Kuvio 11. Arviot naisiin ja miehiin kohdistuvista erilaisista odotuksista sukupuolen ja henkilöstöryhmän mukaan eriteltyinä. 1 = täysin eri mieltä, 7 = täysin samaa mieltä

Raja- tai merivartijan virassa työskentelevät naiset kokevat usein, että heitä kohdellaan eri tavoin kuin mieskollegoita ainoastaan sukupuolen perusteella. Mielenpitoita perustellaan sillä, että naiset kokevat miesten olevan siinä uskossa, etteivät naiset jaksa tai halua tehdä raskaampia töitä. Samoin osa naisista kokee heihin kohdistuvien odotusten olevan korkeammalla kuin miesvertaisiin kohdistettujen. Moni nainen on myös törmännyt tilanteisiin, jossa naisilta odotetaan ”sievempää” käytöstä. Jos kommunikointi on hyvin suoranaista tai vahvaa, se voidaan käsittää eri tavoin, kuin mieskollegan vastaavanlainen käytös.

*Mies on mies, kun pitää puoliaan ja nainen on vain hankala.* (nainen, sotilasvirka)

Naisrajavartijat törmäävät myös tilanteisiin, jossa kokevat joko esimiehen tai miesvertaisen tekemän päätöksen heidän puolestaan työn aiheuttamasta kuormituksesta. Tällä tarkoitetaan erilaisia odotuksia työssä jaksamiseen tai pärjäämiseen, johon heijastuu käsityksiä naisten fyysisistä kyvykkyyksistä. Useat naisrajavartijat ovat kokeneet edellä mainittua käyttäytymistä tilanteissa, joissa vaaditaan fyysistä toimintaa esimerkiksi ulkotöiden yhteydessä. Muutama vastaaja kokee, että heidän tekemisiään seurataan enemmän kuin mieskollegoiden ja heidän odotetaan todistavan osaamistaan enemmän kuin miesvertaisten.

Miesrajavartijat nostavat esille myös naisten ja miesten väliset fyysiset erot erilaisten odotusten näkökulmasta. Osa miehistä kokee, etteivät naiset lähtökohtaisesti ole fyysisesti yhtä vah-

voja kuin miehet, joten miehiltä odotetaan enemmän fyysistä voimankäyttöä esimerkiksi uhkaavissa tilanteissa. Samoin raja- ja merivartijan tehtävissä työskentelevät miehet näkevät odotusten olevan erilaisia fyysisen suorituskyvyn osalta, vaikka palkka on sama kummallakin sukupuolella. Miehet perustelevat vastauksiaan sillä, että kyseessä on kuitenkin fyysinen ominaisuus, joka liittyy sukupuoleen eikä lähtökohtaisesti sukupuolen määrittämä odotus.

*Tiettyjen tehtävien fyysiset edellytykset edellyttävät "paljon" ja odotukset niistä suoriutumiseen ovat varmasti myös sukupuoleen sidottuja mutta myös henkilöityvät sukupuolesta riippumatta - olemme erilaisia! (mies, sotilasvirka)*

Naisupseerit ovat vastanneet kuvion 11 mukaan olevansa eniten sitä mieltä, että erilaisia odotuksia kohdistuu sukupuoleen liittyen. Kukaan naisupseereista ei kuitenkaan ollut täysin samaa mieltä väittämän kanssa, jossa väitettiin naisiin ja miehiin kohdistuvan erilaisia odotuksia. Muutama naisupseeri on perustellut vastaustaan avoimessa osiossa niin, että erilaiset odotukset ovat yksittäisten henkilöiden muovaamia eivätkä organisaation asettamia odotuksia.

Miesupseerien vastauksissa on noussut esiin, että yleisellä tasolla jotkut ovat havainneet naisten joutuvan todistelemaan ammattitaitoaan enemmän kuin miehet. Vastauksissa ei kuitenkaan täsmenny puhutaanko yleisesti naisista Rajavartiolaitoksen virassa vai naisvertaisista samassa tehtävässä. Samalla jotkut ovat kiinnittäneet huomiota siihen, että esimerkiksi teknisten taitojen omaksumista on saatettu seurata tarkemmin naisten kuin miesten kohdalla.

*Mielestäni naiset joutuvat todistamaan kykyjään enemmän kuin miehet ansaitakseen saman luottamuksen tai työyhteisön kunnioituksen, vaikka osaamistaso olisi sama. (mies, sotilasvirka)*

Kuitenkin osa miesupseereista kokee, että odotukset ovat korkeammalla miesten kuin naisten osalta. Tämä ilmenee kommentteissa, joissa osa miesupseereista on sitä mieltä, ettei naisilta odoteta löytyvän samalla tavalla fyysistä voimaa kuin miehiltä. Tämän seurauksena myöskään odotukset sen suhteen eivät ole naisille yhtä korkealla kuin miehille. Perusteluissa käy ilmi, että tämä kyseinen olettamus ohjaa miesten toimintaa ja heijastuu kokemusten mukaan naisille negatiivisena ilmiönä eli se antaa kuvan, ettei naiset pärjää lähtökohtaisesti yhtä hyvin kuin miehet. Samoin osa miehistä kokee, että naisten vähäinen määrä sotilasviroissa heijastuu siihen, että heiltä ei vaadita samoja asioita mitä miehiltä, vaan naisia kohdellaan pehmeämmin.

*Naisia kohdellaan pehmeämmin ja heiltä hyväksytään sellaisia asioita ja toimia joita sotilailta sekä miehiltä ei hyväksytä. (mies, sotilasvirka)*



Siviilivirassa työskentelevät naiset mieltävät, että heiltä odotetaan tietynlaista käyttäytymistä sukupuolen perusteella. Osa kokee, etteivät he saa ääntään kuuluviin nimenomaan ollessaan naisia ja työskennellessään siviilivirassa. Osa naisista jopa kokee olevansa ”kahvinkeittäjiä”, joilta vaaditaan työssään yksityiskohtaisempaa toimintaa, kun miehet ”vetelevät yleisiä linjoja”.

*Naisten kuuluu olla täsmällisiä, tunnollisia, hiljaisia ja osaansa tyytyväisiä. Jos nainen tuo epäkohtia esiin, ne kuitataan huonona huumorintajuna, kiittämättömyytenä, tms. kitinänä. Naisten kuuluu keittää kahvit, jos työyhteisössä on sekä miehiä että naisia. (nainen, siviilivirka)*

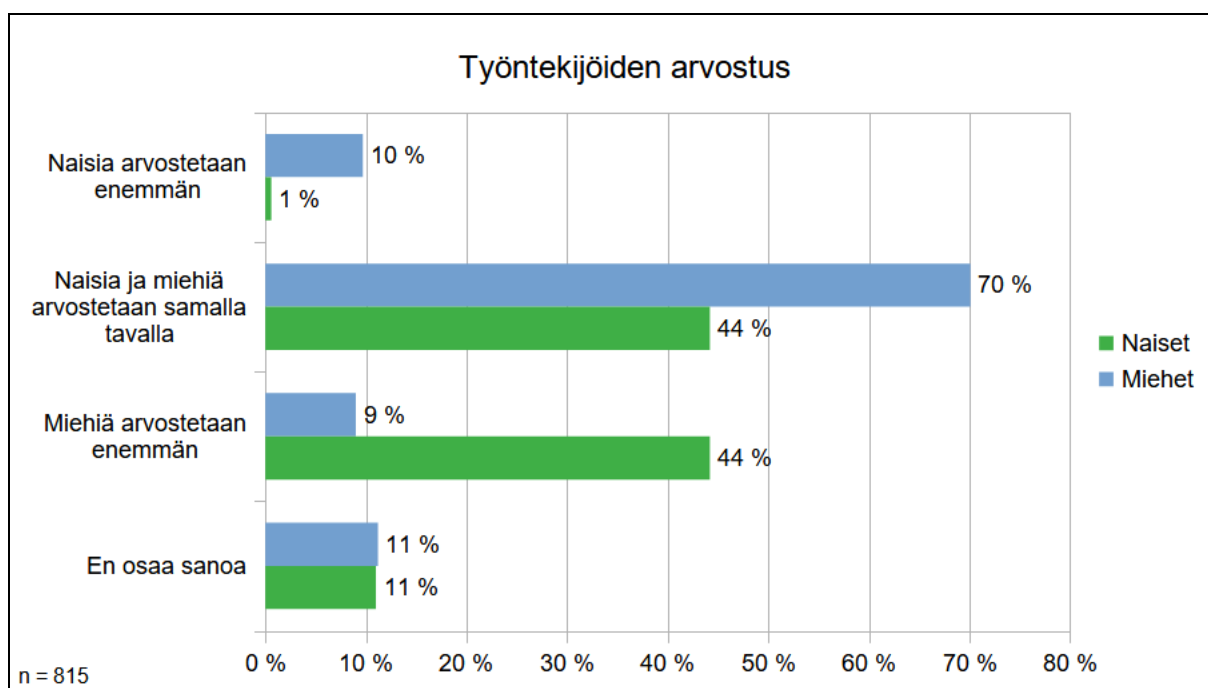
Siviilitehtävissä työskentelevät naiset ovat selvästi tyytymättömämpiä puuttuvaan arvostukseen kuin odotuksiin. Silti osa kokee, että odotukset ovat erilaisia henkilöstöryhmästä ja sukupuolesta riippuen ja arvostus heijastuu myös odotuksiin. Siviilitehtävissä työskentelevät miehet näkevät henkilöstöryhmällä olevan enemmän merkitystä odotuksiin kuin sukupuolella eikä heidän vastauksissaan nouse esille samanlaisia epäkohtia, mitä siviilitehtävissä työskentelevät naiset sanovat kokevansa.

### 5.3. Arvostus

Arvostuksen kokeminen on jaettu tässä tutkimuksessa sukupuolten sekä henkilöstöryhmien väliseen arvostukseen. Arvostuksen näkökulmaa käsitellään ensin sukupuolten välillä ja tämän jälkeen henkilöstöryhmien välillä. Vastausten perusteella arvostus koetaan työyhteisössä työntekijöiden välisen kanssakäymisen perusteella tai organisaation arvostuksena työntekijöitä kohtaan. Näin ollen arvostuksen kokemuksia on vaikea rajata, koska se voi vaihdella työyksiköstä ja henkilöstöryhmästä riippuen. Vastaajat ovat pohtineet arvostuksen saamista ja kokemista laajemmin osittain oman henkilöstöryhmän ulkopuolelle. Tämän laajan näkökulman ansiosta on mahdollista saada parempi kokonaiskuva Rajavartiolaitoksen henkilöstön arvostuksen kokemisesta.

Sukupuolten välisen arvostuksen kokemisen vastauskuviot on jäsennellyt erikseen sukupuolen (kuvio 12) ja henkilöstöryhmän (kuvio 13) mukaan. Kuviossa 12 on esitetty vastausjakauma sukupuolen mukaan siitä, miten henkilöstö kokee saavansa arvostusta työntekijöinä riippumatta henkilöstöryhmästä. 70 prosenttia miehistä kokee naisten ja miesten arvostuksen olevan samalla tasolla. 10 prosenttia miehistä on sitä mieltä, että naisia arvostetaan enemmän ja 9 prosenttia mieltä, että miehiä arvostetaan enemmän kuin naisia. 11 prosenttia miehistä ei osaa sanoa onko arvostuksessa eroja sukupuolen mukaan. Naisista 44 prosenttia on sitä mieltä, että molempia sukupuolia arvostetaan saman verran. Naiset kuitenkin kokevat miesten saavan

vastaavan määrän enemmän arvostusta kuin naiset. 11 prosenttia naisista ei osaa sanoa, onko arvostuksessa eroja ja yksi prosentti kokee, että naisia arvostetaan enemmän kuin miehiä.



Kuvio 12. Kokemukset naisten ja miesten arvostuksesta sukupuolen mukaan eriteltynä

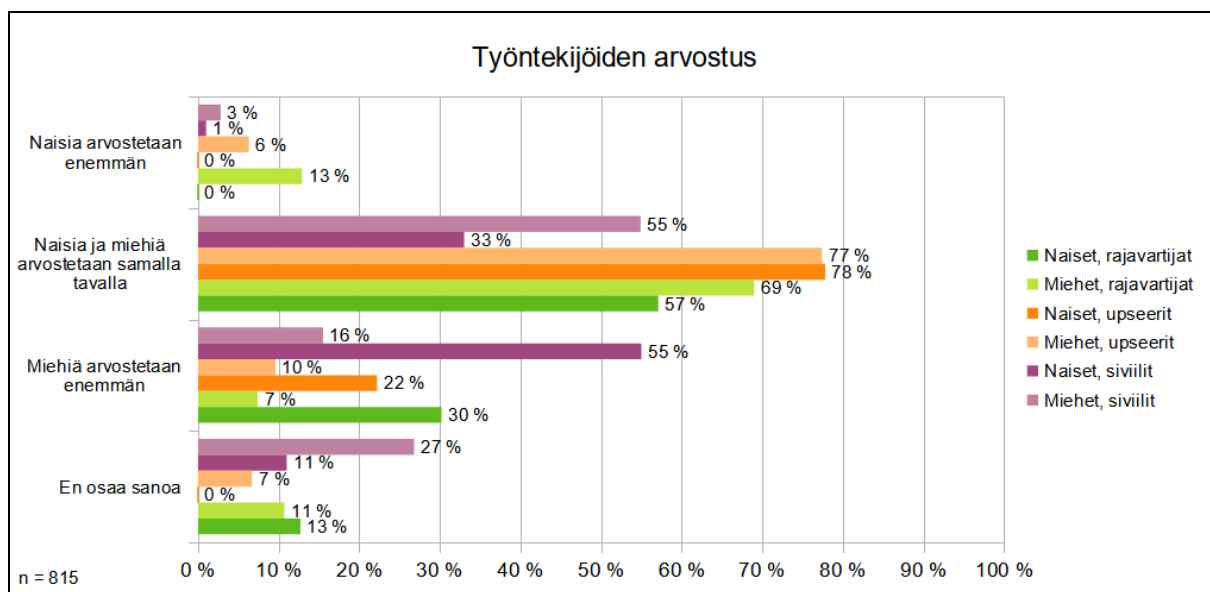
Henkilöt, jotka kokevat naisten ja miesten arvostuksen toteutuvan tasavertaisesti korostavat yksilöiden henkilökohtaisia ominaisuuksia. He näkevät arvostuksen tulevan ammattitaidon ja persoonan kautta eivätkä näe sukupuolella olevan merkitystä arvostukseen. Henkilöstöryhmillä on hieman vaikutusta näiden käsitysten muodostumiseen, sillä upseerit kokevat tasa-arvoisen arvostuksen toteutuvan useammin kuin esimerkiksi raja- ja merivartijat.

Samaan henkilöstöryhmään kuuluvien naisten ja miesten mielipiteiden välillä on havaittavissa eroja. Kuviossa 13 on nähtävissä, että lähes kaikkien muiden paitsi siviilityöntekijöiden mielestä arvostuksen nähdään olevan naisten ja miesten välillä lähes samanlaista. Raja- ja merivartijoista mielipiteet jakautuvat hieman eri tavoin riippuen vastaajan sukupuolesta. 30 prosenttia raja- ja merivartijan tehtävissä työskentelevistä naisista on sitä mieltä, että miehiä arvostetaan enemmän, kun puolestaan 13 prosenttia saman henkilöstöryhmän miehistä kokee, että naisia arvostetaan enemmän.

Henkilöstöryhmistä upseerit ovat eniten sitä mieltä, että naisia ja miehiä arvostetaan samalla tavalla. Eroja sukupuolten välisissä käsityksissä löytyy kuvion 13 perusteella jokaisesta henkilöstöryhmästä. Kyseisessä kuviossa ei ole eroteltu upseereita, sillä opistoupseerit ovat arvioineet arvostuksen lähes samalla tavalla kuin suuri osa muistakin upseereista. Erikoisupseereiden kokemuksissa on nähtävissä hajontaa, mutta ei tilastollisesti merkittävässä

suhteessa. Vaikka erikoisupseereista 29 prosenttia kokee miehiä arvostettavan enemmän, heistä 14 prosenttia on sitä mieltä, että naisia arvostetaan enemmän.

Siviilitehtävissä työskentelevät ovat lähes yhtä paljon sitä mieltä, että miehiä arvostetaan enemmän kuin, että naisia ja miehiä arvostetaan samalla tavalla. Näitä kahta kuviota vertaamalla voidaan todeta, että erityisesti siviilitehtävissä työskentelevät naiset kokevat miesten arvostuksen olevan korkeammalla kuin naisten. Tämä mielipide heijastaa myös siihen, että 55 prosenttia siviilinaistyöntekijöistä kokee, että miehiä arvostetaan enemmän.



Kuvio 13. Kokemukset naisten ja miesten välisestä arvostuksesta sukupuolen ja henkilöstöryhmän mukaan eriteltyinä

Avoimissa vastauksissa raja- ja merivartijan tehtävissä toimivat naiset ja miehet näkevät arvostuksen toteutumisen hieman eri tavoin. Naisten kommentteissa nousee esiin tapahtumia, joissa naisten tulee erikseen ansaita arvostus, koska sitä ei lähtökohtaisesti ole sukupuolesta johtuen heti uudessa työympäristössä. Silti useat naiset kokevat, että heitä ei arvosteta samalla tavalla kuin mieskollegoita, vaikka tekisivät työt samalla tavalla, olisivat olleet töissä yhtä kauan tai olisivat yhtä kyvykkäitä suoriutumaan esimerkiksi fyysistä suorituskykyä vaativista tehtävistä. Osa naisista kokee, että ansiokasta työtä vähätellään eikä saavutukset itsessään riitä ansaitsemaan arvostusta työyhteisössä.

*Olen työssäni törmännyt siihen, että kun olet työyhteisössä hakenut erikoistehtävään ja tullut valituksi saat kuulla jonkin verran kommentteja "Sinut valittiin koska olet nainen" "kiintiö naispaikkoja" ja "tätä se Esimiehen äärimäisen pervo ilme tarkoittikin haastattelun jälkeen" (nainen, sotilasvirka)*

Rajavartijan tehtävissä toimivat miehet kommentoivat arvostusta näkökulmasta, jossa kokevat naisten saavan enemmän huomiota kaikessa tekemisessä. Osa miehistä näkee asian naisten suosimisena ja samalla miessukupuolen aliarvostamisena. Kommenttien mukaan moni miehistä käsittää myös henkilöiden siirrot toisiin tehtäviin arvostuksena henkilöstöä kohtaan. Moni nostaa esille asian, jossa naiset saavat helpommin siirtoja haluamiinsa tehtäviin sukupuolen perusteella ja kokevat näin naisia arvostettavan enemmän.

Monet raja- ja merivartijat korostavat enemmän henkilökohtaisia ominaisuuksia arvostuksen näkökulmasta ja näkevät asian monisäikeisenä osa-alueena. Samalla useat vastaajat viittaavat vanhoillisiin sukupuolikäsityksiin, jossa rajavartijan työ nähdään miehekkäänä sotilasammattina ja tämän puolesta miesten usein saavan arvostusta ulkoisen olemuksen perusteella. Osan miesten kokemusten perusteella miehisiä ominaisuuksia omaava nainen ei kuitenkaan ansaitse samalla tavalla arvostusta kuin miesoletettu, joten asia nähdään sukupuoli- eikä persoonallisuussidonnaisena arvostuksena.

*Mielestäni naisia ja miehiä arvostetaan ehkä yhtä paljon, mutta eri asioissa. Miehiä ei arvosteta välttämättä niissä asioissa, jotka koetaan perinteisesti naisten osaamisalueiksi ja toisin päin. Mies saattaa haluta partioonsa mieluummin miespuolisen, kuin naispuolisen, koska kommunikointi on monille luontevampaa samaa sukupuolta olevan kanssa. Asiat ovat mutkikkaita - osa toiminnasta on tiedostettua ja osa tiedostamatonta, osa liittyy epävarmuuteen toisen osaamisesta ja osa voi liittyä jopa aitoon tietoon ja kokemukseen siitä, että joku homma hoituu "miesporukalla" paremmin. Tätäkään on vaikea kiistää. Myös kokemattomuus naisista alalla vaikuttaa kokonaisuuteen. (nainen, sotilasvirka)*

*Naisiin ei uskota yhtä hyvinä työntekijöinä. Olen nähnyt tämän työssä vierestä. (mies, sotilasvirka)*

*Arvostus on aivan kiinni siitä, keneltä kysytään. Nuoret pikkutyöt ovat aina arvossaan, kun julkisivua kiilloitetaan. (mies, sotilasvirka)*

Upseerit kokevat eniten kaikista henkilöstöryhmistä arvostuksen toteutuvan tasa-arvoisesti sukupuoleen katsomatta. Kyseinen kanta tulee esiin sekä naisten että miesten kommenteissa. Vastauksissa nousee osittain esiin samoja asioita, joita raja- ja merivartijan tehtävissä työskentelevät kokevat. Näitä ovat esimerkiksi havainnot siitä, että naiset joutuvat alussa todistamaan kuuluvansa porukkaan, jonka miehet lähtökohtaisesti muodostavat. Tästä huolimatta jotkut upseerit näkevät, että jokaisen nuoren upseerin tulee ansaita arvostus tekojen kautta, eikä sukupuolella ole asian kanssa merkitystä.

*Arvostus työssä saadaan tekojen (aikaansaannosten) kautta. Ei sukupuolella. Sama miehille ja naisille. Tämä on puhdasta logiikkaa, eikä sinällään liity sukupuolten väliseen tasa-arvoon. Tilanne olisi sama, jos sukupuolten välinen epäsuhta olisi toisenlainen (naisia paljon, miehiä vähän). (mies, sotilasvirka)*

Upseereiden vastauksista nousee myös esille, että arvostusta annetaan sukupuolen perusteella naisten eduksi. Moni perustelee vastauksensa liittämällä rekrytoinnin osaksi arvostusta, jossa naisia halutaan enemmän esille mainostaessa Rajavartiolaitosta työnantajana ja näin saada myös naisia hakeutumaan enemmän alalle. Kyseinen kanta näkyy sekä nais- että miesupseerien vastauksissa. Opistoupseerien näkökulma on siirtojen toteutumisessa, jossa koetaan naishakijan olevan enemmän arvostettu ja näin saavan helpommin haluamansa siirron tehtäviin tai paikan haluamaansa koulutukseen.

*Viestinnässä vaikuttaa edelleen olevan hienoa, jos nainen on virka-asussa. Tämä kieli siitä, ettei arvostus ole asettunut vielä tasapainoon. Mies virkapuvussa on perussuoritus, mutta nainen on jotain erityistä. En usko, että virkapuvussa työskentelevät naiset välttämättä itse haluaisivat olla "kansikuvatyttöjä". Tämä kuvastaa ainakin viestinnän kautta vääristymää. Onhan tämä tietysti ymmärrettävää, jos halutaan naisia hakeutuvan enemmän RVL:n sotilasvirkoihin. (mies, sotilasvirka)*

Siviilityöntekijät kommentoivat arvostusta tai sen puutteen määräytyvän myös sukupuolen perusteella. Siviilitehtävissä työskentelevät naiset kuitenkin kokevat, ettei heitä sukupuolen lisäksi arvosteta henkilöstöryhmän perusteella. Kyseinen mielipide nousee esiin hyvin monessa vastauksessa. Siviilinaiset näkevät arvostuksen puutteen heijastavan sotilasvirassa olevien suhtautumiseen siviilityöntekijöitä kohtaan. Siviilinaiset kokevat jäävänsä usein aliarvostetuiksi eikä heidän päätöksiään esimerkiksi uskota varmistamatta asiaan ensin sotilasvirassa olevalta esimieheltä.

Siviilityöntekijät näkevät, että sotilasarvo näkyy myös arvostuksessa, jossa korkeimmissa sotilasviroissa olevat henkilöt saavat sotilasarvonsa puolesta enemmän arvostusta. Tästä johtuen miehet saavat heidän mielestään enemmän arvostusta, sillä naisia ei ole Rajavartiolaitoksen korkeimmissa sotilasviroissa. Miessukupuolen arvostus nostetaan esille siviilien vastauksissa useaan otteeseen ja vastauksista on nähtävissä, että asia on monen siviilivastaajan mielestä nähtävissä kaikessa toiminnassa.

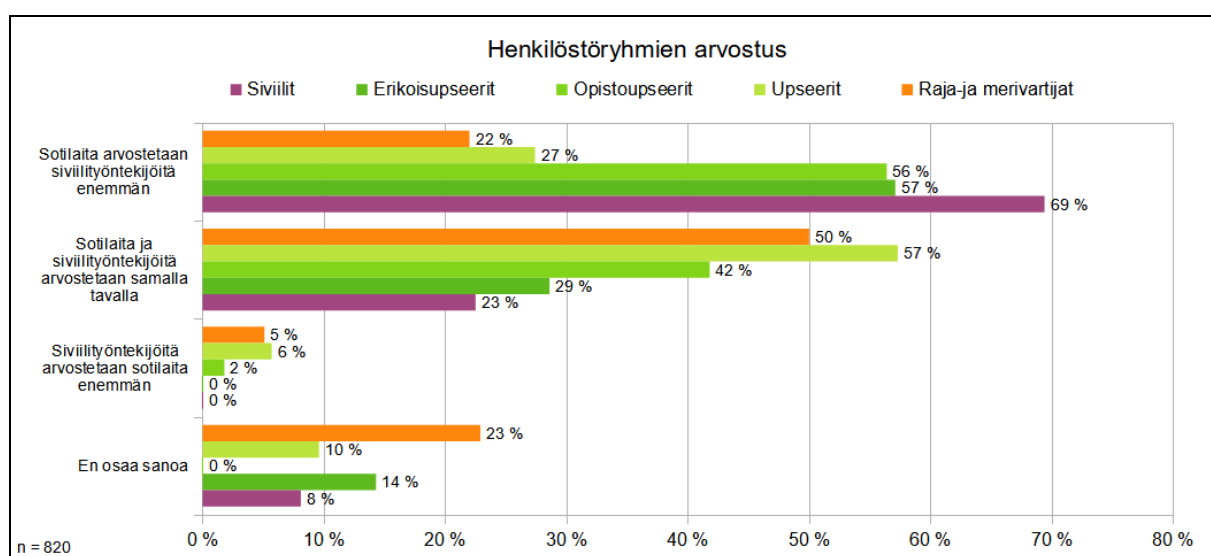
*En koe saavani tasa-arvoista kohtelua työpaikalla ja paljon on eroja miesten ja naisten kohtelun välillä. (nainen, siviilivirka)*

Henkilöstöryhmien välillä käsitykset arvostuksesta eroavat hyvin paljon toisistaan. Kuviossa 14 on eroteltu henkilöstöryhmien vastaukset ilman sukupuoli- ja sukupolijaottelua. Kyselyn perusteella raja- ja merivartijan tehtävissä työskentelevät henkilöt ovat 50 prosenttisesti sitä mieltä, että sotilaita ja siviilityöntekijöitä arvostetaan samalla tavalla. Samasta henkilöstöryhmästä kuitenkin 22 prosenttia vastaajista ovat käsityksessä, jossa sotilaita arvostetaan siviilityöntekijöitä enemmän. Hyvin pieni osa, 5 prosenttia, raja- ja merivartijoista näkee siviilien nauttivan enemmän arvostusta kuin sotilaiden ja 23 prosenttia raja- ja merivartijoista ei osaa ottaa kantaa arvostuksen eroihin.

Upseerit näkevät kuvion 14 mukaan arvostuksen jakautuvan tasaisesti sekä sotilaille että siviileille 57 prosenttisesti. Tästä huolimatta 27 prosenttia heistä kokee sotilaita arvostettavan enemmän ja vain 6 prosenttia on vastannut siviilityöntekijöiden saavan enemmän arvostusta.

Kuviossa 14 opistoupseerit ja erikoisupseerit ovat arvioineet arvostuksen jakaantuvan samankaltaisesti. Heidän ammattiryhmästään yli puolet vastaajista on sitä mieltä, että sotilaita arvostetaan siviilityöntekijöitä enemmän. Vastaavasti 42 prosenttia opistoupseereista ja 29 prosenttia erikoisupseereista näkee, että sotilaita ja siviileitä arvostetaan samalla tavalla. Kukaan erikoisupseereista ei ole sitä mieltä, että siviilityöntekijöitä arvostettaisiin enemmän ja opistoupseereistakin vain 2 prosenttia on sitä mieltä.

69 prosenttia siviilityöntekijöistä kokee sotilaiden saavan enemmän arvostusta siviilityöntekijöihin verrattuna. Vain 23 prosenttia siviileistä näkee, että sotilaita ja siviileitä arvostetaan samalla tavalla eikä kukaan heistä koe siviileitä arvostettavan enemmän. 8 prosenttia siviilivastaajista ei osaa sanoa kantaansa sotilaiden ja siviileiden väliseen arvostukseen.



Kuvio 14. Kokemukset sotilasvirassa ja siviilivirassa työskentelevien välisestä arvostuksesta henkilöstöryhmän mukaan eriteltynä

Raja- ja merivartijat työskentelevät monesti paikoissa, joissa siviilien kanssa toimiminen on harvempaa. Raja- ja merivartijoiden vastauksissa nouseekin esille, ettei monella heistä ole kokemusta ollenkaan siviilityöntekijöiden kanssa työskentelystä tai heidän yksikössään ei ole siviilityöntekijöitä. Osassa vastauksissa käsitellään asiaa hierarkkisesti, jolloin korostetaan asennetta, jossa sotilashenkilöitä ja siviilityöntekijöitä arvostetaan omalla tavallaan. Hierarkiaan viitataan myös kommentoissa, joissa koetaan arvostuksen olevan eritasoista myös sotilasvirassa työskentelevien välillä. Moni raja-ajamerivartija kokeekin, että upseereita arvostetaan enemmän kuin mitään muuta henkilöstöryhmää.

*Vahvasti hierarkkisessa, miesvaltaisessa, sotilasorganisaatiossa on (valitettavan) itsestään selvää, että sotilaita arvostetaan yli siviilien, upseereita yli miehistön jne. (raja-/merivartija)*

*Valitettavan usein kuuluu lause "hänhän on vain sihteeri, ei hän tiedä mistään mitään". Vaikuttaa kuitenkin siltä, että tämä on enemmän vanhemman kaartin ajatuksia. (raja-/merivartija)*

Upseerien henkilöstöryhmässä vastaukset viittaavat lähtökohtaisesti organisaation hierarkkiseen arvojärjestykseen ja sitä kautta jokainen työntekijä saa arvostusta oman arvonsa ja tehtävänsä vaatimalla tavalla. Moni upseereista korostaa, että sotilaat ovat sijoitettuna Rajavartiolaitoksen operatiivisiin ydintehtäviin ja siviilitehtävät ovat tukitoimintoja. Tämän perusteella sotilaita saatetaan jossain tapauksessa arvostaa enemmän tehtävien puolesta, mutta ei henkilöstöryhmän perusteella.

*Jokaisella työntekijällä on paikkansa ja arvonsa, organisaatio ei toimi muuten. (upseeri)*

*Sotilasvirkaan kohdistuu pääsääntöisesti enemmän vaatimuksia ja velvollisuuksia kuin siviilivirkoihin, jolloin tämä heijastuu myös arvostukseen. (upseeri)*

Osa upseereista viittaa arvostuksen epätasaisen jakaantumisen heijastavan tehtävävaativuuk-sien arviointikriteereihin, joissa siviilitehtävien vaativuusluokat ovat alhaisempia kuin upseerikoulutettujen, vaikka molemmilla on samantasoinen yliopistokoulutus. Tämän vuoksi alhaisemmat palkat koetaan ajavan etenkin korkeasti koulutetut siviilityöntekijät hakeutumaan pois Rajavartiolaitoksesta parempipalkkaisein tehtäviin. Tästä huolimatta valtaosa upseereista kokee, että arvostus ei ole riippuvainen henkilöstöryhmästä, vaan arvostus muodostuu työn vaativuuden ja osaamisen kautta.

*Riippuu täysin aiheesta, jota käsitellään, esimerkkinä siviilianalyttikkoa tai teknisen alan asiantuntijaa arvostetaan oman koulutuksen perusteella substanssiosaajana näihin liittyvissä tehtävissä, samoin upseeria arvostetaan siviiliä enemmän sotilaallisen maanpuolustuksen tehtävissä. Tämä ei ole tasa-arvoon liittyvä ongelma, sillä molemmat saavat arvostusta kokonaisuudessaan yhtä paljon ja ansaitsemansa määrän käsiteltävästä asiasta riippuen. Henkilöitä tulee arvostaa osaamisen ja muiden ominaisuuksien kautta, ei sen perusteella mitä henkilöstöryhmää he edustavat. (upseeri)*

*Yksiköiden tulee ymmärtää tärkeimmän voimavaran eli henkilöstön erilaisuus. Samaan muottiin valaminen ei ole tätä päivää. On turha ajatella, että korkeasti koulutautunut voisi tyytyä alemman palkkaluokan tehtäviin tai huonoon kohteluun, koska on "sydämeltään hakeutunut" upseeriksi. Saman ongelman kanssa painitaan, kuin aikanaan sairaanhoitajien palkkauksenkin osalta (kun olet ns. kutsumusammattissa, voidaan maksaa huonompaa palkkaa ja kohdella huonommin, koska mieluusti teet sitä työtä, koska koet siihen vetoa). Mutta ajat muuttuvat ja tämän tulisi näkyä siinä, että nuoriakin voisi arvostaa. Jos joskus 90-luvulla nykyinen vanhempi upseeri on "kokenut kovia" ei tarkoita, että sitä samaa pedagogiikkaa (upseerikasvatusta) tulisi sellaisenaan toteuttaa nykyupseerille. Onkohan ajateltu, että tässä on juurisyytä sille, miksi nuorempia upseereita katoaa talosta? (upseeri)*

Opistoupseerit näkevät arvostuksen jakaantuvan lähtökohtaisesti enemmän sotilaille kuin siviileille. Perusteluissa nousee esille, että arvostuksen jakaantuminen on kehittynyt vuosien saatossa parempaan suuntaan, mutta edelleen on nähtävissä arvostuksen puutetta siviilityöntekijöitä kohtaan. Arvostuksen puute heijastuu vastaajien mielestä urakehitysmahdollisuuksiin sekä palkkauksen epätasapainoon samoissa työtehtävissä työskentelevien sotilaiden kanssa. Opistoupseerit kokevat myös, että sotilastehtävissä työskentelevien välillä esiintyy arvostuksen eroavaisuuksia. Erikoisupseereilta ei tullut yhtään kommenttia henkilöstöryhmien arvostukseen liittyen.

*Siviilityöntekijöiden arvostus on näkemykseni mukaan parantunut, mutta toisinaan on edelleen havaittavissa, että esimerkiksi siviilityöntekijän esiin nostamaan epäkohtaan ei suhtauduta samalla vakavuudella kuin silloin, jos asian tuo esiin rv-mies. Toisaalta tässä voi olla myös sukupuoliasetelma, koska siviilityöntekijät usein ovat naisia. (opistoupseeri)*



Siviilityöntekijät näkevän arvostuksen epätasapainon olevan sekä rakenteellinen että asenteellinen. Perustelut liittyvät pääasiassa arvostuksen puutteeseen siviileitä kohtaan heijastuvan palkkauksen kautta. Suuri osa vastaajista kokeekin sen olevan suurin arvostuksen puutteen osoitus, sillä samantasoisesta tehtävästä koetaan maksettavan sotilashenkilöille enemmän kuin siviileille. Samalla korostetaan sotilaskulttuurin merkityksen vaikutusta arvostukseen, jossa sitä on siviilihenkilön vaikea saada.

*Organisaation toiminnan painopisteen ollessa operatiivisessa toiminnassa on luonnollista, etteivät pitkälti tukitoiminnoissa työskentelevät ja henkilökuntarakenteen osalta vähemmistönä olevat siviilit ole henkilöstöjohtamisenkaan keskiössä. Tämä näkyy käytännössä esimerkiksi palkkausjärjestelmästä, joka on aikoinaan räätälöity lähinnä sotilastehtäviä silmällä pitäen. (siviili)*

Arvostus nähdään rakenteissa olevan arvostuksen puutteen lisäksi asenteisiin yhdistettävänä ominaisuutena. Osa siviileistä kokeekin, että arvostus on henkilösidonnaista ja täysin riippuvainen toiseen henkilöstöryhmään kuuluvan yleisestä suhtautumisesta hierarkkisesti eriarvoisiin henkilöihin. Lisäksi vastauksissa on nostettu esiin, että johdon ja esimiesten henkilökohtaiset asenteet toisia henkilöstöryhmiä kohtaan välittyy myös muille ja toimivat esimerkkinä koko työyhteisölle. Osa siviilityöntekijöistä kokee hyvin vahvasti tulevansa aliarvostetuiksi ja vähätellyiksi. Muutamassa tapauksessa nostetaankin esille, että siviilitehtävien arvostuksen puute on ollut esillä jo pitkään ja siviilit uskovat, ettei asialle olla koettu tarpeen edes tehdä mitään tilanteen korjaamiseksi.

*Fakta, näkyy ihan joka paikassa ihan koko ajan. Ja koko asenne on ikään kuin se ei edes olisi ongelmallista, ettei siviilejä arvosteta. (siviili)*

*Yli 20 vuoden työkokemuksella Rajavartiolaitoksen arvostusjärjestys on tämä: Upseerit, rajakoirat, asiantuntijatehtävissä työskentelevät, rajavartijat, emännät, muut siviilit. (siviili)*

Siviilityöntekijät näkevät vahvasti hierarkkisen organisaation olevan lähtökohtaisesti tasaverstaista arvostusta haittaava. Arvostuksen puute nähdään nimenomaan sotilaiden, usein upseerien, asenteissa siviilityöntekijöitä kohtaan. Tähän aiheeseen liittyvät kommentit epäkohdista koskevat ainoastaan henkilöiden välistä arvostusta, sekä mielipiteiden arvostusta eikä niinkään työntekävien arvottamista korkeammalle hierarkiassa.

*Olen työskennellyt Rajalla 8 vuotta ja sanoisin, että sotilaiden korkeampi arvostus on vahvasti sisäänrakennettu organisaatioon. Onneksi on myös heitä, esihenkilöidenkin joukossa, jotka arvostavat kovasti siviilejä. Siviiliasiantuntijat*

*ovat korvaamattomia organisaatiolle. Nuorena naisena olen kuitenkin kokenut, että siviilin on ns. ansaittava arvostuksensa ja sitä kautta mahdollisuudet kehittyä uralla. (siviili)*

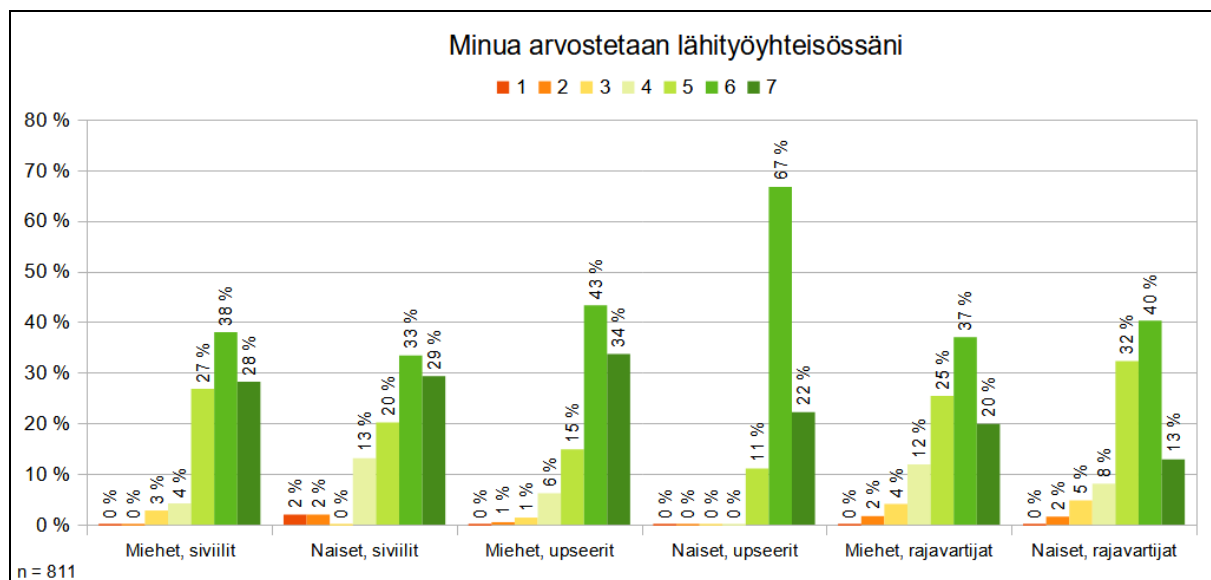
*Vaikka aina sanotaan, että kyllä meitä sihteereitäkin arvostetaan, niin mistä siten johtuu, että meikäläisillä on jatkuvasti tunne siitä, että tekemämme työ on toisarvoista ja meitä ei oteta vakavasti? Työhyvinvointikysely on antanut rehellisiä vastauksia vuodesta toiseen, mutta jostain syystä yhteiskäsittelyssä ne jotenkin pyyhkäistään maton alle. On ymmärretty kysymyksiä varmaan väärin tai muuta vastaavaa selitystä ja aina vedotaan siihen, että ollaan kuitenkin valtion keskiarvon yläpuolella. Se ei ole tärkeää, vaan se, että tässä virastossa saataisiin kehitystä aikaan työtyytyväisyyden osalta! On siis kehitettävä kommunikointia ja työhyvinvointikyselyä. (siviili)*

Osa siviilityöntekijöistä mainitsee myös upseerien ”hyvä veli -verkoston” ja heidän yhdenmukaisen koulutuksen vaikuttavan siihen, että upseerit arvostavat enemmän saman koulutustaustan omaavia kuin toisia henkilöstöryhmiä. Epäkohtia nähdään usein enemmän upseerien kuin muiden henkilöstöryhmien toiminnassa. Koska kyseessä on sotilaallinen organisaatio ja korkeat virat ovat pääosin upseerien tehtäviä monet siviilit kokevat, että sotilasvirassa olevat upseerit ajavat ainoastaan oman koulutustaustan asioita eteenpäin. Tätä epäkohtaa korostaa moni siviili sukupuolesta riippumatta ja perustelee arvostuksen puutteen siviileitä kohtaan sillä, että sotilasorganisaatioissa tukitehtävissä työskenteleviä siviileitä ei nähdä yhtä tärkeäksi voimavaraksi kuin operatiivisissa tehtävissä olevia sotilaita.

*Sotilaat ovat enemmistö, ja heillä on omat kurssikaverinsa ja hyväveliverkostonsa, joita suositaan. Eikö tämä näy henkilövalinnoissakin? Arvostus osoitetaan myös palkkauksen kautta. Siviileillä on huomattavasti pienemmät palkat maakunnissa kuin sotilailla. Ja tehtävänimikkeet, niitä ei voi muuttaa todellisia työtehtäviä vastaavaksi, koska silloin myös palkan tulisi olla aivan toinen (tämä on todettu esikunnasta!), ja siviileille ei haluta maksaa kunnan palkkaa - koska mitä sotilaat siitä hyötyisivät? (siviili)*

Henkilöstöryhmien perusteella jaoteltuna suuri osa työntekijöistä kuitenkin kokee saavansa arvostusta lähityöyhteisöstä. Kuviossa 15 on eriteltyinä prosentit henkilöstöryhmien kokemusten mukaisesti. Siviileistä 1 prosentti on täysin eri mieltä siitä, että heitä arvostetaan lähityöyhteisössään. Siviilitehtävissä työskentelevät naiset ovat 2 prosentin vastaajamäärällä täysin eri mieltä siitä, että heitä arvostetaan lähityöyhteisössä. Muista henkilöstöryhmistä kukaan ei ole vastannut olevansa täysin eri mieltä väittämän kanssa. Raja- ja merivartiojoista 2 pro-

senttia on kuitenkin lähes täysin eri mieltä siitä, ettei heitä arvosteta lähityöyhteisössä riippumatta sukupuolesta. Pääpaino arvioissa on kuitenkin kuvion 15 mukaan, että henkilöstö kokee arvostusta lähityöyhteisössään ja suurin osa vastaajista on täysin tai lähes samaa mieltä väittämän kanssa riippumatta sukupuolesta.



Kuvio 15. Kokemukset arvostuksen kokemisesta lähityöyhteisössä sukupuolen ja henkilöstöryhmän mukaan eriteltyinä. 1 = täysin eri mieltä, 7 = täysin samaa mieltä

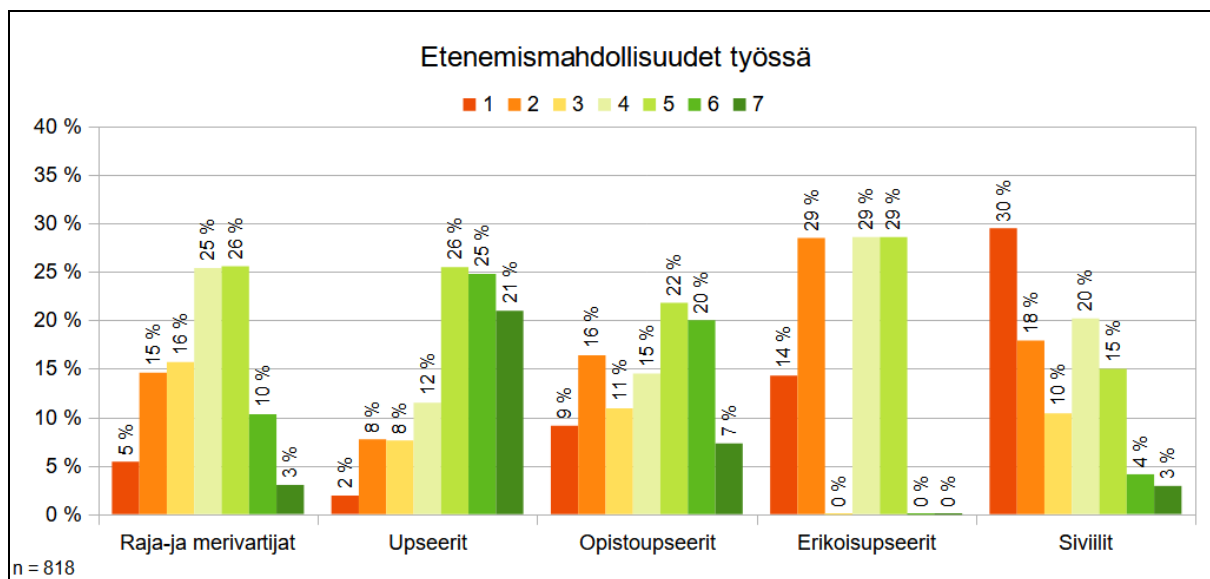
Arvostuksen puute koetaan siviilien osalta enemmän yleisenä asenteena siviilityöntekijöitä kohtaan sekä rakenteellisena arvostuksen puutteena palkkauksessa. Kuviossa 15 siviilinaisten mielipiteet ovat kuitenkin jakautuneet koko asteikolle, vaikka hyvin pieni osa on sitä mieltä, että he eivät saa arvostusta edes lähityöyhteisössä. Muiden henkilöstöryhmien osalta samantyyppistä mielipide-eroa ei ole kuvion mukaan nähtävissä.

#### 5.4. Itsensä kehittäminen ja eriarvoinen kohtelu

Itsensä kehittäminen työssä koostuu tässä tutkimuksessa etenemismahdollisuuksista sekä koulutautumismahdollisuuksista. Etenemismahdollisuuksien kokemukset riippuvat vahvasti henkilöstöryhmästä, mutta jossain määrin vastaajat kokevat sukupuolellakin olevan vaikutusta etenemismahdollisuuksiin. Suuri osa vastaajista riippumatta henkilöstöryhmästä tai sukupuolesta ovat sitä mieltä, että koulutuksiin sekä ammattitaidon ylläpitämiseen ja kehittämiseen liittyville kursseille pääseminen on joko hyvin hankalaa tai lähes mahdotonta. Kyseessä ei siis varsinaisesti ole henkilöstöryhmien välinen epätasa-arvo, vaan tasaisesti epämotivoivaan tilanteeseen ajava rakenteellinen epäkohta organisaatiossa.

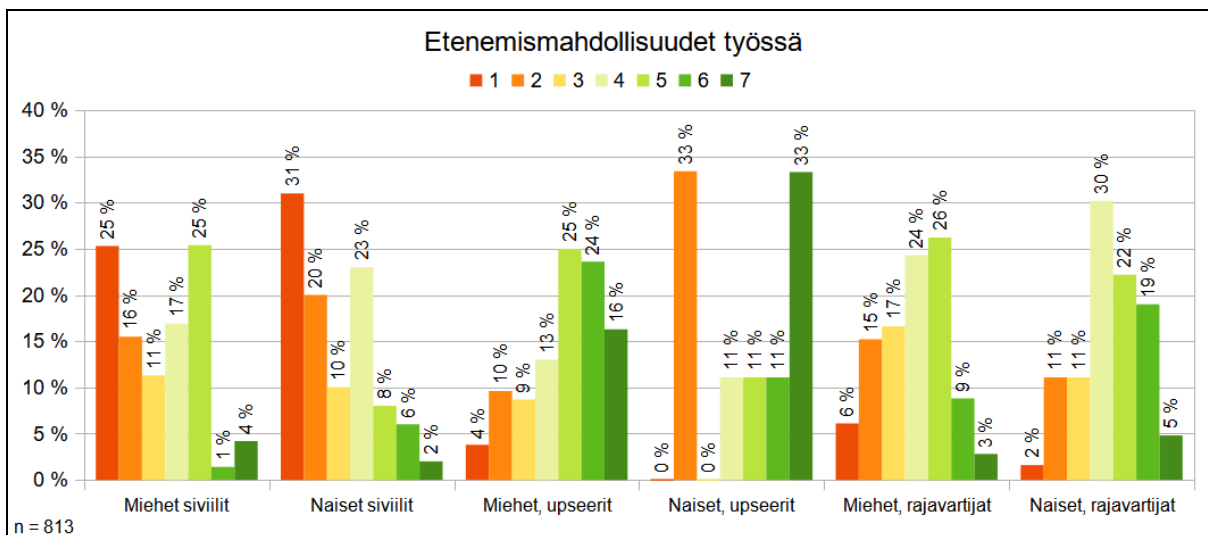
Henkilöstöryhmiä tarkastellessa voidaan kuvion 16 perusteella todeta, että 30 prosenttia siviileistä näkee, ettei työssä ole etenemismahdollisuuksia. Myös osa erikoisupseereista ja opis-

toupseereista kokee, ettei heillä ole hyviä etenemismahdollisuuksia omassa työssään. Upseerit ovat suhteellisen tyytyväisiä etenemismahdollisuuksiin, kun taas raja- ja merivartijat ovat arvioineet etenemismahdollisuudet keskinkertaisiksi.



Kuvio 16. Arviot etenemismahdollisuuksista henkilöstöryhmän mukaan eriteltynä. 1 = ei etenemismahdollisuuksia, 7 = erittäin hyvät etenemismahdollisuudet

Yhdistämällä sukupuoli ja henkilöstöryhmä samaan tarkasteluun, voidaan kuvion 17 perusteella nähdä henkilöstöryhmien sisällä jonkin verran eroja. Suurin ero kokemuksissa etenemismahdollisuuksista on upseereiden välillä, mutta tässä tulee ottaa huomioon, että kuviossa 17 myös erikoisupseerit ja opistoupseerit kuuluvat upseerien kategoriaan eikä arvoja voida siitä syystä suoraan verrata aikaisempaan kuvioon 16. Jonkin verran eroja kokemuksissa on havaittavissa myös raja- ja merivartijoiden välillä riippuen vastaajan sukupuolesta. Siviilityöntekijät vaikuttavat olevan samalla kannalla etenemismahdollisuuksista riippumatta sukupuolesta. Sekä miehet että naiset siviilityöntekijöistä kokevat vahvasti, että etenemismahdollisuuksia ei ole

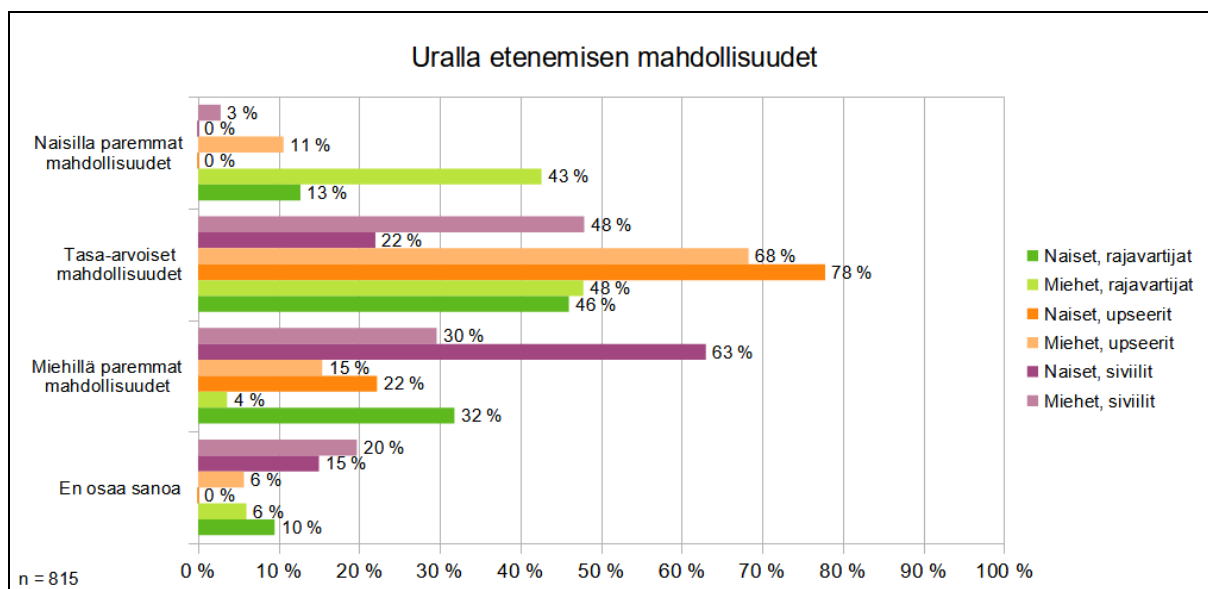


Kuvio 17. Arviot etenemismahdollisuuksista sukupuolen ja henkilöstöryhmän mukaan eriteltynä. 1 = ei etenemismahdollisuuksia, 7 = erittäin hyvät etenemismahdollisuudet

Huonoimmat etenemismahdollisuudet koetaan olevan siviilityöntekijöillä. Tämä on tunnistettu sekä sotilaiden että siviilien keskuudessa. Mielenpide nousee esiin kommentteissa, joissa esimerkiksi upseerit kokevat oman uralla etenemisen oleva hyvällä tasolla, mutta nostavat epäkohdan siviilien uralla ertenemisestä esiin avoimissa vastauksissa.

*Siviileille voisi mielestäni avata operatiivisen toiminnan ulkopuolisia asiantuntijatehtäviä laajemmin. Pelkkä upseerikoulutus ei tee henkilöstä välttämättä henkilöstöalan tai taloushallinnon ammattilaista ja silti hänet ko. tehtävään käske-tään. (mies, sotilasvirka)*

Uralla etenemisen mahdollisuudet voidaan yleisesti jaotella myös sukupuolen mukaisiin mielipiteisiin. Kuvio 18 osoittaa, että lähes kaikissa henkilöstöryhmissä koetaan uralla etenemisen olevan yhdenvertaista kummallekin sukupuolelle. Suurimmat poikkeukset kuviossa 18 näyttää olevan siviilinaisten sekä raja- ja merivartijoiden kokemuksissa. 63 prosenttia siviilinaisista on sitä mieltä, että miehillä on paremmat mahdollisuudet edetä uralla. Samaa mieltä on 32 prosenttia raja- ja merivartiijainaisista. Vastavuoroisesti 43 prosenttia raja- ja merivartijamiehistä kokee, että naisilla on paremmat mahdollisuudet edetä uralla.



Kuvio 18. Mielenpitoet naisten ja miesten välisistä eroista uralla etenemisen mahdollisuuksista sukupuolen ja henkilöstöryhmän mukaan eriteltynä

Siviilityöntekijöistä miehet kokevat, että ongelma uralla etenemisessä on enemmän sotilaiden ja siviilien välinen ero. Tästä johtuen ero heijastuu myös sukupuoleen, sillä suuri osa miehistä on sotilasviroissa ja suuri osa naisista siviiliviroissa. Sama mielipide nousee esille suuressa osassa siviilinaistenkin kommentteissa. Tästä johtuen siviilitehtävissä työskentelevät naiset ovat suurimmaksi osaksi sitä mieltä, että miehillä on paremmat mahdollisuudet edetä uralla. Siviilit sukupuolesta riippumatta kokevat, että heidän henkilöstöryhmän sisällä uralla eteneminen on tasavertaista.

*Siviilien, joista suurin osa on naisia, urakehitys ja palkankorotukset on muualla, muiden työnantajien palveluksessa. (nainen, siviilivirka)*

Upseerit näkevät uralla etenemisen kaikista henkilöstöryhmistä tasa-arvoisimmaksi. Naisupseerit nostavat esille enemmän ennakkoluulojen vaikutuksen uralla etenemiseen, mutta samalla painottavat, että kyse on enemmän yksittäisten ihmisten asenteista. Toisaalta joskus koetaan yksittäisen ihmisen mielipiteen vaikuttavan myös uralla etenemiseen. Naisupseerit painottavat, että uralla etenemiseen vaikuttavat enemmän omat intressit ja se paljonko on valmis panostamaan uraansa. Samalla perhe-elämän sovittaminen uran kanssa ja henkilösuhteiden rakentamisella nähdään olevan vaikutusta uralla etenemiseen enemmän kuin sukupuolella. Naisupseerit ovat kohdanneet myös tilanteita, joissa vastakkainen sukupuoli on ollut sitä mieltä, että naisen uralla eteneminen saatetaan tulkita muuna kuin puhtaasti ammatillisen ja kyvykkään henkilön siirtämisenä haastavampiin tehtäviin. Naisupseerit ovat myös aistineet, että tietyissä siirroissa naissukupuolesta on ollut apua, jos siirron tarkoituksena on tasata sukupuolijakaumaa esimerkiksi raja-asemalla. Kyseinen toiminta nähdään negatiivisena toimintana,

sillä se naisupseerien mielestä lisää epätasa-arvoa naisten ja miesten välillä uralla etenemisessä.

Miesupseerit kokevat uralla etenemisen olevan omassa henkilöryhmässään tasavertaista. Osa miehistä perustelee näkemystään sillä, että naiset ovat heidän mielestään päämäärätietoisempia siitä, miten haluavat edetä urallaan. Tämä näkyy naisten motivaatiossa työskennellä tehokkaammin tavoitteidensa eteen, mutta molemmilla sukupuolilla on yhtäläiset mahdollisuudet edetä uralla. Osa miehistä nostaa esiin hyvänä asiana sen, että pääsykoevaatimukset ja samat suoritusrajat sukupuolesta riippumatta luovat tasa-arvoisen pohjan uralla etenemiseen, sillä kaikilta henkilöiltä vaaditaan samoja suorituksia. Upseerimiehet kokevat kiintiöittämissä huonona asiana henkilöstöryhmästä riippumatta viitaten esimerkiksi raja- ja merivartijoiden siirtoihin sukupuolijakauman tasaamiseksi. Useassa kommentissa nähdään äitiysloman vaikuttavan naisilla uralla etenemiseen hidastavasti, mutta samaa haastetta ei nähdä miesten osalta.

*Usein kuulee väitettävän, että naiset pääsevät etenemään urallaan nopeammin mutta mielestäni kyse on usein siitä, että osa naisista suoriutuu työstään miehiä paremmin ja tulevat siten valituksi. (mies, sotilasvirka)*

Upseerien kommentit viittaavat myös muiden henkilöstöryhmien uralla etenemiseen niin, että siviileistä suuri osa on naisia ja näin naisten on vaikeampi edetä uralla. Tämä johtuu puhtaasti siitä, ettei siviileillä ole uralla etenemiseen samanlaisia mahdollisuuksia kuin sotilailla. Kyseistä asiaa ei kuitenkaan nähdä epätasa-arvona. Sama pätee raja- ja merivartijoihin, joilla on henkilöstöryhmän sisällä yhtäläiset mahdollisuudet edetä uralla. Joissakin upseerien kommentissa nostetaan esiin myös organisaatiokulttuurin muutos. Tässä muutoksessa naisten on ollut aikaisemmin hyvin vaikea edetä uralla ennakkoluulojen ja -asenteiden vuoksi. Nykyään asia nähdään muuttuneen vuosien saatossa ja naiset ovat hyvin haluttujakin työntekijöitä, vaikka osan mielestä esimerkiksi arvostuksen eteen naiset joutuvatkin tekemään enemmän työtä.

*Kulttuuri on onneksi hiljalleen muuttumassa ja murroksessa, mutta mielestäni naisen on edelleen vaikeampi edetä urallaan. Arvostuksen eteen joutuu tekemään enemmän ja etenemiseen on panostettava enemmän kuin muutoin esim. saman kokemuksen ja iän omaavan miehen. (mies, sotilasvirka)*

*Henkilöstöpäätökset tulisi aina tehdä oikeudenmukaisesti ja reilusti sekä läpinäkyvästi ja päätöksille tulee olla perustelut. En kannata vähemmistökiintiöitä, koska mielestäni niiden vaikutus voi olla päinvastainen mitä on tavoiteltu,*

*mutta valinnoille tulee olla perusteet, erityisesti jos valintatilanteessa on esim. kummankin sukupuolen edustajia samalla viivalla. (nainen, sotilasvirka)*

Sukupuolijakauman vinoutuneisuus nähdään upseerien keskuudessa edelleen haastavana aiheena. Toisaalta naisia pitäisi saada mahdollisimman moneen paikkaan monimuotoisuuden ja voimavarasiirtojen kautta, mutta samalla naisten helpompi uudelleensijoittaminen haluamaansa tehtäviin asettaa saman tai korkeamman ammattitaidon omaavat miehet eriarvoiseen asemaan. Useasti myös monen hakijan joukosta valittu yksittäinen nainen herättää enemmän huomiota ja asia nähdään joskus puhtaasti sukupuolisidonnaisena valintana. Samoin osa miesupseereista epäilee, että naiset pääsevät sukupuolen perusteella helpommin kansainväliin tehtäviin. Yleisimmin miesupseerit pohtiva kommentteissaan, että naissotilaita valitaan usein koulutuksiin ja siirretään myös haastavampiin tehtäviin ja punnitsevat asiaa sukupuolen ja ammattitaidon tason välillä. Lisäksi tehtävien luonne vaikuttaa osan mielestä siihen minkälaisia uria upseereille mahdollistetaan.

*Naispuolisilla upseereilla uskon olevan hankalampi saada operatiivista vastuuta kuin miehillä. Operatiivisten tehtävien sijaan naisille näyttäisi valikoituvan henkilöstöhallinnon tai taloussuunnittelun tehtäviä. (mies, sotilasvirka)*

*Tästäkin asiasta olen kuullut sanottavan, että naiset pääsevät helpommalla. Itse en ainakaan niiden osalta, joita tunnen, näin ei näin ollut. Mielestäni kaikilla on samat mahdollisuudet. Miehisessä maailmassa sitä ei niin helposti nähdä, vaan oletetaan sen johtuvan sukupuolesta, eikä siitä, että nainen voi olla myös osaa-va. (mies, sotilasvirka)*

Miesrajavartijat nostavat esille suurimmassa osassa kommentteista epäkohdan, jonka mukaan heidän henkilöstöryhmän naiset saavat helpommin haluamiaan siirtoja hallintoyksiköistä ja tehtävistä toiseen. Tätä kautta miesten mielestä naisilla on paremmat mahdollisuudet edetä uralla. Joissakin kommentteissa on nähty, että fyysisistä ominaisuuksista on ollut miehillä enemmän hyötyä edetä uralla raja- tai merivartijana, muttei kuitenkaan nähdä asiaa pelkästään sukupuolikysymyksenä.

*Naisilla paremmat mahdollisuudet ainakin rajavartija-tasolla. Onko syynä se, että kyseessä miesvaltainen ala ja "kiintiö" naiset tarvitaan erilaisiin tehtäviin. Joka tapauksessa koen, että jopa "huonompi" naisrajavartija etenee selkeästi helpommin/nopeammin urallaan ja saa haluamiaan tehtäviä kuin "hyvä/pätevä" mies puoleinen. (mies, sotilasvirka)*



Osa miesrajavartijoista on sitä mieltä, että naisten aktiivisempi uudelleensijoittaminen on epäkohta, kun taas osa miehistä näkee asian luonnollisena toimintona vielä kovin sukupuolijakaumaltaan epätasapainoisessa organisaatiossa. Samalla moni perustelee kantansa niin, että osa raja- ja merivartijan tehtävistä on sellaisia, joissa tarvitaan sekä miehiä että naisia. Hakijat ovat suurimmaksi osaksi miehiä ja molempia sukupuolia tarvitseva yksikkö voi valita samantasoisista hakijoista suuremmalla todennäköisyydellä naisen tehtävään. Tämä ei joidenkin kommenttien perusteella kuitenkaan tarkoita sitä, että nainen on valittu ainoastaan sukupuolen perusteella sivuuttamatta ammattitaitoa.

*Olen huomannut, että koska naisia tarvitaan tiettyihin tehtäviin (esim. henkilötarkastus naispuoleiselle henkilölle), pääsevät he helpommin osallistumaan erilaisiin II-linjan tarkastuksiin yms. sillä kaikissa erikoisryhmissä tai yhteistyöviranomaisissa ei aina ole naisia vuorossa. Samasta syystä johtuu, että naiset saattavat olla tietyissä tapauksissa hieman miesten edellä rekryvalintoja tehdessä. En näe tätä kuitenkaan ongelmallisena, vaan kyse on yksinkertaisesti naisten pienemmästä osuudesta työntekijöissä. (mies, sotilasvirka)*

Miesrajavartijat kokevat uralla etenemisen olevan tärkeää kaikille sukupuolille ja kokevat, että heidän ammattitaitoaan ei arvosteta samalla tavalla kuin naiskollegoiden. Tämä taas aiheuttaa turhautumista ja motivaation laskua edes pyrkiä etenemään uralla, koska monet miehet näkevät naisten menevän heidän ohi uralla pelkästään sukupuolen perusteella. Ongelma on joidenkin kommenttien perusteella pienentynyt sitä mukaa, kun naisia on rekrytoitunut lisää sotilasvirkoihin ja sukupuolten epätasapainoa on joissain paikoissa saatu tasattua. Samalla jotkut vastaukset nostavat esille, että nainen valitaan joihinkin tehtäviin sukupuolen perusteella, mutta joihinkin tehtäviin voidaan haluta esimerkiksi mies, mutta tällöin valinta perustuu enemmän henkilön fyysisiin ominaisuuksiin eikä sukupuoleen.

*Naisilla paremmat uralla etenemismahdollisuudet; esiintyy tapauksissa, joihin nimenomaisesti halutaan valita henkilö sukupuoleltaan nainen, esimerkiksi pr, julkisuuskuva tai sukupuolten % osuuksien tasaamiseksi... Toki joihinkin tehtäviin halutaan valita tehtävää hoitamaan nimenomaisesti mies, mutta tällöin kyse vaikuttaa olevan enemmän esim. fyysisiinkykyihin liittyvä seikka (ei nimenomaisesti sukupuoli kysymys). (mies, sotilasvirka)*

*Kaikille pitäisi olla samat vaatimukset, ja samat mahdollisuudet. Ei niin että kaikille pitää olla sama lopputulos. (mies, sotilasvirka)*

Osa naisrajavartijoista kokee, että naisena on helpompi saada siirtoja ja päästä koulutuksiin mieskollegoita suuremmalla todennäköisyydellä, jos halua ja kykyä on. Asia nähdään sukupuolijakauman tasaamisena ja haluna sijoittaa naisia mahdollisimman laajalle tehtäväkentälle Rajavartiolaitoksessa. Osa naisista kuitenkin kokee, että miehillä on helpompi edetä uralla, sillä naisiin kohdistuu yhteiskunnan muovaamia oletuksia perheen perustamisesta ja lastenhoidosta. Näissä tapauksissa naiset näkevät, että heidän urakehityksensä loppuu tai he eivät pääse hakemiinsa tehtäviin, koska rekrytoinnissa katsotaan sukupuolta ja ikää. Muutamissa kommentissa naiset kokevat, että miesten on pääsääntöisesti helpompi edetä uralla, koska miehiin ei kohdistu olettamuksia esimerkiksi fyysisten ominaisuuksien, johtamisen tai loogisen päättelyn osalta.

*Miehillä on parempi etenemismahdollisuus uralla, sillä naisiin kohdistuu odotus äitiyslomalle jäämisestä. Tätä ei ikinä tuoda virallisesti julki, mutta on usein rekrytoinnin yhteydessä esillä kahvipöytäkeskusteluissa, että onko järkeä esimerkiksi nuorta naista valita tiettyyn tehtävään, "kun se kuitenkin alkaa parin vuoden sisällä puskea lapsia maailmaan." (nainen, sotilasvirka)*

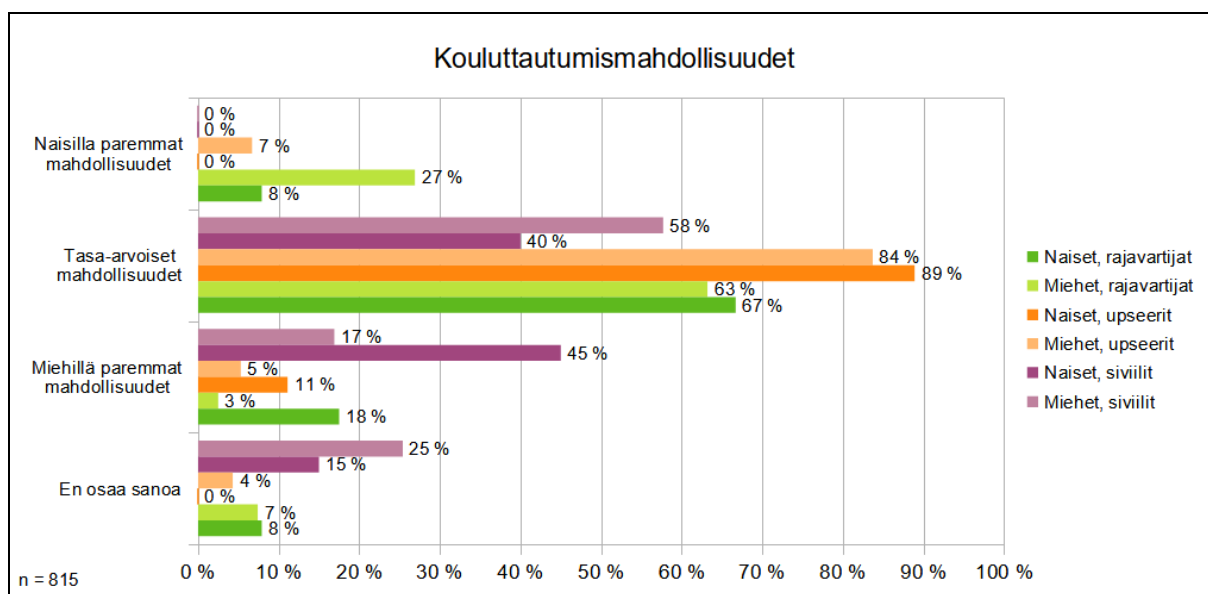
Loppujen lopuksi moni raja- ja merivartija toteaa, että joistakin haasteista huolimatta oma urakehitys ja ammattitaidon kehittäminen on työntekijästä itsestään kiinni. Osa vastaajista korostaakin työntekijöiden omaa aktiivisuutta urakehityksen suhteen, ja usein urakehityksen hidastumiselle halutaan etsiä ulkoinen syy sen sijaan, että työntekijä olisi itse valmis panostamaan omaan urakehitykseen.

*Asenteesta ja tahdosta on moni asia kiinni. Tällä työkokemuksella ne kahvihuoneessa valittajat valittaisivat, vaikka heidät haettaisiin kotoa kehittymään ja etenemään urallaan. (mies, sotilasvirka)*

Kouluttautumismahdollisuudet nähdään henkilöstöryhmien perusteella jaoteltuna hyvin samanlaisina kuin uralla etenemisen mahdollisuuksien erot. Myös syyt kouluttautumismahdollisuuksien eroihin koetaan olevan hyvin samanlaiset kuin uralla etenemisessä. Tästä syystä kuvio 19 on lähes yhtenevä aikaisemmin mainitun kuvion 18 kanssa. Upseerit kokevat kouluttautumismahdollisuuksien olevan sukupuolesta riippumatta yhdenvertaiset, kun taas siviilinaiset ja raja- ja merivartijamiehet kokevat mahdollisuuksien olevan vastakkaiselle sukupuolelle edullisemmat.

Sukupuolen ja henkilöstöryhmien perusteella tehty jaottelu kuviossa 19 osoittaa, että upseerien henkilöstöryhmässä eri sukupuolten mielipiteillä ei ole suuria eroja. Eroja löytyy kuitenkin siviilien sekä raja- ja merivartijoiden henkilöstöryhmistä. Siviilinaisista 45 prosenttia ko-

kee, että miehillä on paremmat koulutusmahdollisuudet ja raja- ja merivartiomiehistä 27 prosenttia on sitä mieltä, että naisilla on paremmat kouluttautumismahdollisuudet.



Kuvio 19. Mielenpiteet kouluttautumismahdollisuuksista sukupuolen ja henkilöstöryhmän mukaan eriteltynä

Siviilityöntekijät kokevat yhtäläisesti koulutusmahdollisuuksien olevan olemattomat sotilaisiin verrattuna ja syykin on sama kuin uralla etenemisessä: naiset ovat pääsääntöisesti siviiliviroissa ja miehet sotilasviroissa.

*Siviilinaiset kouluttavat omaehtoisesti itseään suurimmaksi osaksi. Jopa järjestelmät, joita työn takia joutuu käyttämään, menee tyylin oho-eiku. RVL:n ulkopuolisiin koulutuksiin erittäin vaikea päästä. (nainen, siviilivirka)*

Siviilien näkemyksessä kouluttautumismahdollisuuksiin liittyy myös ammattikunnan arvostuksen puute. Siviilityöntekijät kokevat, että heille ei ole tarjolla koulutustarjontaa, koska heidän työtään ei arvosteta samalla tasolla kuin sotilasvirassa työskentelevien työtä. Lisäksi osa siviileistä pohtii, ettei koulutuksista ole mitään hyötyä, sillä se ei vaikuta työnkuvaan tai nosta palkkaa ja näin ollen on myös epämotivoivaa hankkia lisäkoulutusta. Moni kokee, että siviileitä odotetaan uusien järjestelmien käyttöä ja osaamista ilman koulutusta, jolloin työntekijä ei näe koulutuksen olevan tärkeää eikä siihen työnantajan toimesta haluta laittaa rahaa.

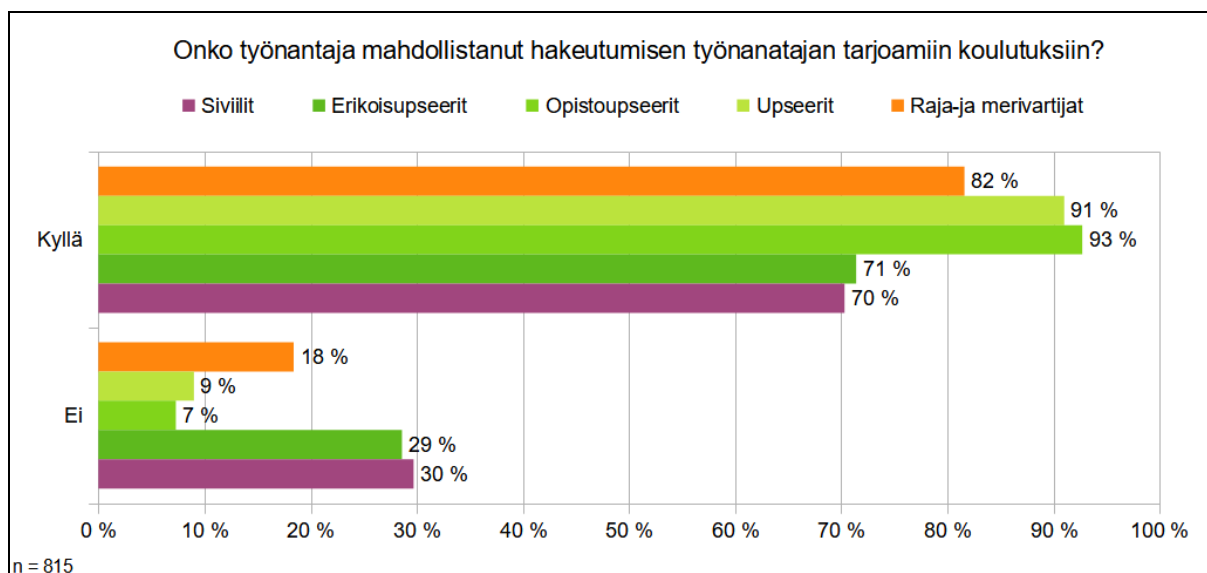
Upseerit kokevat kouluttautumismahdollisuuksien olevan lähtökohtaisesti tasa-arvoiset, eikä eri sukupuolten vastauksissa näytä olevan suuria eroja. Miesupseerit mainitsevat joissain tapauksissa naisia suosittavan koulutuksiin valittaessa. Perusteluna on, että tällä vältetään kiusalliset kysymykset tasa-arvosta. Naisupseerit puolestaan kokevat, että koulutusmahdollisuu-

det ovat tasavertaiset, mutta osa on huomannut jäävänsä paremmin mieleen uusissa tilanteissa ja jossain tilanteissa tämä voi olla eduksi esimerkiksi koulutusvalintoja ajatellen.

Raja- ja merivartijoiden kommentteissa näkyy samojen epäkohtien kokeminen kuin uralla etenemisessäkin. Miehet näkevät, että naisia valitaan kursseille sanomattoman sukupuolikiintiön perusteella katsomalla sormien läpi ammattitaito- tai kokemusvaatimuksia. Osa miehistä kokee syyn olevan se, että päättävä taho ei halua kokea tasa-arvoon liittyvää negatiivista keskustelua. Myös osa raja- ja merivartijanaisista näkee naisten määrän kasvattamisen työtehtävissä ongelmalliseksi, sillä se ruokkii tasa-arvokeskustelua ja asettaa myös naiset huonompaan asemaan esimerkiksi arvostuksen osalta.

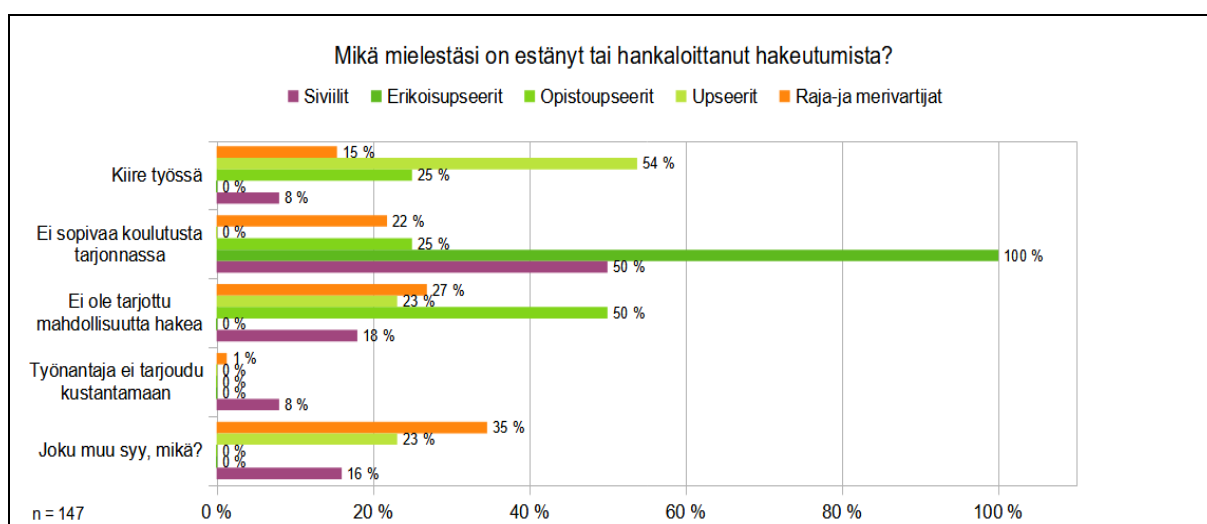
*Koko urani ajan naisten määrää Rajavartiolaitoksessa on pyritty kasvattamaan (perustelluista syistä) ja nähdäkseni tämä on mahdollistanut naisille toisinaan jopa paremmat etenemis- ja kouluttautumismahdollisuudet kuin miehille. Vaikka se onkin tavallaan tarkoituksenmukaista, on se myös mielestäni jonkin verran epätasa-arvoista samassa tilanteessa olevia miehiä kohtaan. Epäoikeudenmukaisena pidän erityisesti sitä, että naiset tulevat valituksi rajavartijan peruskurs- sin opiskelijoiksi matalammilla pääsyvaatimuksilla (kuntotestit), vaikka työtehtävät ovat täysin samat (ja siten myös nähdäkseni kuntovaatimusten tulisi olla samat). Yksittäisten työtehtävien operatiivisen tarpeen perusteella ymmärrän sukupuolen perusteella tehtäviä valintoja, kuten mm. tarkkailuryhmiin. Omassa työyksikössäni koen tasa-arvon toteutuvan erittäin hyvin kaikilla osa-alueilla - niin hyvin, että sukupuolten välistä erottelua päivittäistoiminnassa ei edes ta- pahdu, vaan olemme kaikki yhdessä yksi työyksikkö. (nainen, sotilasvirka)*

Yli 70 prosenttia kaikista henkilöstöryhmien vastaajista on sitä mieltä, että työnantaja on mahdollistanut hakeutumisen työnantajan tarjoamiin koulutuksiin. Kuvion 20 mukaan tyyty- mättömmimpiä koulutusmahdollisuuksiin ovat siviilit ja erikoisupseerit. Siviileistä 30 prosenttia kokee, että vastaavanlaista mahdollisuutta ei ole annettu työnantajan toimesta. 29 prosenttia erikoisupseereista kokee, ettei työnantaja ole mahdollistanut hakeutumista koulutuksiin.



Kuvio 20. Mielenpitoet koulutuksiin hakeutumisen mahdollisuuksista henkilöstöryhmän mukaan eriteltynä

Perustelut kielteisiin vastauksiin ovat osittain henkilöstöryhmistä riippumattomia. Suurin ero siviilien ja sotilaiden vastausten välillä ovat kouluttautumismahdollisuudet ja kiire. Siviilityöntekijät kokevat lähtökohtaisesti, että heille ei ole koulutustarjontaa. Sotilasvirassa palvelevat puolestaan nostavat esille, ettei heillä ole aikaa osallistua koulutuksiin, vaikka niitä olisi tarjolla. Jos henkilö on kokenut, että jokin on estänyt tai hankaloittanut hakeutumista koulutuksiin, hän on voinut eritellä, mitkä asiat ovat näin tehneet. Kuviossa 21 on eriteltynä tämän vastaajaryhmän kokemat syyt koulutuksiin hankaloittavista syistä.

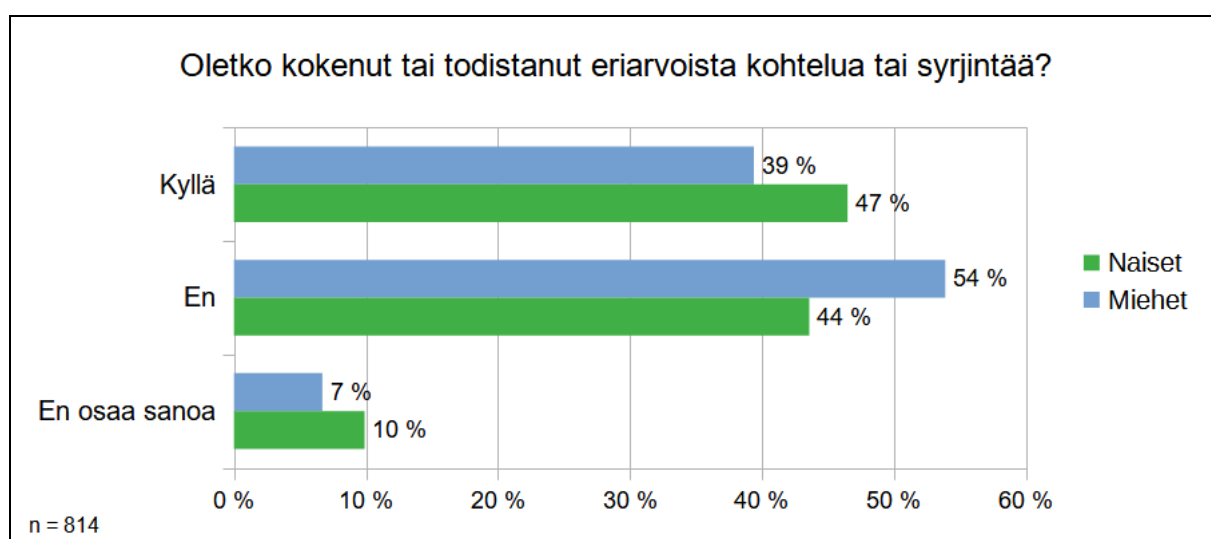


Kuvio 21. Mielenpitoet koulutuksiin hakeutumisen haasteista henkilöstöryhmän mukaan eriteltynä

Kommenteissa vedotaan myös siihen, että joissain koulutuksissa on jonkinlainen kiintiö, joka hankaloittaa hakemista. Lisäksi osa vastaajista on puhtaasti sitä mieltä, että koulutuksiin pää-

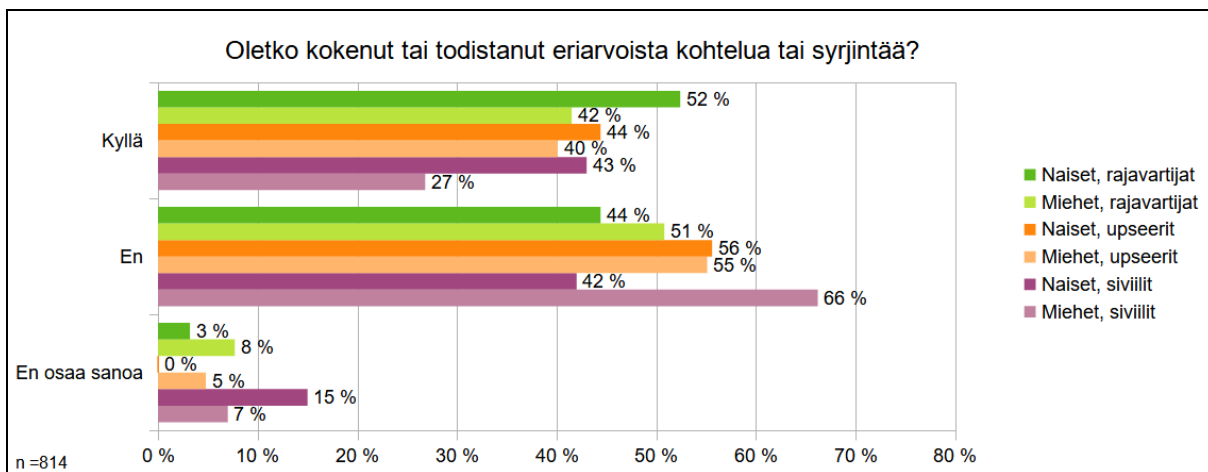
see aina samat henkilöt ja tämä perustuu hyviin henkilösuhteisiin koulutuksiin lähettävän tahon kanssa. Osa ruotsinkielisistä työntekijöistä kokee, että ruotsinkielisten kurssien vähyys aiheuttaa sen, ettei työnantaja mahdollista heille ammattitaidon kannalta tärkeitä kursseja.

Kuvion 22 perusteella 46 prosenttia naisista ja 39 prosenttia miehistä on kokenut tai todistanut eriarvoista kohtelua tai syrjintää työssään. 44 prosenttia naisista ja 54 prosenttia miehistä ei ole kohdannut edellä mainittua kohtelua ja 10 prosenttia naisista sekä 7 prosenttia miehistä ei osaa sanoa kohdanneensa eriarvoista kohtelua tai syrjintää. Henkilöstöryhmien, sekä sukupuolten välisiä eroja on havaittavissa kuvioiden 22 ja 23 mukaan.



Kuvio 22. Kokemukset eriarvoisesta kohtelusta tai syrjinnästä sukupuolen mukaan eriteltynä

Sukupuolen mukaan jaoteltuna naiset ovat kokeneet hieman miehiä enemmän eriarvoista kohtelua tai syrjintää työssään. Tarkastelemalla kuviossa 23 eri henkilöstöryhmien mielipiteitä voidaan todeta, että eniten eriarvoista kohtelua tai syrjintää ovat kokeneet raja- ja merivarti-joina toimivat naiset. On kuitenkin huomioitava, että lähes jokaisesta henkilöstöryhmästä riippumatta sukupuolesta yli 40 prosenttia on kokenut tai todistanut eriarvoista kohtelua tai syrjintää työssään. Ainoa poikkeus ovat siviilitehtävissä työskentelevät miehet, joista 27 prosenttia on kokenut tai todistanut kyseistä toimintaa.



Kuvio 23. Kokemukset eriarvoisesta kohtelusta tai syrjinnästä sukupuolen ja henkilöstöryhmän mukaan eriteltynä

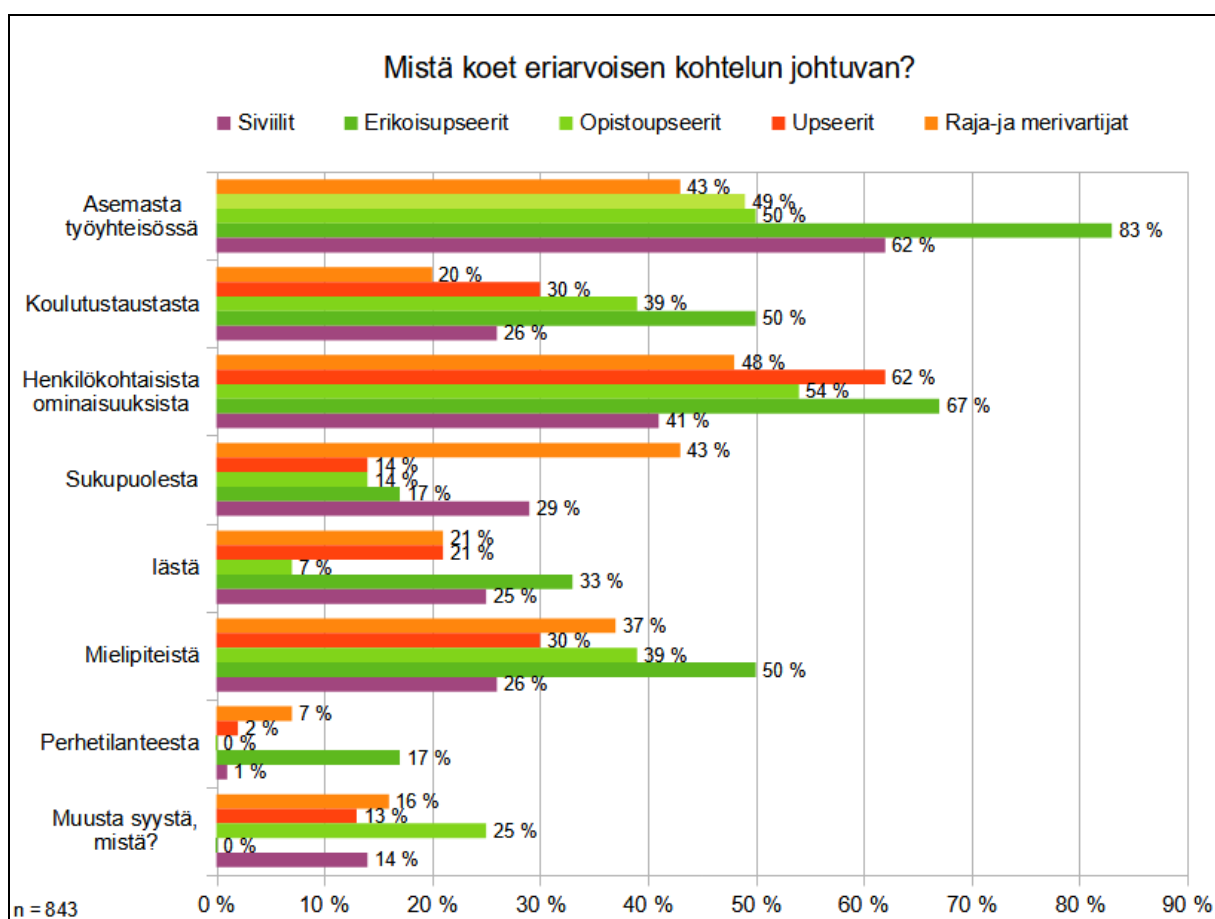
Eriarvoinen kohtelu on työntekijöiden mielestä näyttäytynyt niin työtehtävissä kuin osan kohdalla myös opiskellessa. Eriarvoista kohtelua on kohdattu suurimmaksi osaksi palkkauksessa, urakehityksessä, työtehtävien jaossa ja työmäärän jakautumisessa. Erikoisupseerit ovat kokeneet suurimmat eriarvoisuudet palkkauksessa, urakehityksessä ja työtehtävien jaossa. Raja- ja merivartioiden mielestä heidän henkilöstöryhmien suurin epäarvoinen kohtelu näyttäytyy työtehtävien jaossa ja osittain myös urakehityksessä. Upseerien ja opistoupseerien tyytymättömyys keskittyy eniten työtehtävien epätasaiseen jakoon.

Siviilit ovat kokeneet eriarvoista kohtelua eniten palkkauksessa. Muita eriarvoista kohtelua on koettu henkilöstön siirroissa joko toiseen toimipisteeseen tai vartiostojen välillä. Osan mielestä siirrot ovat ”pakkosiirtoja”, jolloin työntekijä siirretään toiselle paikkakunnalle palveluksen asianmukaisen järjestämisen vuoksi itse hakematta kyseistä tehtävää tai olematta edes halukas siirtymään. Osa kommentoijista on kokenut uuden tehtävään määräyksen toiselle paikkakunnalle olevan ”rangaistussiirto”. Tätä käsitettä vastaaja on käyttänyt tapauksissa, jossa työntekijä on kokenut siirron olevan rangaistus hänen toiminnastaan, joka ei ole miellyttänyt esimiestä tai vastaaja on kokenut ”rangaistussiirron” johtuvan eriävästä mielipiteestä johdon kanssa.

*Kaiken kaikkiaan olen pöyristynyt sitä, miten Rajavartiolaitoksessa käsitellään näitä asioita ja se, että emme kaikki ole tasa-arvoisia ja yhdenvertaisia vaikka paperilla kaikki saattaa näyttää hyvältä. En ymmärrä, että esim. henkilökemiat saattavat olla niitä asioita, jotka rekrytoinnissa vaikuttavat (tyyliin, tuo tyyppi on osoittautunut hirveäksi, kukaan ei hänestä tykkää ja vaikka henkilö olisi taidoiltaan ja tiedoiltaan kaikista pätevin hakija niin häntä ei valita). Samoin on*

*ilmennyt tapauksia, joissa palkka-asioista voi keskustella, vaikka työtehtävään on asetettu tietty palkka, jota maksetaan. Tämä ei tietenkään toimi kaikkien kohdalla ja tämä jos jokin on mielestäni hyvin epätasa-arvoista eikä millään tavalla yhdenvertaista. (siviilivirka)*

Eriarvoisen kohtelun on koettu johtuvan suurimmaksi osaksi asemasta työyhteisössä tai henkilökohtaisista ominaisuuksista. Erikoisupseereista 83 prosenttia eriarvoista kohtelua tai syrjintää kokeneista on kokenut asian johtuvan asemasta työyhteisöstä. Seuraavaksi suurin syy eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kokemiseen on nähty kaikissa henkilöstöryhmissä johtuvan henkilökohtaisista ominaisuuksista. Myös koulutustaustan ja mielipiteiden on nähty vaikuttavan jonkin verran eriarvoiseen kohteluun. Kuviossa 24 on eritelty eriarvoista kohtelua tai syrjintää kokeneiden mielipiteet siitä, mistä vastaajat uskovat kohtelun johtuvan.



Kuvio 24. Kokemukset eriarvoisesta kohtelusta henkilöstöryhmän mukaan eriteltyinä

Eriarvoisen kohtelun on koettu johtuvan eri henkilöstöryhmissä eri syistä. Raja- ja merivartijoista suuri osa kokee, että eriarvoinen kohtelu johtuu henkilökohtaisista ominaisuuksista, asemasttyöyhteisössä sekä sukupuolesta. Upseerit näkevät syyt eriarvoiselle kohtelulle olevan henkilökohtaisista ominaisuuksista riippuva, mutta johtuvan myös asemasta työyhteisössä. Opistoupseerit painottavat myös henkilökohtaisia ominaisuuksia, mutta



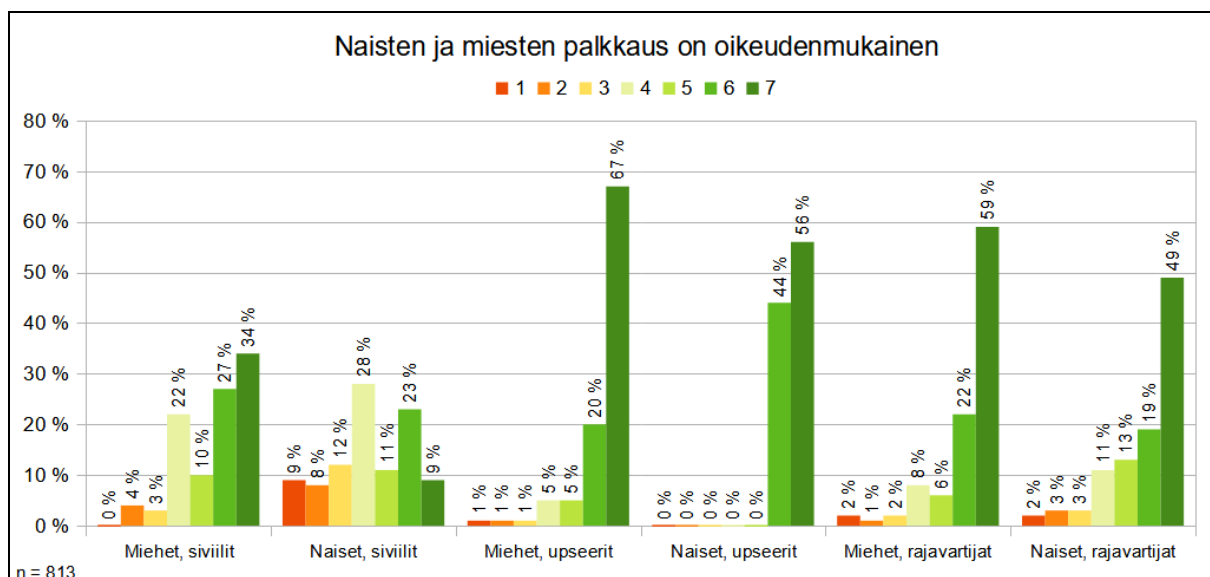
erikoisupseerit näkevät erirvoisen kohtelun johtuvan suurimmaksi osaksi heidän asemastaan työyhteisössä tai henkilökohtaisista ominaisuuksista. Siviileistä suuri osa näkee eriarvoisen kohtelun perustuvan heidän asemaan työyhteisössä ja jonkin verran myös henkilökohtaisista ominaisuuksista.

Henkilöstöryhmistä riippumatonta eriarvoista kohtelua on koettu johtuvan myös iän vuoksi. Osa vastaajista on myös kommentoinut eriarvoisen kohtelun johtuvan ulkonäöstä, erimielisyyksistä, organisaatiokulttuurista, kielestä, sisäpiiriin kuulumattomuudesta tai ihan puhtaasti kateudesta. Myös Rajavartiolaitoksen palkkausjärjestelmä on koettu eriarvoiseksi kohteluksi.

### 5.5.Palkkaus

Rajavartiolaitoksen palkkausjärjestelmä nähdään toimivana pohjana tehtäväkohtaisen palkanosan puolesta. Henkilöstö kokee pääosin, että tehtäväkohtainen palkanosa on luotettava tapa pitää huolta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta palkkauksessa. Toisaalta osa työntekijöistä kokee, että palkkausjärjestelmän mukainen henkilökohtainen palkanosan suoritusosa ei aina perustu todelliseen ammattitaitoon ja työssä osaamiseen, vaan yksilöille ”jaettavaan” numeroihin. Moni kokee, ettei palkan epätasa-arvoisuus näin ollen ole sukupuolten välinen ongelma, vaan palkkausjärjestelmä itsessään on puutteellinen ja epämotivoiva.

Kuvion 25 mukaan eniten tyytyväisiä palkkausjärjestelmään ovat upseerit, opistoupseerit ja erikoisupseerit riippumatta sukupuolesta. Myös raja- ja merivartijat ovat suurimmaksi osaksi joko täysin samaa mieltä tai lähes samaa mieltä siitä, että naisten ja miesten palkkaus on oikeudenmukainen. Vähiten tasa-arvoiseksi palkkauksen kokevat siviiliviroissa työskentelevät naiset. Tässä tulee ottaa huomioon, että kysymys on koskenut kokemuksia naisten ja miesten välisestä palkkauksesta. Vastaajilla oli mahdollisuus antaa myös avoin vastaus koskien aihetta ja sitä kautta epäkohta on täsmentynyt henkilöstöryhmien väliseksi epätasa-arvoksi.



Kuvio 25. Eri henkilöstöryhmien kokemukset palkkauksen oikeudenmukaisuudesta. 1= täysin eri mieltä, 7= täysin samaa mieltä

Naisten ja miesten välinen palkkaus koetaan kuvion 25 mukaisesti, koska muut tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden ongelmat nähdään heijastuvan välillisesti myös sukupuoleen. Avoimissa vastauksissa nouseekin esiin, että palkkaus ei toteudu naisten ja miesten välillä tasa-arvoisesti, sillä sotilasviroissa työskentelevillä on lähtökohtaisesti parempi palkkaus. Koska miehiä työskentelee enemmän sotilasviroissa ja naisia siviiliviroissa, epäkohta koetaan heijastuvan myös sukupuoleen. Muutamissa siviilien kommentteissa on mainittu, että samasta tehtävästä uskotaan maksettavan toiselle sukupuolelle eri määrä palkkaa.

*Sama tehtävä, eri palkka eli naisen palkka pienempi. (nainen, siviilivirka)*

Siviilityöntekijät kokevat, että siviilivirkoja ei nähdä yhtä tärkeiksi organisaatiossa, joten he kokevat, ettei siviilityöntekijöiden palkkaustakaan tästä syystä haluttaisi parantaa. Kyseinen mielipide kumpuaa arvostuksen puutteesta, jota monet siviilityöntekijät kokevat ja sitä kautta yhdistävät arvostuksen puutteen myös palkkauksen. Lisäksi avoimissa vastauksissa on yksittäistapauksia, joissa samoissa siviilitehtävissä työskentelevät eri sukupuolta olevat henkilöt saavat eritasoista palkkaa.

*Siviilien palkat eivät korreloi upseerien palkkojen kanssa. Esimerkiksi kandiupseeri saa vaikka vaatia 22,5 tai yli ja siviilit 19,5 tai alle, vaikka itse olen koulutustasoltani maisteri. Liittyy mielestäni sukupuoltenkin tasa-arvoon nykytilanteessa, jossa upseerit ovat pääsääntöisesti miehiä ja siviilit naisia. Siviilien töitä ei arvosteta ja palkka ei kohtaa muun valtionhallinnon, saati yritysmaailman kanssa. (nainen, siviilivirka)*

*Suurin osa naisten työtehtävien vaatimustasosta arvioidaan alhaisemmaksi mitä ne todellisuudessa ovat. Palkkalautakunnassa istuu upseereita, joilla ei ole ymmärrystä esim. taloushallinnon työtehtävistä, joten ne on arvioitu alakanttiin eikä parannusta tule. (nainen, siviilivirka)*

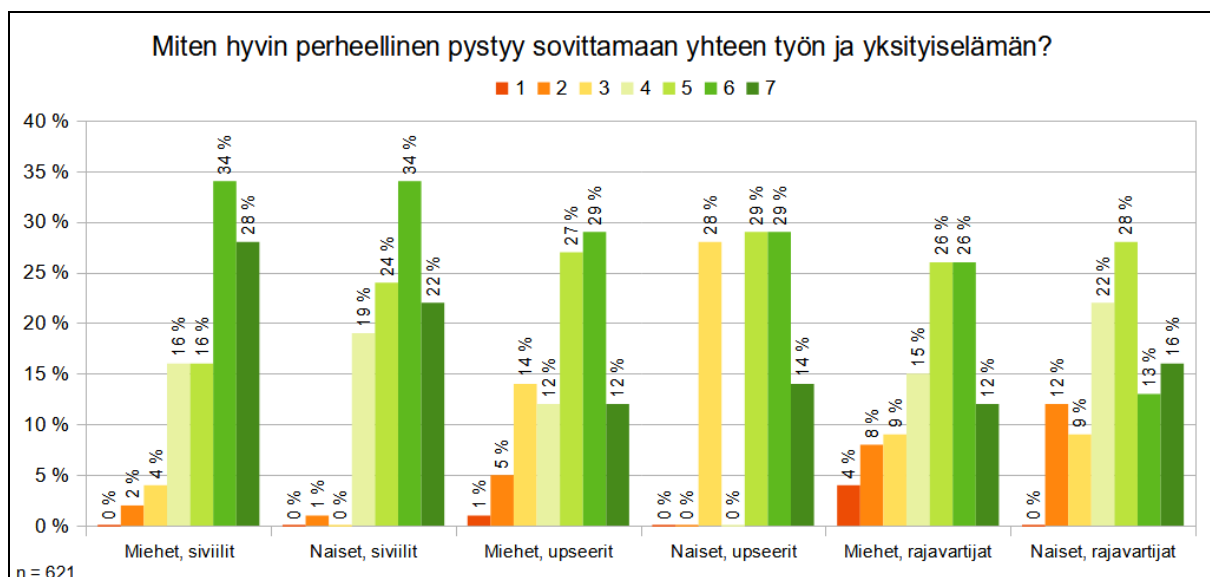
*...koulutussihteeri sai pienempää palkkaa kuin hänen seuraajakseen...palkattu koulutusupseeri. Muutoin kohdallaan. (mies, sotilasvirka)*

Siviilityöntekijät ovat maininneet useimmissa kommentteissa, että palkkauksen epäoikeudenmukaisuus on nimenomaan asia, jossa on paljon kehitettävää. Tässä ei nähdä sukupuolella olevan niin paljon merkitystä, kuin henkilöstöryhmällä. Myös muiden henkilöstöryhmien kommentit palkkauksesta liittyvät siihen, että siviilityöntekijöiden ja sotilasvirassa olevien henkilöiden palkkatasossa on suuri kuilu. Monet mainitsevatkin, että siviilityöntekijöiden tehtäväkohtaiset palkat ovat arvioitu alakanttiin. Tästä syystä moni siviilityöntekijä on kommenttien mukaan turhautunut tilanteeseen, jossa heidän siviilipuolen yliopistotutkintoa ei arvosteta Rajavartiolaitoksessa palkassa näkyvässä muodossa.

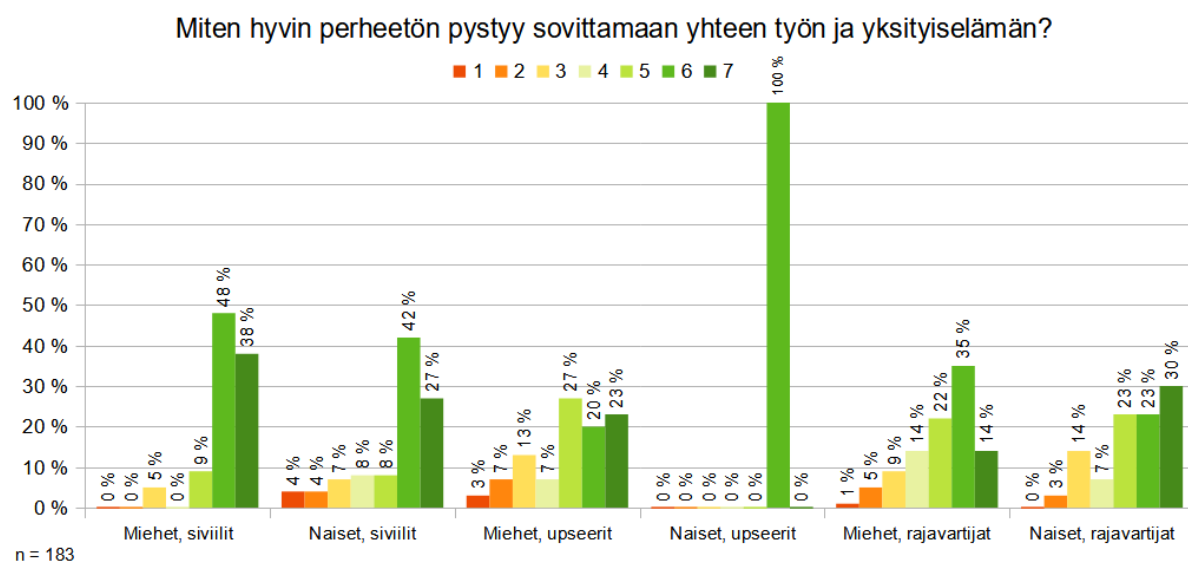
## 5.6. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen mahdollisuudet koetaan kaikista tasa-arvoisimmaksi ja yhdenvertaisimmaksi osa-alueeksi. Henkilöstö on kyennyt mielestään yhdistämään hyvin tai erittäin hyvin työn ja vapaa-ajan oli vastaajalla perhettä tai ei.

Perhevapaiden käytön mahdollisuudet on arvioitu kaikissa henkilöstöryhmissä hyvin tasa-arvoisiksi. Sukupuolen perusteellakin näyttää olevan, että henkilöstö kokee mahdollisuuksien olevan tasevertaiset. Osalla vastaajista ei ole perhettä tai kokemusta esimerkiksi perhevapaista ja näin ollen moni ei osaa ottaa kantaa mahdollisuuksiin käyttää perhevapaita. Kuvioista 26 voidaan nähdä, että perheelliset jokaisessa henkilöstöryhmässä kokevat työn ja vapaa-ajan yhdistämisen olevan hyvällä tasolla. Samat kokemukset ovat myös perheettömällä kuvion 27 perusteella.



Kuvio 26. Perheellisten kokemukset työn ja vapaa-ajan yhdistämisestä. 1= erittäin huonosti, 7= erittäin hyvin



Kuvio 27. Perheettömien kokemukset työn ja vapaa-ajan yhdistämisestä. 1= erittäin huonosti, 7= erittäin hyvin

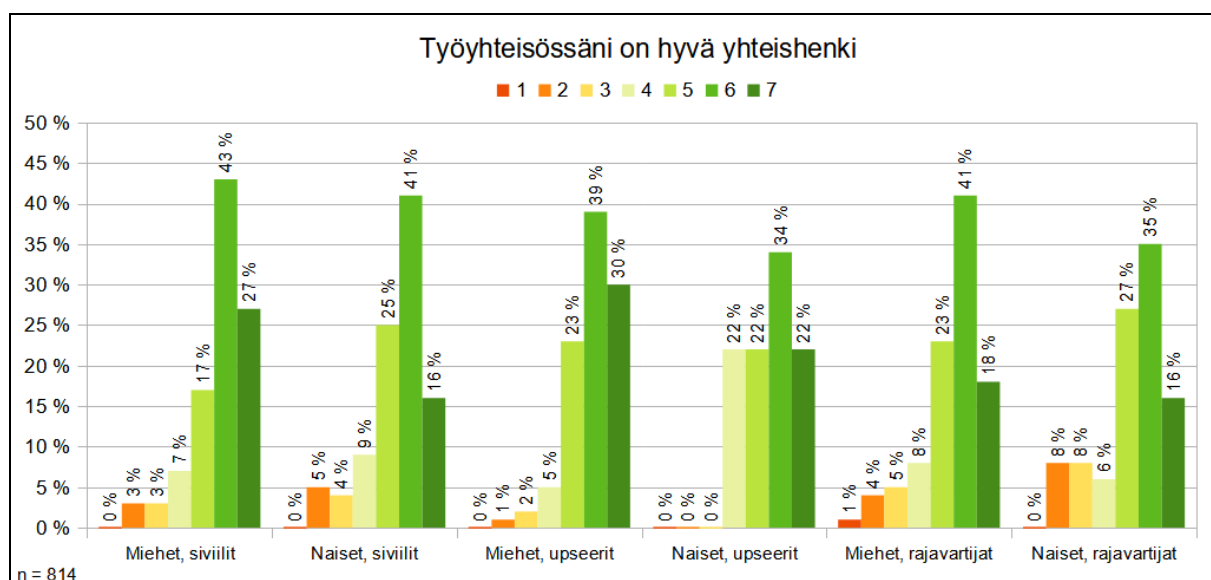
Haasteita ilmenee eniten sotilasvirassa työskentelevillä, jotka ovat operatiivisissa tehtävissä. Kyseisessä tehtävässä komennukset, työaikamuutokset ja kankea työvuorosunnittelu saattavat sotkea paljonkin vapaa-ajan ja perhe-elämän yhteensovittamista työn kanssa. Samoin pitkän työmatkan yhdessä jaksotyön kanssa vedotaan vaikeuttavan elämän eri osa-alueiden yhteensovittamista. Upseereiden nopea urakierto hankaloittaa heidän henkilöstöryhmässä eniten, sillä osa joutuu työskentelemään eri paikkakunnalla, jossa perhe asuu.

Osa sotilasvirassa palvelevista mainitsee myös heikon henkilöstötilanteen kasaavan tehtäviä ja aiheuttavan ylikuormitusta työn puolesta. Siviilit näkevät suurimmat haasteet etätöiden mah-

dollistamisessa. Moni siviili kokee, että etätöihin suhtaudutaan sotilaallisen jäykästi eikä etätöihin anneta mahdollisuutta muuten kuin pakon edessä. Tämä on aiheuttanut haasteita monen siviilityöntekijän perhe-elämän ja työn yhteensovittamiseen. Näissä tapauksissa moni työntekijä kokee, että heillä olisi mahdollisuus etätöihin, mutta kankea järjestelmä ei sitä mahdollista. Lisäksi siviilitehtävissä työskentelevät ovat tyytymättömiä etätöiden joustamattomuuteen, sillä työajat ovat silti kiinteät.

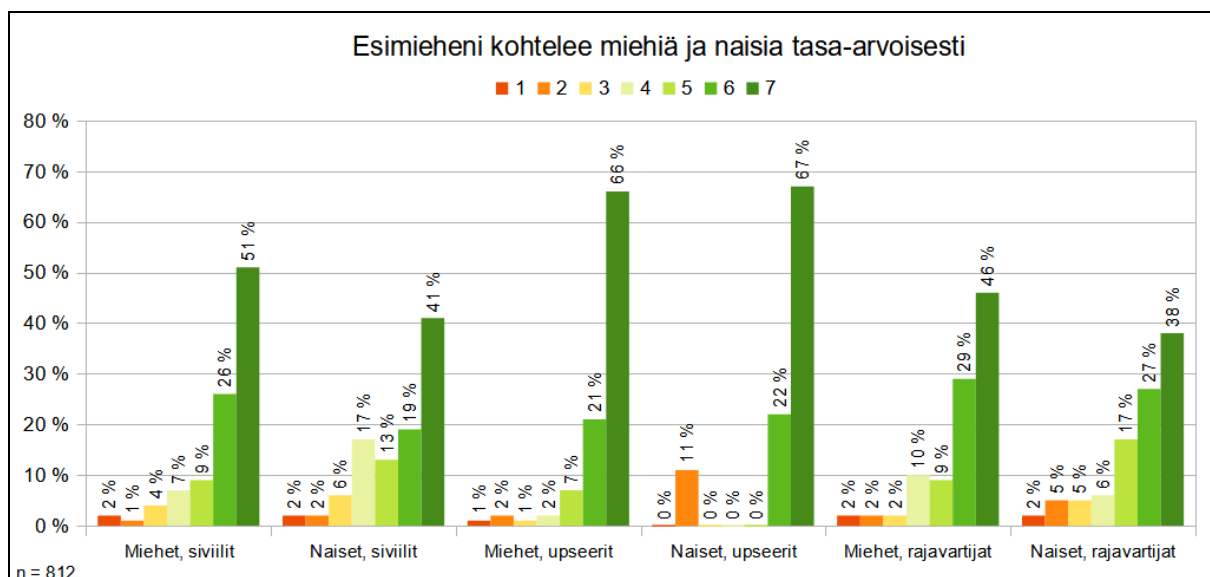
### 5.7. Työilmapiiri ja johtaminen

Riippumatta vastaajan henkilöstöryhmästä suurin osa työntekijöistä on sitä mieltä, että työyhteisössä on aina tai lähes aina hyvä yhteishenki. Suuri osa henkilöstöstä on myös sitä mieltä, että he saavat apua työtovereiltaan ja kannustusta esimieheltä. Kuvion 28 perusteella voidaan todeta, että kaikki henkilöstöryhmät riippumatta sukupuolesta näkevät vallitsevan yhteishengen olevan vähintään hyvällä tasolla.



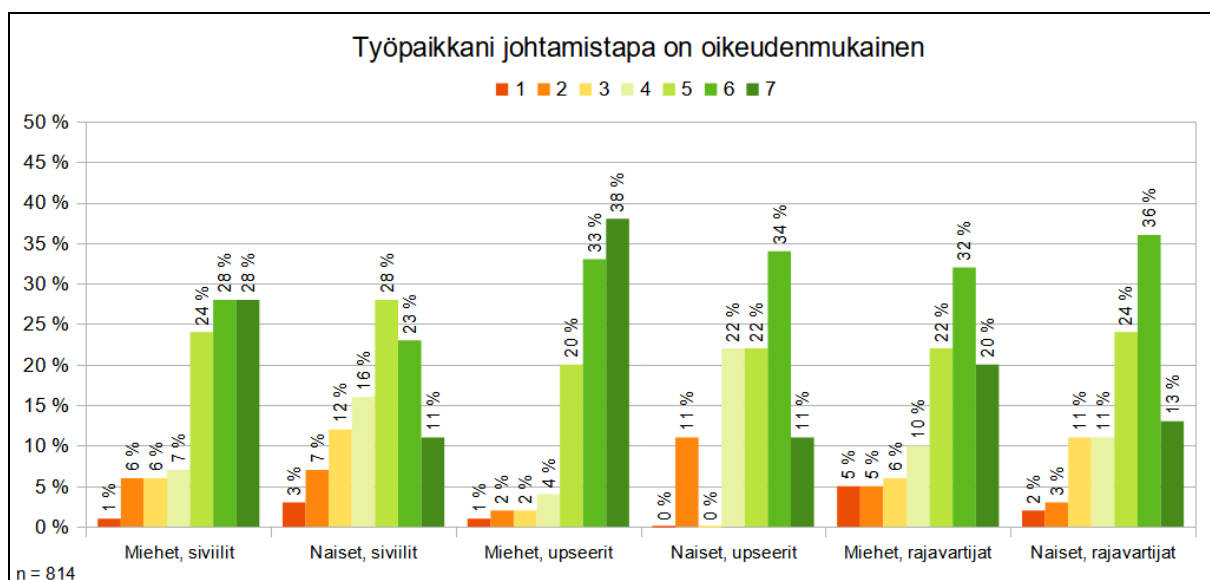
Kuvio 28. Kokemukset yhteishengestä sukupuolen ja henkilöstöryhmän mukaan eriteltynä. 1= täysin eri mieltä, 7= täysin samaa mieltä

Kysyttäessä esimiehen tasavertaisesta kohtelusta naisia ja miehiä kohtaan kaikki henkilöstöryhmät kokevat kohtelun olevan pääsääntöisesti tai aina yhdenvertaista riippumatta sukupuolesta. Kuvion 29 mukaan pieni 1 prosentin määrä kaikista muista paitsi naisupseereista kokee, että esimies ei kohtele naisia ja miehiä ollenkaan tasa-arvoisesti. Osa vastaajista näkee työilmapiiriin johtuvan myös siitä, kuinka paljon sotilaita ja siviileitä työyhteisössä on ja riippuvan myös siitä minkälaisia esimiehiä yksikössä työskentelee.



Kuvio 29. Kokemukset miesten ja naisten tasa-arvoisesta kohtelusta sukupuolen ja henkilöstöryhmän mukaan eriteltynä. 1= täysin eri mieltä, 7= täysin samaa mieltä

Oman yksikön johtamistapa koetaan pääsääntöisesti oikeudenmukaiseksi suuressa osassa henkilöstöryhmiä. Kuviossa 30 miesupseerit kokevat johtamistavan eniten oikeudenmukaisimmaksi, kun taas naisupseerien mielipiteet eroavat hieman mieskollegoiden näkemyksistä. Samoin siviilityöntekijöiden kannoissa näyttää olevan naisten ja miesten välillä hienoista eroa. Raja- ja merivartijan tehtävissä työskentelevät henkilöt kokevat työpaikan johtamistavan lähes samalla tavalla sukupuolesta riippumatta.



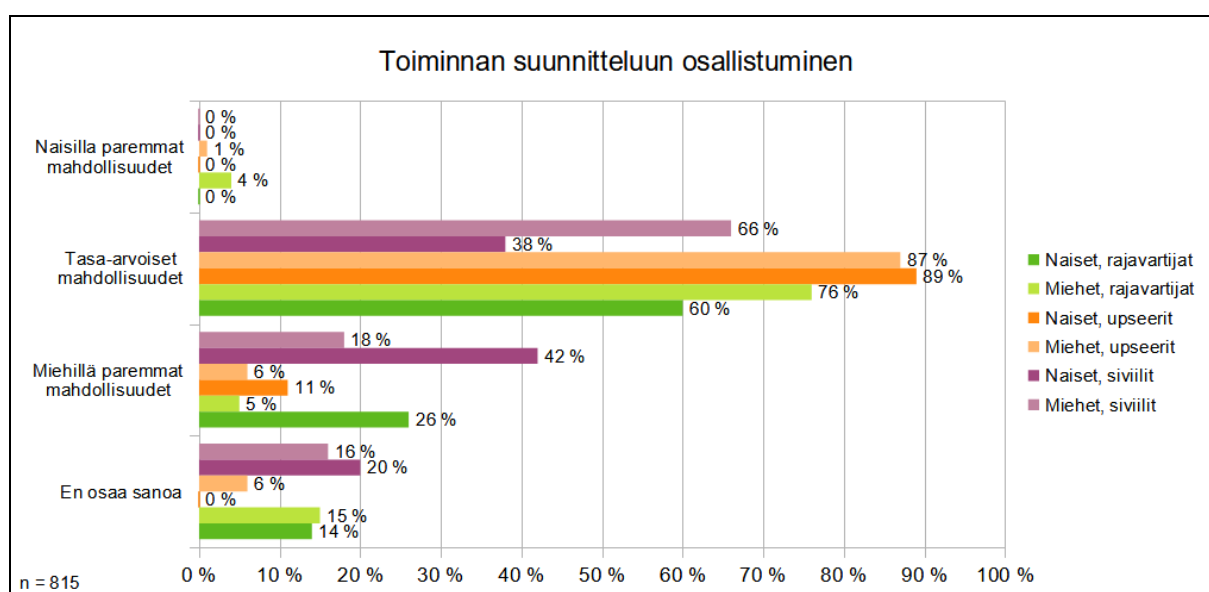
Kuvio 30. Kokemukset työpaikan johtamistavan oikeudenmukaisuudesta sukupuolen ja henkilöstöryhmän mukaan eriteltynä. 1= täysin eri mieltä, 7= täysin samaa mieltä

Osa henkilöstöstä on kritisoinut organisaation johtamistapaa liian sotilaallisena. Tämän perusteella osittain jäykkä johtamistapa mahdollistaa sotilasjohtamisen työyhteisössä, jossa osa

työntekijöistä on kuitenkin siviileitä. Samalla sotilasjohtaminen nähdään joissain kommentissa vanhanaikaisena tapana johtaa asioita, joka ei nykyään johda hyviin tuloksiin organisaatiossa eikä myöskään edesauta työhyvinvointia.

*Sotilashierarkia aiheuttaa usein sotilaiden välille "herran pelko" asetelman, jossa usein hyvin helposti unohdetaan hyvän johtamisen periaatteet ja käsketään oman arvomerkin ja sen tuoman vaikutusvallan kautta. Siviilien osalta heidän kohtelunsa on kunnioitettavampaa, koska heitä ei ole "koulutettu" sietämään ehkä siviilien näkökulmasta jopa epäasiallista johtamistapaa, toisin kuin esim. upseeristoa. (upseeri)*

Lähes kaikki henkilöstöryhmät ovat sitä mieltä, että molemmilla sukupuolilla on tasavertaiset mahdollisuudet osallistua toiminnan suunnitteluun. Tästä huolimatta kuvion 31 perusteella 42 prosenttia siviilitehtävissä työskentelevistä naisista ja 26 prosenttia raja- ja merivartijanaisista kokee, että miehillä on paremmat mahdollisuudet osallistua toiminnan suunnitteluun. Mikään henkilöstöryhmä tai kumpikaan sukupuoli ei kuitenkaan arvioi, että naisilla olisi paremmat mahdollisuudet osallistua toiminnan suunnitteluun.



Kuvio 31. Kokemukset toiminnan suunnitteluun osallistumisesta sukupuolen ja henkilöstöryhmän mukaan eriteltynä

Siviilit kokevat suurimmaksi osaksi, että toiminnan suunnittelu on lähtökohtaisesti sotilasviroissa työskentelevien tehtävä, joten he eivät siviiliviran puolesta osallistu samalla tavalla toiminnan suunnitteluun. Siviilinaiset ovat joissain tapauksissa sitä mieltä, että heitä ei oteta suunnitteluun mukaan, vaikka suunnittelu koskisikin heidänkin asioitaan. Upseerien mielipiteet muodostuvat siitä, että suunnitteluun osallistuminen perustuu tehtävään eikä sukupuoleen.

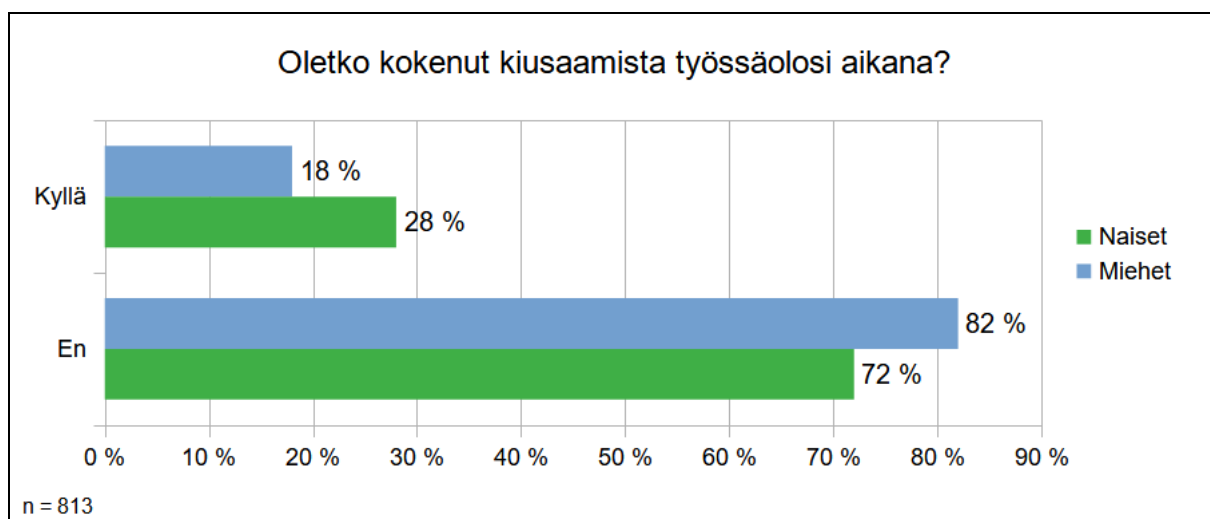
Jo monesti esiin tullut fakta, että miehiä on enemmän korkeammissa sotilastehtävissä vaikuttaa siihen, että miehillä koetaan osittain olevan paremmat mahdollisuudet osallistua toiminnan suunnitteluun.

Raja- ja merivartijan tehtävissä työskentelevät miehet nostavat muutamassa kommentissa esiin kokemuksen, joissa heidän mukaansa naiset eivät itse halua suunnittelutehtäviin tai projekteihin mukaan. Raja- ja merivartijanaiset puolestaan kokevat, että heitä ei haluta suunnittelu- projekteihin mukaan tai kokevat sen hyödyttömäksi, sillä heistä tuntuu, ettei naisten mielipiteitä arvosteta samalla tavalla kuin miesten. Myös epäviralliset tapahtumat ja henkilösuhteet nähdään osittain vaikuttavan mahdollisuuksiin osallistua suunnitteluun.

*Liian paljon asioita sovitaan saunailloissa ja siinä syntyvässä hyvävelikerhossa.*  
(nainen, sotilasvirka)

## 5.8. Kiusaaminen ja häirintä

Naisista 28 prosenttia ja miehistä 18 prosenttia on kokenut kiusaamista jossain vaiheessa uraa. Kuviossa 32 on eritelty naisten ja miesten kokemukset kiusaamisesta työssäoloaikana. Naisten tapauksissa 12 prosenttia ja miesten kohdalla 17 prosenttia kiusaamistapauksista jatkuu edelleen. Kiusaaminen on tapahtunut suurimmaksi osaksi työyhteisön sisällä, mutta raja- ja merivartijan tehtävissä työskentelevistä naisista ovat kokeneet jonkin verran kiusaamista myös työyhteisön ulkopuolelta tai molemmista.

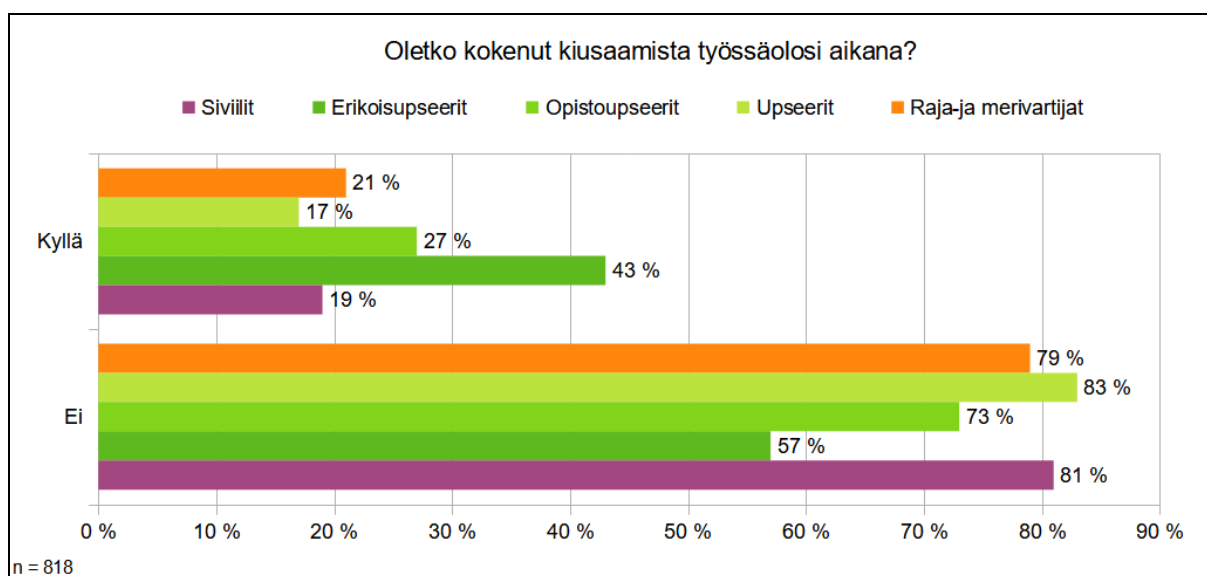


Kuvio 32. Kokemukset kiusaamisesta sukupuolen mukaan eriteltyinä

Suurella osalla tapauksia kiusaaja on ollut esimies tai vertainen. Erot vaihtelevat henkilöstöryhmän mukaan. Kuviossa 33 on esitetty kokemukset ainoastaan henkilöstöryhmän mukaan eriteltyinä. 67 prosenttia siviilimiehistä on kokenut kiusaamista esimieheltä ja 33



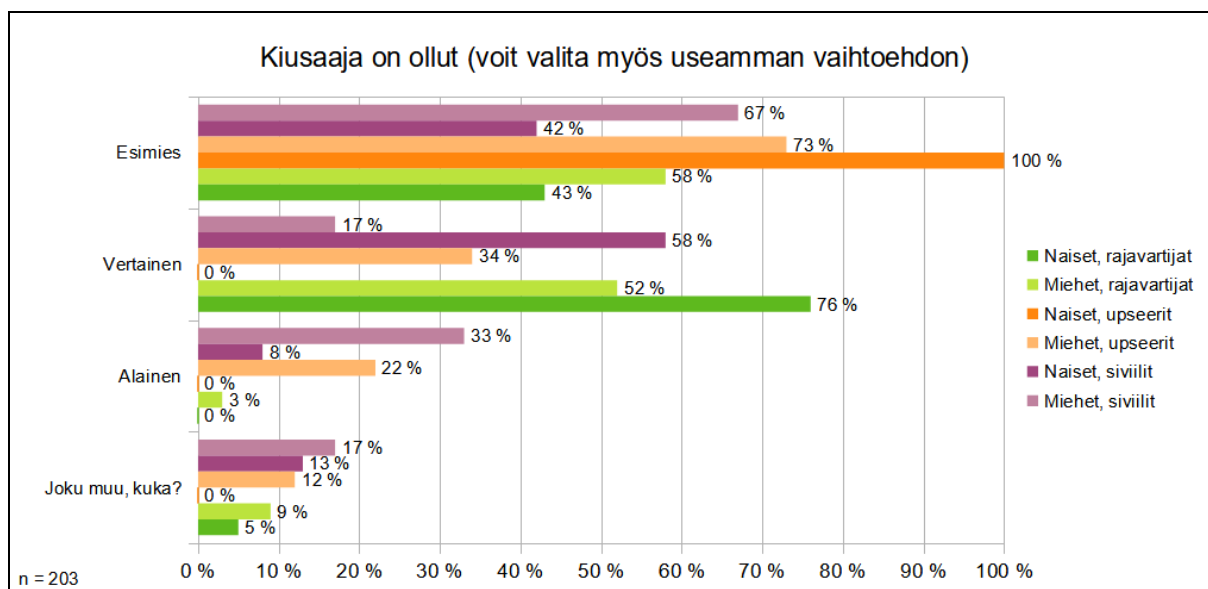
prosenttia alaiselta. 58 prosenttia kiusaamistapauksista siviilinaisia kohtaan on koettu vertaiselta ja 42 prosenttia esimieheltä.



Kuvio 33. Kokemukset kiusaamisesta henkilöstöryhmän mukaan eriteltynä

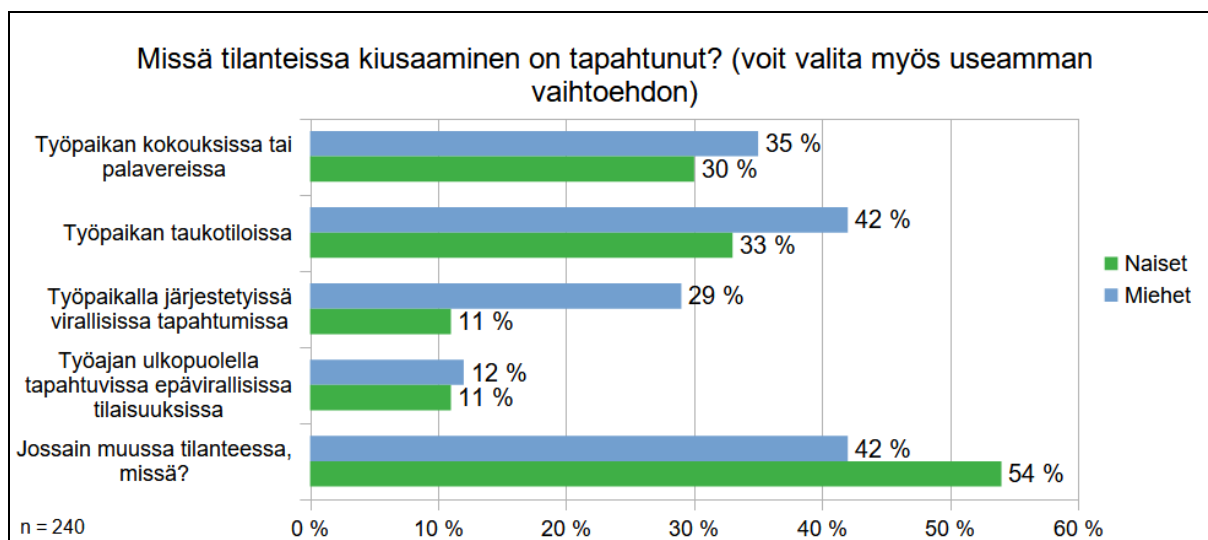
Kuvion 34 perusteella siviilit ovat kokeneet kiusaamista jonkin verran työyhteisön ulkopuolelta riippumatta sukupuolesta. 73 prosenttia miesupseereiden kiusaamiskokemuksista on koettu esimieheltä, 34 prosenttia vertaiselta ja 22 prosenttia alaiselta. Naisupseerien kaikki kohdatut kiusaamiskokemukset on koettu esimieheltä. Kiusaamista kokeneet raja- ja merivartijamiehet ovat lähes puolessa tapauksissa kokeneet kiusaamista esimieheltä tai vertaiselta. Raja- ja merivartijanaisista 76 prosenttia kiusaamisista on ollut vertaisen toimesta ja 43 prosenttia esimieheltä.

Kiusaamista on myös koettu muun kuin esimiehen, vertaisen tai alaisen toimesta. Nämä kokemukset ovat tulleet sidosryhmiin kuivilta henkilöiltä tai asiakkailta. Myös esimiehen vertaiselta tai toisen yksikön virkamieheltä on koettu kiusaamista. Tämä on tullut esiin, kun vastaaja on valinnut kuvion 34 vaihtoehdon ”Joku muu, kuka?”.



Kuvio 34. Kokemukset kiusaajasta sukupuolen ja henkilöstöryhmän mukaan eriteltynä

Kuvion 35 perusteella koettu kiusaaminen on tapahtunut sukupuolesta riippumatta melko samanlaisissa tilanteissa. Miehet ovat kokeneet kiusaamista kuitenkin hieman enemmän työpaikalla järjestetyissä virallisissa tapahtumissa. Henkilöstöryhmällä ei näyttäisi olevan merkitystä siihen missä tilanteissa kiusaamista on koettu. Yleensä tapaukset on koettu töissä ja kiusaaminen on tapahtunut joko kokouksissa, palavereissa tai taukotiloissa.

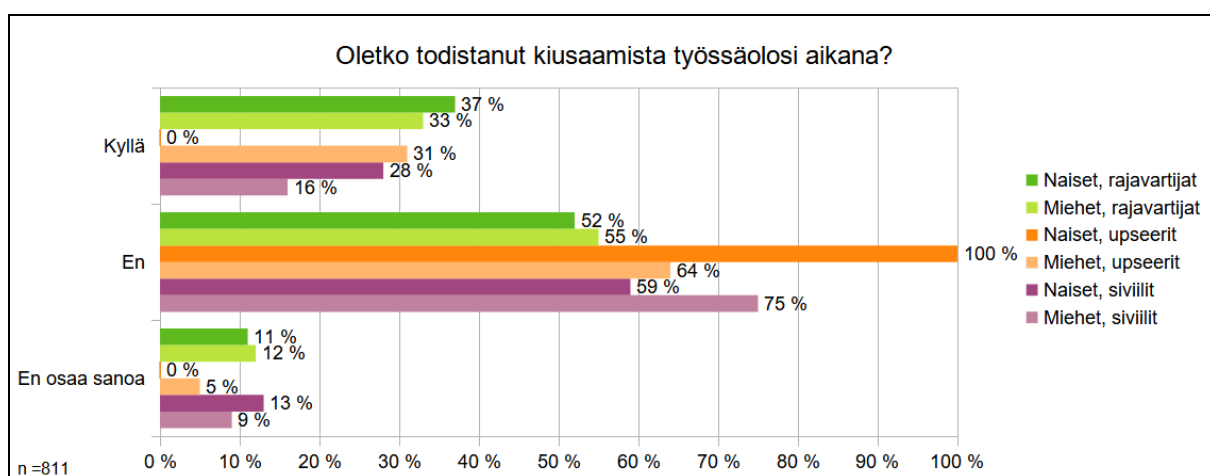


Kuvio 35. Kokemukset kiusaamistilanteista sukupuolen mukaan eriteltynä

Kuvion 35 kysymyksen vastausvaihtoehdoista oli valittavissa myös kohta ”Jossain muussa tilanteessa, missä?” ja kyseinen kohta on valittu hyvin samanlaisilla perusteluilla riippumatta vastaajan henkilöstöryhmästä. Lähes kaikki vastaajat ovat kertoneet kiusaamisen liittyvän päivittäiseen työntekoon ja kaikkeen työpaikalla liittyvään toimintaan. Osa vastaajista kertoo kiusaamisen tapahtuneen työmatkoilla, koulutuksissa tai partioiden yhteydessä. Muutama

vastaaja on kokenut, että kiusaaminen on tapahtunut selän takana ja tullut ilmi esimerkiksi valheellisten tietojen levittämisenä.

Vastaajat ovat todistaneet kiusaamista enemmän kuin ovat itse kokeneet. Sukupuolella ei näyttäisi olevan kiusaamisen havainnoissa suuria eroja. Naisupseerit ovat kuitenkin ainoa ryhmä, joka ei ole havainneet muihin kohdistuvaa kiusaamista. Myös suuri osa muista henkilöstöryhmistä on sitä mieltä, etteivät he ole todistaneet kiusaamista työssäolon aikana. Tästä huolimatta opistoupseereista 40 prosenttia on todistanut kyseistä toimintaa, ja raja- ja merivartijoistakin vähintään 33 prosenttia. Kuviossa 36 on eritelty kokemukset sukupuolen ja henkilöstöryhmän mukaan.



Kuvio 36. Kokemukset kiusaamisen todistamisesta sukupuolen ja henkilöstöryhmän mukaan eriteltyinä

Kiusaamiseksi on koettu ulkopuolelle jättäminen, yleinen sovinistinen käytös, toisen työntekijän nimittely, huutaminen, henkilön tai työn vähättely sekä monessa tapauksessa selän takana puhuminen ja juorujen levittäminen. Kyseiset kokemukset tai asiat eivät ole sukupuolisidonnaisia tai keskittyneet myöskään tiettyihin henkilöstöryhmiin.

Raja- ja merivartijat ovat kommenttien mukaan useimmassa tapauksessa todistaneet kiusaamista esimiehen toimesta. Monet kokevat kiusaamisen johtuvan siitä, että esimies on persoonaltaan hankala eikä hän ole esimiestaidoiltaan pätevä. Kyseessä ei siis ole ollut yksittäiseen henkilöön kohdistuva kiusaaminen. Muissa tapauksissa hyvin usea kommentoija kokee kiusaamisen olevan selän takana puhumista, juorujen levittämistä sekä mielipiteiden vähättelyä. Monesti kiusaamisen kokemukset ovat liittyneet siihen, että henkilöstä on vitsailtu joko asianosaisen läsnäollessa tai selän takana ja kyseinen toiminta on vitsin varjolla jatkunut jo pitkään. Osa kommentoijista onkin kohdannut tilanteet ulkopuolisena haastaviksi, sillä asiasta mainitsemalla saattaa itse joutua kiusaamisen kohteeksi. Moni raja- ja merivartija

nostaa esille, että henkilöstöryhmän sisällä on paikoin suuret mielipide-erot ikäluokkien välillä maailmankuvasta ja ongelmat nousevat esiin nimenomaan eri ikäryhmien välillä.

*Vähättelyä, perättömien juttujen levittämistä, ivallista kommentointia toisen työntekoon. Todella harvoin tämä paskanpuhujaporukka päin naamaa sanoo mitään, vaan puhuvat selän takana. Tällaisen seuraaminen on melko raskasta ja väsyttävää, vaikka se ei kohdistukaan itseeni. Ja tuollaiseen on paha mennä puuttumaan, koska tuollaisten juttujen "vääränlainen" kommentointi kuitataan leikkipuheina tai vanhempien ja kokeneempien työntekijöiden auktoriteetin kyseenalaistamisena. "Etkö sinä poika leikkiä ymmärrä? Näin täällä on aina ollut." Uskon kyllä itse erottavani myrkyllisen paskan levityksen muista oikeista leikkipuheista. (raja-/merivartija)*

Osa vastaajista painottaa kommentissaan, että kiusaaminen Rajavartiolaitoksessa on vähentynyt huomattavasti viimeisten vuosikymmenten aikana, vaikka ei ole täysin loppunutkaan. Osa vastaajista kommentoi, että osa kiusaamistapauksista on loppunut, kun kiusaajaksi koettu henkilö on siirtynyt eläkkeelle. Aikaisemmin kiusaaminen on ilmennyt aggressiivisina ja fyysisinä toimina toisin kuin nykyään kiusaaminen on koettu olevan enemmän henkistä ja poissulkevaa käytöstä aggressiivisuuden sijaan. Upseeristo on todistanut kommenttien perusteella enemmän aggressiivista käytöstä, kuten huutamista esimiehen toimesta. Siviilien kokemukset ovat enemmän työn vähättelyä ja virheiden julki tuomista suuren joukon edessä, joka on koettu nöyryyttäväksi.

*Julkisesta "nolaamisesta" esimerkiksi tuomalla tehtyjä virheitä esiin palaverissa, vaikka asialle olisi parempikin foorumi. (siviilivirka)*

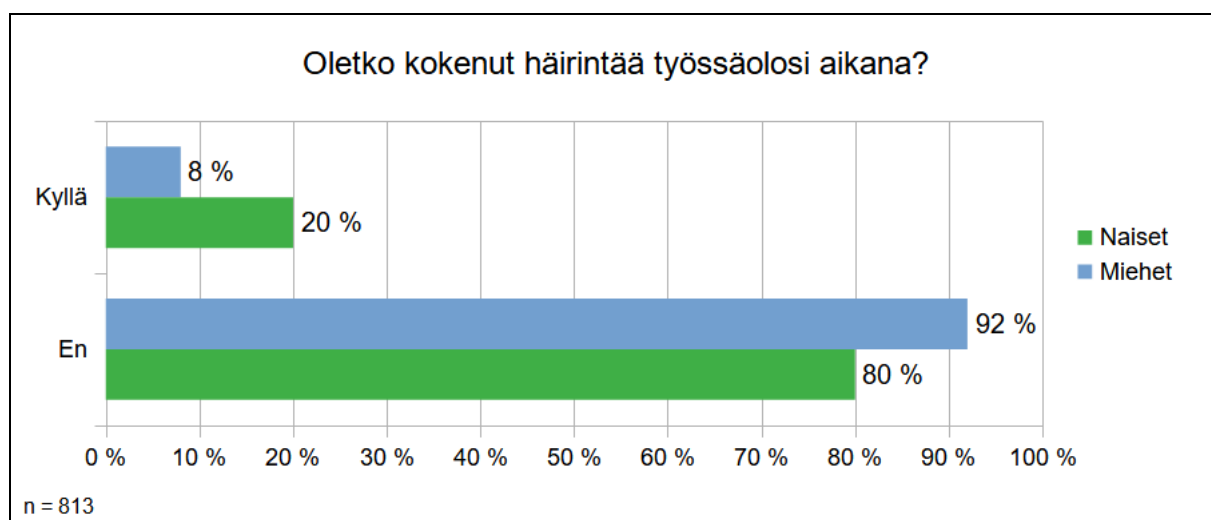
Moni vastaaja nostaa esiin organisaatiokulttuurin vaikutukset käytökseen. Usea sotilasvirassa työskentelevä on viitannut käsitteeseen "vittuilu on välittämistä", jossa tietynlainen nälviminen koetaan olevan osa Rajavartiolaitoksen toimintakulttuuria ja juontaa juurensa veljellistä naljailusta. Samalla kommentoijat ovat todenneet, että jossain vaiheessa vitsailu on mennyt yli eikä toinen osapuoli osaa ehkä rajoittaa asioita joista vitsailla, vaan menee henkilökohtaisuuksiin. Kiusaamista on koettu todistettavan myös tilanteissa joissa virheiden esiin tuominen on tehty tarkoituksena nolata työntekijä tai muuten muistuttaa häntä aika ajoin aikaisemmin tehdystä virheestä.

*Vakavaakin kiusaamista esiintyy. Ihmisiä väsyä ja hakeutuu muualle kun heitä ei löydetä. Lisäksi ihmisistä muodostetaan mielikuvia kolmannen osapuolen kautta ja esim. tämä vaikuttaa yskilön mahdollisuuksiin hakeuta uusiin tehtäviin tai*

*muihin mielekkäisiin tilaisuuksiin tai muihin kokonaisuuksiin. Kohdehenkilöt eivät puhu koska pelkäävät asian pahentuvan. (upseeri)*

Useassa tapauksessa kiusaamista on todistettu tilanteissa, joissa kiusaaja on esimies. Upseerien kommentteissa nousee myös esiin näkökulma, jossa joissain tapauksissa alainen on ollut tyytymätön johonkin esimiehen päätökseen tietämättä kaikkia taustoja ja alainen on alkanut mustamaalata ja levittää valheellisia tietoja esimiehistä. Näissä kommentteissa on nostettu esiin, että usein puhutaan esimiestaitojen puutteesta, vaikka välillä alaisilta puuttuu myös kyky olla yhteistyökykyinen.

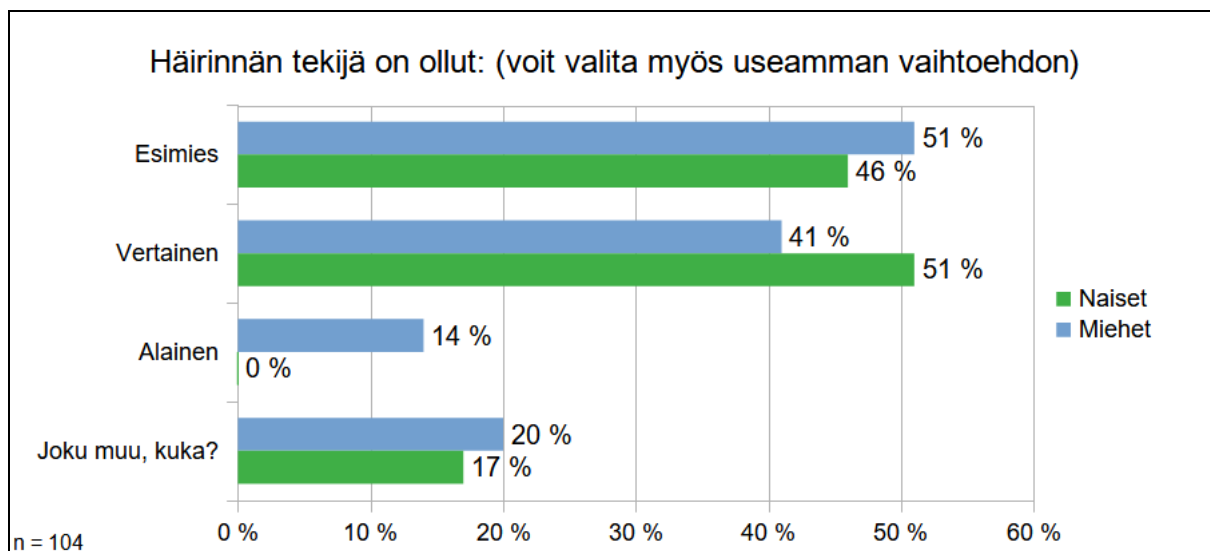
Kuvion 37 mukaan 20 prosenttia naisista ja 8 prosenttia miehistä on kokenut häirintää työssäoloaikanaan. Naisista 9 prosenttia ja miehistä 23 prosenttia on vastannut häirinnän jatkuvan edelleen. Naisista 14 prosenttia ja miehistä 17 prosenttia ei tiedä jatkuuko häirintä edelleen. Henkilöstöryhmällä ei näytä olevan merkitystä häirinnän kokemiseen, koska kaikissa henkilöstöryhmissä naiset ovat kokeneet enemmän häirintää kuin miehet. Pienin ero sukupuolten välillä on siviilityöntekijöiden henkilöstöryhmässä, jossa naiset ovat kokeneet vain 8 prosenttia enemmän häirintää kuin miehet. Raja- ja merivartijoiden sekä upseerien henkilöstöryhmissä naiset ovat kokeneet 17 prosenttia enemmän häirintää kuin saman henkilöstöryhmän miehet.



Kuvio 37. Kokemukset häirinnästä sukupuolen mukaan eriteltynä

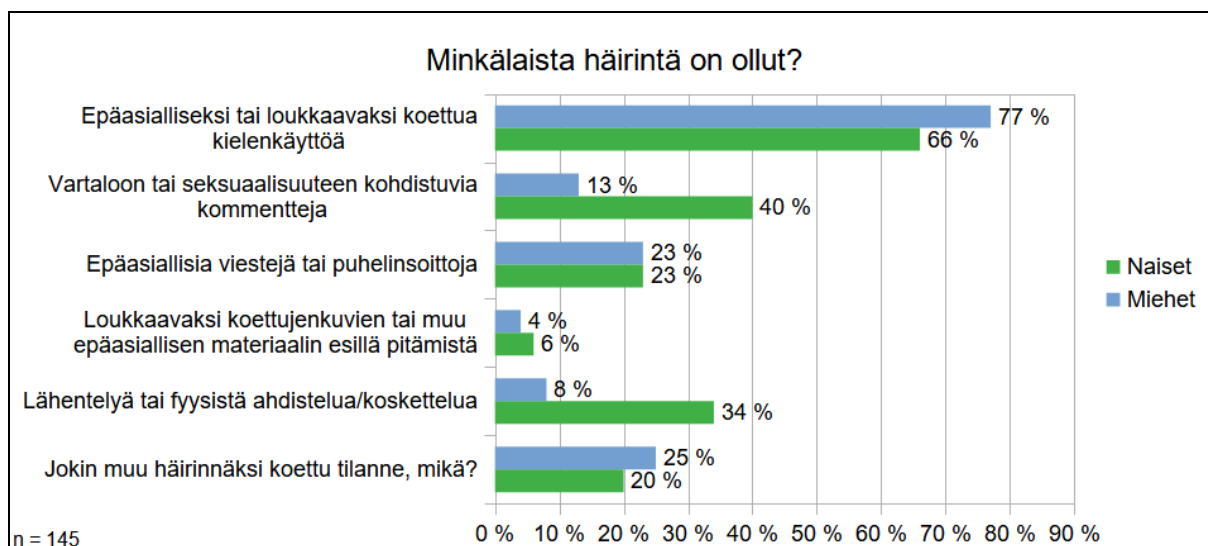
Yli 70 prosenttia molempien sukupuolien häirintäkokemuksista on tapahtunut työyhteisön sisällä henkilöstöryhmästä riippumatta. Raja- ja merivartijat sekä siviilit ovat myös kokeneet häirintää työyhteisön ulkopuolelta. Lisäksi raja- ja merivartijat, upseerit ja opistoupseerit ovat kokeneet häirintää sekä työyhteisön sisältä että ulkopuolelta. Kuviosta 38 tulee esiin, että 51 prosenttia häirintää kokeneista miehistä on ilmoittanut häirinnän tekijäksi esimiehen, 41

prosenttia vertaisen, 14 prosenttia alaisen ja 20 prosenttia jonkun muun. Häirintää kokeneista naisista 51 prosenttia on kokenut häirintää vertaiselta, 46 prosenttia esimieheltä ja 17 prosenttia joltain muulta. Tapauksissa, joissa vastaaja on valinnut vaihtoehdon ”Joku muu, kuka?” kyseessä on ollut toisen yksikön työntekijä, asiakas tai sidosryhmän edustaja.



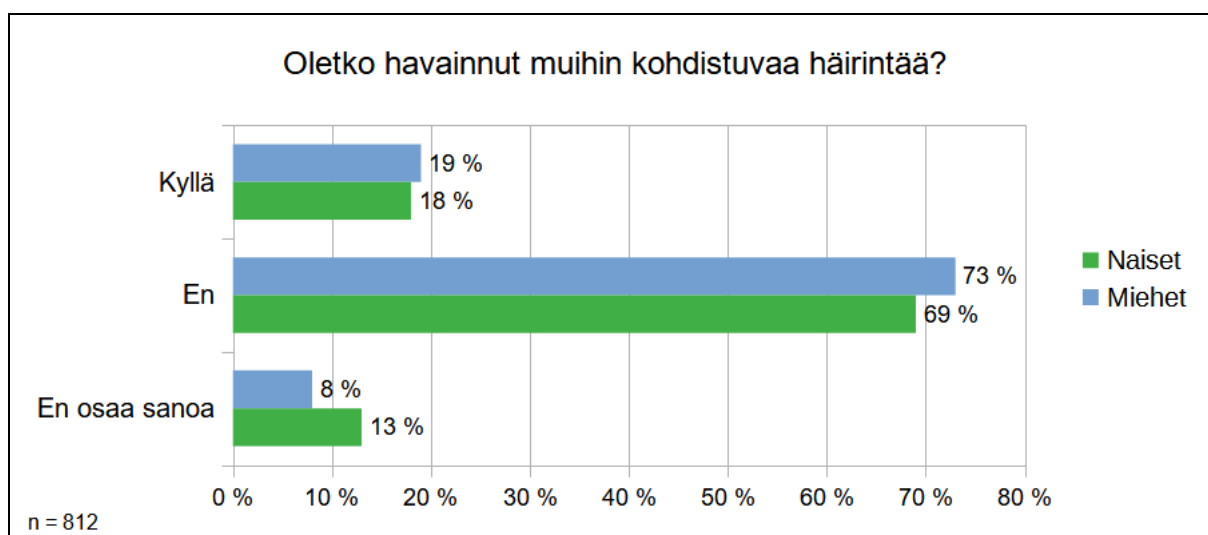
Kuvio 38. Kokemukset häirinnän tekijästä sukupuolen mukaan eriteltynä

Suurin osa häirinnäksi koettua toimintaa sukupuolesta riippumatta on ollut kuvion 39 perusteella epäasiallinen tai loukkaava kielenkäyttö. Kyseinen käytös on joko kohdistunut paikalla olevaan henkilöön tai tapahtunut kohdehenkilön poissa ollessa. Miehet ovat kokeneet kyseistä toimintaa hieman enemmän kuin naiset. Naiset ovat kokeneet miehiä enemmän seksuaalista häirintää kuten lähentelyä tai vartaloon tai seksuaalisuuteen kohdistuvia kommentteja. Vastaajat, jotka ovat valinneet kuviossa 39 olevan vaihtoehdon ”Jokin muu häirinnäksi koettu tilanne, mikä?” ovat kokeneet häirinnäksi vähättelyn ja arvostuksen puutteen. Kyseiset asiat ovat kuitenkin enemmän epäyhdenvertaisen kohtelun, syrjinnän tai kiusaamisen määreet täyttävää eikä määritelmänä suorannaisesti häirintää.



Kuvio 39. Koetun häirinnän laatu sukupuolen mukaan eriteltynä

Muihin kohdistuvaa häirintää on myös havaittu kummankin sukupuolen toimesta. Kuvion 40 mukaan miehet ja naiset ovat havainneet muihin kohdistuvaa häirintää lähes saman verran: miehet 19 prosenttia ja naiset 18 prosenttia. Vertaamalla kuviota 40 kuvioon 39 voidaan todeta, että naiset ovat havainneet lähes saman verran häirintää kuin itse ovat kokeneet. Miehet ovat havainneet muihin kohdistuvaa häirintää enemmän kuin ovat itse kokeneet. Tässäkään tapauksessa vastaajan henkilöstöryhmällä ei näyttäisi olevan merkitystä kokemuksiin.



Kuvio 40. Havainnot muihin kohdistuvasta häirinnästä sukupuolen mukaan eriteltynä

Muihin kohdistuvaan häirintään on lueteltu epäasiallinen ja alentava kielenkäyttö, joka on liittynyt sukupuoleen, etnisyyteen tai seksuaaliseen suuntautumiseen. Miehet ja naiset ovat kokeneet todistavansa häirintää joko yleisesti naissukupuolta kohtaan tai esimiehen toimesta alaisiin riippumatta sukupuolesta. Eniten häirintää ovat vastanneet havainneensa raja- ja

merivartijat: 21 prosenttia. Vähiten toisiin kohdistuvaa häirintää ovat havainneet naisupseerit: 11 prosenttia. Tässä tapauksessa tulee kuitenkin ottaa huomioon, että kokemukset havainnoista eivät välttämättä kohdistu aina vastaajan omaan henkilöstöryhmään.

Miehet ovat pääsääntöisesti havainneet häirintää, joka on kohdistunut kumpaakin sukupuoleen, mutta enimmäkseen naisiin. Tämä on voinut olla alentavaa puhetta tai seksuaalista häirintää ja henkilökohtaisen tilan rikkomista. Miehet ovat myös todistaneet häirinnäksi lueteltua naissukupuolen yleistä esineellistämistä esimerkiksi kahvipöytäkeskusteluissa. Häirintää on katsottu olevan myös epäsuora kommentointi vastakkaista sukupuolta kohtaan, vaikka kommentit eivät liittyisikään henkilökohtaisesti kollegaan. Muutama mies on kommentoinut häirinnän olevan suoraan esimiesasema väärinkäyttöä.

*Vanhempien mieskollegoiden naisiin kohdistuvaa epämiellyttävän näköistä halailua ja kaksimielisiä puheita. Naiset on siirretty pois yksiköstä. (mies)*

*Naista on häiritty puhumalla hänen kuullen seksuaalisävytteisiä juttuja ja kommentoimalla naisen ulkonäköä. (mies)*

Lähes kaikki naisten havainnot muihin kohdistuvista häirintätapauksista ovat olleet seksuaalista häirintää tai ahdistelua sekä naisten vartaloon liittyviä kommentteja. Muissa tapauksissa kyse on ollut epäasialliseksi koetusta kielenkäytöstä. Moni kommentoija viittaa siihen, että häirintä on vitsiksi verhoiltua kommentointia ja iholle tulemista leikin varjolla. Seksuaalinen häirintä on tapahtunut sekä työajalla että vapaa-ajalla. Lisäksi häirinnäksi on koettu soitteletut vapaa-ajalle täysin muissa kuin työasioissa ja aiheuttaneet näin epämiellyttävän tunteen.

*Fyysistä koskettelua ilman kohteen suostumusta työajalla taukotiloissa. (nainen)*

*Muutama mies on häiriköinyt minua sekä vapaa-ajallani, että töissä. Esimerkiksi on ehdotettu seksiä. Olen pyytänyt useaan otteeseen henkilöitä jättämään minut rauhaan...Häirintä on käynyt henkisesti raskaaksi, enkä jaksa käsitellä asioita enempää työyhteisössäni. (nainen)*

*Sellainen puhetapa, joka tekee ilmapiirin ja läsnäolon epämiellyttäväksi. Ei niin, että olisin ollut ahdistunut jälkikäteen, mutta niin, että olen kokenut parhaaksi poistua tilanteesta, jotta tilanne ei olisi muuttunut oikeasti ahdistavaksi ja kiuksalliseksi. Olen halunnut suojata itseäni kieltäytymällä kuuntelemasta enempää. Tätä tosin tapahtuu harvoin. (nainen)*



Suuri osa havaituista häirintätapauksista on sijoittunut nykyhetkeä aikaisempaan ajanjaksoon ja tilanteisiin on puututtu. On kuitenkin tapauksia, jotka ovat jatkuneet eivätkä kommentoijat ole nähneet aiheutuneen seuraamuksia häirinnän tekijälle. Osa vastaajista perustelee ongelmaan puuttumattomuuden joko huonona esimiesosaamisena tai häirinnän tekijän ja ylemmän tason päättäjän hyvinä henkilösuhteina. Tällöin kommentoijat ovat kokeneet, ettei tilanne voi muuttua, koska ylemmällä tasolla olevat henkilöt eivät halua tekoja julkisuuteen ja seuraamuksilla asettaa tekijää vastuuseen, vaan odottavat, että häirinnän tekijä siirtyy eläkkeelle.

*Epäasiallisia kommentteja tai huomautuksia, yleensä liittyen sukupuolistereotyyppioihin, yleensä henkilöityy tiettyihin tyyppeihin eikä ole laajamittaista. (mies)*

*Vapaa-ajalla työyhteisön kinkereissä tapahtunutta humalaisen tekemää seksuaalista häirintää (asiatonta käytöstä). Tämäkin tapaus jo hyvin vanha. Tilanne selvitetiin aikanaan. (mies)*

Kymmeniä vuosia sitten havaittuihin häirintätapauksiin on joko puututtu tai henkilö on siirretty muihin tehtäviin. Myös häirinnän kohteiksi joutuneet on muutamassa tapauksessa siirretty muualle. Kommenttien mukaan aikaisemmin häirintää on todistettu enemmän esimiehen toimesta ja toiminta on kohdistunut useaan alaiseen riippumatta sukupuolesta. Tällöin kyse on ollut yksittäisestä esimiehestä. Nykyään häirintä koetaan olevan enemmän seksuaalista häirintää työyksikössä työskenteleviä naisia kohtaan, johon luetaan kuuluvaksi myös epäasiallinen kielenkäyttö. Näissäkin tapauksissa kyseessä on koettu olevan usein yksittäinen henkilö.

## 6. JOHTOPÄÄTÖKSET

Kyselyn tulosten perusteella työntekijät kokevat muodollisen ja tosiasiallisen tasa-arvon toteutuvan toisistaan eri tavoin. Rajavartiolaitos pyrkii tasa-arvoiseen ja yhdenvertaiseen kohteluun tasa-arvosuunnittelun kautta ennakoivasti, mutta tosiasiallinen tasa-arvo tulisi myös toteutua henkilöstön asenteissa. Kyselyssä nousi esiin myös mielenkiintoinen näkemys, jossa tunnetiloihin perustuvien epätasa-arvon kokemusten levittäminen totuuksina voisi loppua ja tunnetilojen hallinta kuuluisi yhteistyötaitoihin. Onko sillä kuitenkaan väliä, että kyseessä on tunnetila tai fakta, jos lopputulos on sama? Tällä ei Fredmanin (2011) mukaan ole merkitystä, sillä jos henkilö kuitenkin kokee asiat tietyllä tavalla, faktalla ei ole arvoa. Kokemuksen ymmärtäminen on myös fenomenografisen tutkimuksen ydin, sillä totuus muodostuu mielipiteistä. Tällöin aihetta voidaan myös tutkia kokemuseräisesti luotettavasti, sillä epätasa-arvoa kokenut henkilö tuntee asiat yhtä lailla tärkeiksi hänen itsensä kannalta. Voidaan myös pohtia, kuka määrittää, mikä on epärealistinen kokemus?

Ensimmäisenä puutteena yhdenvertaisessa kohtelussa koetaan siviilien ja sotilaiden henkilöstöryhmien arvostuksen välillä. Sekä siviilit että sotilaat ovat vahvasti sitä mieltä, että siviilien työtä ei arvosteta tarpeeksi ja se heijastuu eniten palkkaan sekä uralla etenemiseen. Suuri osa upseereista onkin kommentoinut, että siviileille pitäisi antaa enemmän tilaa organisaatiossa ja avata heille tehtäviä myös johtotasolla. Puutteita koetaan myös yleisesti tasa-arvon käsityksissä ja yleisissä asenteissa vähemmistöryhmiä kohtaan, joka aiheuttaa vähemmistölle epämieluisan työympäristön. Lähes kaikissa kommenteissa vastaajat ovat nostaneet esille vanhoillisen asenteen sukupuolistereotyyppioista ja haluavat asenteen muuttuvan. Tässä näkökulmassa voidaan nähdä liberaalifeminismin ajattelun suosion organisaatiossa, jos kaikki sukupuolet halutaan nähdä täysin samanlaisina. Samalla henkilöstöryhmien eriarvoisuus korostuu henkilöstön mielestä liikaa ja etenkin upseerien koulutuksen koettu yliarvostus turhauttaa siviilityöntekijöitä sekä rajavartijoita.

Arvostus toisia työntekijöitä kohtaan riippuu vastaajan henkilöstöryhmästä ja sukupuolesta. Vastaajat ovat nähneet arvostuksen hierarkkisena ja yksilöllisenä. Hierarkkisesti alempana työskentelevät henkilöt kokevat, etteivät he saa arvostusta yksilöinä tai työn mukaan ja nais-sukupuoli kokee lisäksi aliarvostusta sukupuolensa perusteella. Ylempänä hierarkiassa asia nähdään rakenteellisena ja koetaan, että arvostus tulee työtason kautta eikä siihen vaikuta henkilön arvostus. Nämä kaksi asiaa ovat joltain osin myös ristiriidassa keskenään, sillä hierarkkisuus sotilasorganisaatiossa nähdään lähes pyhänä asiana ja toiminta perustuu sotilaallisuudelle. Tältä osin suurin osa siviilityöntekijöistä näkeekin, että arvostuksen puute omaa henkilöstöryhmää kohtaan on sekä asenteellinen jokapäiväisessä kanssakäymisessä että raken-

teellinen esimerkiksi palkkauksessa. Mitä korkeammalla tasolla vastaaja työskentelee, sitä tasa-arvoisempana tilanne nähdään. Etenkin korkeassa asemassa työskentelevät miesupseerit näkevät arvostuksen olevan hyvällä tasolla koko organisaatiossa.

Siviilityöntekijöiden aliarvostuksen kokemukset ovat tulleet esiin myös puolustusvoimien tasa-arvotilanteen tutkimuksissa (Leinonen ym. 2020), jossa vastaavanlaiset kokemukset arvostuksen puutteesta ovat yhteneväisiä. Suuri osa vastaajistakin on sitä mieltä, että kyseinen vahvasti hierarkkinen kulttuuri tulee hyväksyä olemalla osa organisaatiota ja eriarvoisuus tulee vain hyväksyä. Kyseinen käsitys on kuitenkin ristiriidassa Fredmanin (2011) mahdollisuuksien tasa-arvon kanssa, jossa tavoitteita saavutetaan transformatiivisen ihmisarvon ulottuvuudella. Jäykkä sotilasorganisaatio saattaa pitää kiinni miehisestä organisaatiokulttuurista, jossa organisaatioon saapuvan henkilön tulee muuttua organisaation kaltaiseksi. Hierarkkiisuuden ei kuitenkaan tulisi tarkoittaa samaa asiaa kuin arvostus. Havainnot ovat mielenkiintoisia, sillä oikeudenmukaisuusteorian (Rawls 1988) mukaan ainut asia, jota tarvitaan tasa-arvoisessa yhteiskunnassakin, on reiluksi peliksi nimetty oikeudenmukaisuus, mutta tällä hetkellä se ei tosiasiallisesti koeta toteutuvan täysin Rajavartiolaitoksessa. Huomattavaa on, että moni on kokenut tai todistanut siviileihin tai naissukupuoleen kohdistunutta arvostuksen puutetta, mutta pitävät niitä yksittäistapauksina. Nämä kokemukset ovat kuitenkin kyselynkäin mukaan yleisiä, joten näin ollen ei voida enää puhua yksittäistapauksista suuressa mittakaavassa. Suuri osa pitkään Rajavartiolaitoksessa työskentelevistä henkilöistä on kuitenkin huomannut positiivisen muutoksen organisaatiokulttuurissa, jossa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat ja työhyvinvointi ovat tärkeä osa työyhteisöä ja kehittämisen arvoisia.

Toinen esiin noussut koettu epäkohta on etenemismahdollisuuksien epätasa-arvoisuus. Siviilit kokevat sen olevan siviilien ja sotilashenkilöiden välinen epäkohta, sotilasmiehet puolestaan kokevat, että naisilla on paremmat etenemismahdollisuudet uralla. Miehet kokevat, että naiset pääsevät etenemään uralla helpommin, joka aiheuttaa arvostuksen puutetta naisten ammattitaidon arvostamiseen. Tätä halua lisätä naistyöntekijöitä paikkoihin, missä heitä ei ole, voidaan Fredmanin (2011) ulottuvuuksien kautta miettiä resurssien tasaamisena. Toisaalta tässä tapauksessa tasa-arvoa kehittäväksi ajateltu toimintamalli ei parannakaan tosiasiallista tasa-arvoa. On helppo selittää uralla eteneminen sukupuolikysymykseksi, jos siirtoa ei organisaation puolesta perustella muuten kuin tehtävän asianmukaisella järjestämisellä. Se antaa työntekijöille liikaa tilaa ajatella siirron valinnan perusteluita, vaikkei sukupuolella tosiasiallisesti olisi siihen vaikutusta. Avointen tehtävien valintaperusteet ovat osittain joustavia, mutta samalla voi vaikuttaa siltä, että tehtävän saanut henkilö ei olisi valittu uuteen tehtävään puhtaasti ammattitaidon ansiosta. Toisaalta työnantajalla on oikeus valita tehtävään sopivin henkilö, joten valitun henkilön ei lain mukaan edes tarvitse olla kokenein tai korkeimmin koulutetuin. Su-

kupuolen ei kuitenkaan pitäisi olla painavin syy valita henkilö uuteen tehtävään. Vaikka naisia halutaan erilaisiin tehtäviin ja heitä on vielä vähän, se ei tulisi aiheuttaa syrjintää miessukupuolelle. Positiivinen erityiskohtelu on haitallista molemmille sukupuolille, sillä naisten kommenttien perusteella vähäisen arvostuksen kokeminen saattaa kärsiä entisestään, jos heidät valitaan toiseen tehtävään ainoastaan sukupuolisen tasapainon vuoksi. Positiivinen erityiskohtelu naisia kohtaan pääsykokeissa on vaikuttanut siihen, että sukupuolella nähdään olevan merkitystä uralla etenemiseen, koulutusmahdollisuuksiin ja nimenomaan niin päin, että naisukupuolesta on hyötyä. Tämä osoittaa myös sen, että Fredmanin (2011) tosiasiallisen tasa-arvon resurssien tasaamisen ulottuvuus ei yksinään riitä parantamaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

Kolmantena epäkohtana on koettu eriarvoinen kohtelu ja syrjintä henkilöstöryhmien välillä, jossa alemmalla tasolla työskentelevät henkilöt ovat kokeneet eriarvoista kohtelua ja syrjintää. Sukupuolten välistä eriarvoisen kohtelun kokemuksia ei kuitenkaan voida täysin sivuuttaa. Tämä ilmeni vastaajien tuntemuksissa esimerkiksi tehtäväsiirtojen muodossa. Lähes poikkeuksetta raja- ja merivartijan tehtävissä työskentelevät miehet kokevat eriarvoista kohtelua työnantajalta tehtävävalinnoissa, joissa koetaan naisten olevan etulyöntiasemassa valinnoissa.

Neljäntenä epäkohtana nostan kiusaamisen ja häirinnän kokemukset, joissa kiusaamista on tapahtunut henkilöstöryhmien välillä ja häirintä on tulosten perusteella suurimmaksi osaksi naisiin kohdistunutta häirintää joko yleisesti puheessa tai seksuaalisen häirinnän muodossa. Työilmapiiriin liittyvät haasteet nähdään enemmän henkilösidonnaisina tekijöinä. Pääsääntöisesti johtaminen koetaan olevan hyvää ja oikeudenmukaista naisten ja miesten välillä, mutta esimerkiksi esimiehen persoonallisuudella koetaan olevan suuri merkitys koko työyksikön työilmapiiriin. Samoin kiusaamisen ja häirinnän kokemukset liittyvät vahvasti siihen, miten työilmapiiri nähdään ja miten johtaminen koetaan toteutuvan. Suurimmaksi osaksi kiusaamis- ja häirintäkokemukset ovat koettu nimenomaan esimiehen tai vertaisen toimesta. Tässä tulee kuitenkin ottaa huomioon, että organisaation on vaikeaa puuttua asioihin, jos niitä ei tuoda julki. Tämä tarkoittaa sitä, että organisaatiolla on kiusaamis- ja häirintätapauksiin toimintamallit ja tahtotila puuttua, mutta jos henkilöstö epäröi tuomasta esiin epäkohtia niin organisaatio ei voi vaikuttaa niihin ennen kuin tapaukset tuodaan julki.

Tutkimustulokset vahvistavat Gherardin ja Poggion (2001) käsityksiä siitä, että organisaatiokulttuuri ja ympäröivä yhteiskunta ovat sidoksissa toisiinsa. Organisaatiossa on tietyt tavat ja määräykset, joilla ohjataan työntekijöitä ja toimintatapoja. Aaltio ja Mills (2002) ovat käsitelleet myös organisaatiokulttuurin ja sukupuolen välistä yhteyttä postmodernismin kautta ja todenneet yhteyden feminiinisyyden ja maskuliinisyyden organisaatiokulttuurin muodostumi-

seen. Heidän puhuvat sanasta *gender*, joka kuvastaa henkilön sukupuoli-identiteettiä. Rajavartiolaitoksen toimintakulttuuri on ollut jo vuosien ajan sotilaallisesti järjestynyt ja suuri osa sotilasviroissa työskentelevistä henkilöistä on miehiä. Puolustusvoimiin verrattavissa olevassa organisaatiokulttuurissa on hyvin yleistä, että maskuliinisuuden ihannoiti on suoraa ja avointa, joka käy myös ilmi puolustusvoimien (2019) ja poliisin (2018) tutkimustuloksissa. Tämä kokemus vahvistaa myös Gherardin & Poggion (2001) näkemystä miesvaltaisten alojen sukupuoliroolittuneisuudesta ja naisten kokemista haasteista kyseisessä organisaatiokulttuurissa.

Vaikka organisaatio itsessään haluaisikin muutosta, kulttuurin muodostavat siellä työskentelevät ihmiset ja heidän välinen kommunikaationsa. Hearn (2002) on käsitellyt organisaatiokulttuuria Aaltion ja Millsin (2002) teoksessa ja todennut, että organisaatiokulttuurit itsessään ovat lähtökohtaisesti miesten luomia ja korostavat miesten auktoriteettia (Hearn 2002, 39). Tässä tutkimuksessa Rajavartiolaitos on koettu erityisen maskuliiniseksi, joka saattaa edelleen korostaa miehisyyttä. Samalla, kun organisaatioon hakeutuu uusia työntekijöitä suomalaisesta liberaalikulttuurista ja alkavat työskennellä eläkeikää lähestyvien perinteisten näkökulmien omaavien henkilöiden kanssa, organisaatiokulttuurissa tapahtuvat törmäykset ovat lähes välttämättömiä. Tämä näkemys puolestaan saisi jälleen kannatusta Menninolta ja Brayfieldilta (2002) sekä Poggiolta (2000), jotka näkevät miesten kokevan naisten tulon miehiseen organisaatiokulttuuriin uhkaksi. Kuten aiemmin todettu, suomalainen kulttuuri on muuttunut vuosien saatossa enemmän neutraaliksi, jolloin sukupuolirooleja ei haluta enää rajata tai korostaa (Helkama 2015). Voidaan jopa puhua pohjoismaisesta feminismistä. Tämä muutos pyrkii mielestäni vaikuttamaan myös sotilaskulttuuriin, onhan siellä työskentelevät henkilöt osa yhteiskuntaa. Mutta pitkäaikaisen sotilasorganisaatiokulttuurin kanssa kyseinen liberaali näkökulma ei välittömästi sovi täysin yhteen.

Odotukset, arvostus ja uralla eteneminen voidaan tulosten valossa osittain katsoa liittyvän toisiinsa. Käytännössä nämä osa-alueet voivat olla jatkumoa, joihin organisaatiolla on mahdollisuus vaikuttaa. Odotuksiin näyttää vaikuttavan hyvinkin paljon yksilön sukupuoliroolikäsitykset ympäröivästä yhteiskunnasta sekä käsitykset vastakkaisen sukupuolen kyvykkyydestä, jotka jälleen vahvistavat liberaalifeminismin vaikutusta organisaatiokulttuuriin. Toisaalta naiset eivät missään vaiheessa nostaneet esille, että miehet sukupuolen perusteella eivät voisi suorittaa jotain tehtävää tai toimintoa. Miesten kommentteissa nousi useasti esille fyysisten töiden korostaminen ja naisten kyvyttömyys tehdä niitä. Tällä perusteella nainen ja mies nähdään lähtökohtaisesti erilaisina, mutta vain fyysisiltä ominaisuuksiltaan.

Naiset näkevät miehiä enemmän sukupuolella olevan vaikutusta heihin kohdistuviin odotuksiin. Moni nainen kokeekin, että heitä kohdellaan eri tavalla miesvaltaisella alalla olemalla

osa vähemmistöä. Odotuksiin nähdään vaikuttavan toisten työntekijöiden tai esimiesten odotukset tietynlaisesta käyttäytymisestä tai yleensä naissukupuoleen yhdistettävistä ominaisuuksista. Naiset kokevat tämän olevan ristiriidassa yleisten odotusten kanssa esimerkiksi työsuoritusten suhteen. Varsinkin sotilasvirassa työskentelevät naiset kokevat, että heidät yritetään väkisin työntää vanhoillisiin sukupuolirooleihin myös töissä, vaikka muuten työyhteisö olisi luonteenpiirteiltään ja arvoiltaan homogeeninen. Fredmanin (2011) teorian mukainen transformatiivinen ulottuvuus ei täysin siis toteudu, vaan kokemukset törmäävät jälleen Collianderin ym. (2009) nostamaan kohtaan, jossa sukupuolirooliodotukset määrittävät, mihin tehtäviin naiset ja miehet yrityksessä sijoittuvat.

Sotilasnaiset ovat kokeneet tarvetta toimia miesvaltaisella alalla samalla tavalla kuin monet miehet muuttamalla omaa käytöstään tai tapojaan hakemalla hyväksyntää työyhteisöstä. Tarve kuulua joukkoon voi esiintyä haluna olla ”yksi jätkistä” sen sijaan, että jokainen toimisi töissä puhtaasti omana persoonanaan. Samoin ajatus siitä, että naisen tulisi sotilasvirassa ollessaan löytää kompromissi oman minuuden ja porukkaan kuulumisen kanssa, on ristiriitaista. Tämäkin näkökulma korostaa ajattelua, jossa miesvaltaisessa tehtävässä naisten tulisi muuttaa toimintatapojaan enemmän miesten mukaisiksi (Hearn 2002) kyseenalaistamatta sitä onko tietty toimintamalli edes tehokkain tuloksen maksimoimiseksi. Saattaakin olla, että nainen kokee saavansa hyväksynnän ja paikan miehisessä työympäristössä vasta sitten, kun toimii miesten kanssa samalla tavalla, joka puolestaan saattaa hankaloittaa organisaatiokulttuurin kehittymisen, jos jokainen erilaisilla ominaisuuksilla varustettu henkilö ehdollistuu organisaation vanhoilliseksi koettuun kulttuuriin. Näihin arvostuksen kokemisen ongelmia voidaan tarkastella jälleen Fredmanin (2011) tosiasiallisen tasa-arvon transformatiivisen ulottuvuuden kautta, jossa organisaation tulisi olla valmis muuttamaan kulttuuria kaikille avoimeksi. Toisaalta ongelma ei sinänsä ole rakenteellinen vaan asenteellinen, sillä organisaatio ei itsessään aja maskuliinista kulttuuria eteenpäin. Muutoksen ja asenteiden tulee lähteä siellä työskentelevistä ihmisistä.

Konkreettisenä esimerkkinä arvostuksen ja uralla etenemisen suhteesta voidaan pitää pääsykokeiden fyysisiä pääsykoerajoja. Upseereille pääsykoerajat ovat kaikille samat riippumatta sukupuolesta ja uralla eteneminenkin menee organisaation tarpeen mukaan melko samalla tavalla kaikkien osalta. Raja- ja merivartijoiden odotukset sekä arvostus vastakkaista sukupuolta, lähinnä naisia kohtaan, vaihtelevat. Moni ottaakin kriittisesti kantaa pääsykoerajoihin, jotka ovat erilaiset sukupuolesta riippuen. Naiset pääsevät sukupuolen perusteella näin ollen ”helpommin” sisään alempien fyysisten kuntovaatimusten vuoksi, joka nähdään vaikuttavan myös miesten odotuksiin naisia kohtaan. Samaan tehtävään päässeet raja- ja merivartijat eivät ole samoja vaatimuksia. Voidaankin miettiä, onko perusteluta vaatia miehiltä korkeammat

pääsykoerajat fyysisistä testeistä, jos alemman vaatimuksen täyttäneet naiset pystyvät toimimaan samoissa tehtävissä töissä ollessaan? Jos molemmilta sukupuolilta vaaditaan fyysisissä testeissä sama taso, myös arvotus toista sukupuolta kohtaan voisi olla lähtökohtaisesti tasa-arvoisempi.

Monet sotilasmiehet ovat vastanneet, että naisilla on ihan yhtäläiset mahdollisuudet esimerkiksi uralla etenemiseen. Tämän perusteella voidaan kommentoijan oletettavan, että miessukupuoli määrittää rajan ja määreet sille, miten organisaatiossa voidaan edetä ja naisten voivat myös saavuttaa miesten määriteltävät asiat. Tämä vahvistaa edelleen Hearnin (2002) tuloksia miesvaltaisen organisaation kulttuurista ja toimintatavoista. Samoin suuri osa kyselyyn vastanneista miehistä on nostanut esille, että naiset voivat myös pärjätä sotilastehtävissä. Vastaaja on ollut sitä mieltä, että tasa-arvo kyllä toteutuu, mutta ajatus antaa tilaa myös piilo-oletukselle. Jos tosiasiallinen tasa-arvo toteutuisi, alkuasetelma ei olisi niin päin, että miesvaltaisella alalla naisetkin voivat pärjätä. Tämä monesti avoimissa vastauksissa esiin tullut lausahdus saattaa kertoa siitä, että ala nähdään miehille tarkoitettuna, jonne naisetkin ovat tervetulleita sen sijaan, että sotilasammatti nähtäisiin molemmille sukupuolille sopivana. Kielenkäytöllä onkin suuri merkitys asenteiden ja piilo-oletusten välittämisessä. Esimerkiksi Tainio on tutkinut sukupuolta kulttuurisena kategoriana kielenkäytössä ja painottaa, että kielenkäytöllä luodaan yhteisössä vallitsevaa uskomus- ja arvojärjestelmää (Tainio 2001, 12). Kielenkäytöllä on arvostuksen kokemuksen kannalta näin ollen tärkeä merkitys.

Palkkaukseen liittyvän tasa-arvon nähdään olevan sotilastehtävissä poikkeuksetta oikeudenmukainen. Siviilitehtävissä työskentelevät henkilöt kokevat palkkauksen olevan epäoikeudenmukainen henkilöstöryhmien välillä. Samalla ongelma nähdään myös sukupuolten väliseksi ongelmaksi, sillä siviilitehtävissä työskentelevistä henkilöistä suuri osa on naisia.

Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen nähdään toteutuvan hyvin tasa-arvoisesti ja työntekijät kokevat suurimmaksi osaksi, että he pystyvät yhdistämään työn vapaa-ajan kanssa yhteensovivaksi. On oletettavaakin, että operatiivisissa tehtävissä työskentelevät henkilöt näkevät enemmän haasteita työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa, kuin muissa tehtävissä työskentelevät. Tämä johtuu vuorotyösuunnittelusta sekä valmiudessa olosta, joka ei mahdollista esimerkiksi etätyön tekemistä.

Koetun tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen tulokset ovat hyvin paljon yhtenevät puolustusvoimissa (2019) ja poliisissa (2018) tutkimustulosten kanssa. Lähes kaikki epätasa-arvoisiksi koetut asiat koskevat arvostuksen puutetta siviilihenkilöstöä kohtaan ja naisten kokemuksiin haasteisiin olla osa miesvaltaista työyhteisöä. Kaikille viranomaisyhteisöille näyttää tutkimusten valossa olevan yhteistä se, että maskuliinisuus nähdään normina ja feminiinisyys

yhdistetään naissukupuoleen ja siitä syystä kuulumattomaksi miesvaltaiselle viranomaisalalle. Tässä tutkimuksessa yhteiskunnan muutokset ja feminismi ovat selvästi aiheuttanut asenteita naisten oikeuksia kohtaan ja osa miehistä kokee, että tasa-arvo ”on mennyt jo liian pitkälle”. Kokemus vahvistaa Menninon ja Brayfieldin (2002) sekä Poggion (2000) käsityksiä siitä, että osa miehistä voi nähdä naiset uhkana omalle urakehitykselle enemmän kuin organisaation voimavaraksi. Perinteiseksi koetut sukupuoliroolit ovat nähtävissä vahvemmin iältään vanhemman mieshenkilöstön ajatusmaailmassa aivan kuten puolustusvoimissa ja poliisissakin. Voi kuitenkin olla, että käsitys tasa-arvosta ei myöskään ole kaikilla sama, ja näin asia nähdään jälleen etuuksina. Kyseiset haasteet vaikuttavan kuitenkin olevan myös laajemmin koettuja ongelmia, eivätkä pelkästään viranomaisyhteisöissä. Esimerkiksi akateemisessa työyhteisössä naiset ovat kokeneet vähättelyä ja muita asenteellisia ongelmia naissukupuolta kohtaan (Meriläinen 2001). Usein on, että nimenomaan miesvaltaisilla aloilla naiset kokevat sukupuoleen perustuvaa epätasa-arvoa asenteissa ja arvostuksessa, vaikka muodollisesti organisaatiossa edistettäisiinkin tasa-arvoista toimintaa (Husu 2001). Erityisesti radikaalifeministiliikkeet ovat ajaneet naisten oikeuksia tarkoituksenaan saada oikeudet miesten kanssa samalle tasolle, joka on lisännyt huomiota naisten asemasta yhteiskunnassa. Voisiko tasa-arvo edes mennä liian pitkälle, jos kaikki näkisivät sen samalla tavalla? Vai kokeeko osa miehistä menettävänsä jotain sillä, että tosiasiallinen tasa-arvo toteutuisi?

Vastauksissa nousi useasti esille lause, jossa toisen sukupuolen koetaan olevan enemmän tasa-arvoinen kuin vastakkainen sukupuoli. Tämä lause kuvastaa mielestäni hyvin sitä, kuinka erilaisia näkemyksiä ihmisillä on tasa-arvosta ja tässä tutkimuksessa moni on käsittänyt tasa-arvon etuuksina. Toisaalta etuuksien kokeminen nostettiin esiin miesten vastauksissa, joissa kommentoitiin, että naiset ovat enemmän tasa-arvoisia. Vastaavanlaisia kommentteja naisilta ei löytynyt, vaan tilanne nähtiin epätasa-arvoisena niin päin, etteivät naiset ole saavuttaneet tasa-arvoa miesten kanssa samalle tasolle. Kyselyn tulokset osoittavat, että työntekijät haluavat nähdä Rajavartiolaitoksen liberaalifeminismin tavoin täysin sukupuolettomana. Samalla kokemukset epätasa-arvoisesta kohtelusta nähdään liberaalifeminismin tavoin johtuvan osittain erityisesti naisiin kohdistuvana syrjintänä, asenteina ja yhteiskunnan sukupuoliroolien vaikutuksista tavoin (Holli ym. 2002, 210). Tämä edellyttäisi kuitenkin oikeudenmukaisuusteorian mukaan (Ralws 1988), että tasa-arvo tulisi myös ympäröivässä yhteiskunnassa nähdä tasavertaisena kohteluna riippumatta sukupuolesta.

Tuloksissa ilmi tulleet epätasa-arvoon liittyvät kommentit ovat osalla vahvoja ja kantaa ottavia. Tulokset myös viittaavat siihen, ettei kyse ole sivuutettavasta aihealueesta. Osa työntekijöistä on jopa miettinyt irtisanoutuvansa epätasa-arvoisen kohtelun vuoksi, koska on kokenut toiminnan olevan liian syvällä hyväksytyssä organisaatiokulttuurissa. Moni työntekijä kokee



myös, että tasa-arvoa tai yhdenvertaisuutta ei olla pidetty aikaisemmin tärkeänä osa-alueena ja asenne on myös syy siihen, miksi Rajavartiolaitoksessa tasa-arvokeskustelu laahaa muuta yhteiskuntaa jäljessä. Tämä vahvistaa teoriaa siitä, että miesvaltaisella alalla naiset kokevat yleensä haasteita tasa-arvon toteutumisessa (Mennino ym. 2002; Poggio 2000) ja usein työyhteisöissäkin tasa-arvoasiat nähdään tiettyinä etuuksina, eikä tosiasiallisen tasa-arvon edistämisenä tai yhdenvertaisuutena. Lisäksi naisten vastuulle jää usein tasa-arvoasioiden edistäminen, koska monesti he kokevatkin epätasa-arvoista kohtelua päivittäisessä toiminnassaan ja näkevät epäkohdat.

Puutteet tasa-arvossa ja yhdenvertaisuudessa ilmenevät tyytymättömyytenä työyhteisöön ja sitä kautta työhyvinvointiin (Colliander ym. 2009). Kyse ei ole ainoastaan tasa-arvon toteutumisesta, vaan myös sen epäkohtiin puuttumisesta. Jos henkilö kokee epätasa-arvoista kohtelua, mutta tietää, että siihen puututaan tuotuaan asian esiin, voi työntekijä luottaa siihen, että yhteisössä halutaan työntekijän parasta eli Rawlsin (1988) oikeudenmukaisuus on toteutunut. Jos taas kokemus jää siihen, että epätasa-arvoista kohtelua kokenut henkilö ei saa tukea työnantajalta, hän luultavasti irtisanoutuu. Yhden vastaajan kommentti kiteyttää tasa-arvoisen kohtelun ytimen ja sen vaikutuksen organisaatioon:

*Jokaisella on osa hyvinvoivan työyhteisön luojana. Kaikesta ei tarvitse olla samaa mieltä, mutta toisen näkemystä pitäisi pystyä kunnioittamaan.*

Kyseinen kommentti kiteyttää mielestäni tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden ytimen. Tässä tapauksessa ei ole olennaistakaan mitä sukupuolta tai henkilöstöryhmää kommentoija edustaa. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittäminen ei ole ainoastaan työnantajan vastuulla, vaan kaikki työntekijät ovat niissä osallisena joko positiivisena tai negatiivisena vaikuttajana. Rajavartiolaitoksella on tahto puuttua kaikkeen epäasialliseen toimintaan ja mahdollistaa kaikille työntekijöille hyvä työympäristö. Tähän tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnittelu nimenomaan tähtää. Abraham Lincolnin sanoin täytyy ensin tietää missä ollaan ja mihin pyritään ja sen jälkeen voidaan miettiä mitä ja miten asia ratkaistaan.

## 7. POHDINTA

Tutkimuksen toteuttaminen onnistui hyvin aineistokeruumenetelmän ja henkilöstön aktiivisen vastausprosentin ansiosta. Olen kokenut anonyymien aineistokeruumenetelmän valinnan onnistuneeksi tähän tutkimukseen, koska se on mahdollistanut henkilöstön suorat mielipiteet ilman pelkoa henkilöitymisestä. Kyselyn avulla sain ajantasaista tietoa kokemuksista ja mielipiteistä koskien tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Tässä luvussa pohdin tutkimuksen luotettavuutta ja sitä, miten tutkimukseen valitut teoriat ovat toimineet tutkimuksen kokonaisuuden kannalta. Lopuksi esitän mahdollisia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä uusia tutkimusaiheita.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden mittaaminen on hankalaa ja tässäkin tutkimuksessa kyseessä on arvio omasta toiminnasta ja menetelmien sopivuudesta. Tutkimuksen luotettavuus koostuu reliabiliteetista ja validiteetista. Reliabiliteetilla tarkoitetaan tulosten pysyvyyttä ja validiteetilla sitä, että tutkitaan oikeita asioita (Kananen 2017, 175). Tutkimusaineisto kerättiin lähettämällä kysely kaikille työntekijöille sekä suomen- että ruotsin kielellä. Tällä mahdollistettiin kaikkien työntekijöiden osallistuminen tutkimukseen ja vältettiin väärinymmärryksiä kysymyksissä. Muokkasin kysymykset sopivaksi tähän tutkimukseen, jolloin kysymysten vastaukset muodostivat vastaukset itse tutkimusongelmaan. Monimuototutkimus antoi mielestäni laajat mahdollisuudet kerätä aineistoa kyselyn muodossa ja samalla mahdollisti sekä laadullisten että määrällisten tutkimusmenetelmien käytön. Kyselyssä olisi kuitenkin voinut määritellä alussa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden käsitteet, sillä osa vastaajista käsitti tasa-arvon ainoastaan naisten ja miesten väliseksi käsitteeksi. Tämä puolestaan vaikutti siihen, että tutkimustulokset koskevat laajemmin sukupuolten välisiä tasa-arvokokemuksia.

Fenomenografiselle otteelle ominaisesti tarkoituksena oli selvittää tuntemuksia, ei faktoja. Materiaali on kerätty koko henkilöstöltä ja jokaisesta henkilöstöryhmistä saadut vastaukset lisäävät tutkimuksen luotettavuutta. Avoimet ja suljetut kysymykset olivat hyvä valinta aineiston keräämiseen, sillä kvantitatiivisella osuudella saatiin tietää vastaajien vastausten yleisyys ja avointen kysymysten avulla saatiin perustelut tietyille vastauksille. Lisäksi koen, että anonyymikysely oli ainut menetelmä, jolla henkilöstöä saatiin antamaan aito mielipide pelkäämättä vastausten henkilöitymistä. Lisäksi kyselytutkimuksissa vastausprosentti on usein alle 20 prosenttia (Taanila 2019), joten pidän tämän tutkimuksen 27 prosentin vastausaktiivisuutta hyvänä määränä.

Tulkinnan ristiriidattomuus on haasteena tutkimuksessa, jossa on avoimia vastauksia (Taanila 2019). Olen kuitenkin pyrkinyt nostamaan vastauksia lainauksina mahdollisimman kattavasti jokaisesta henkilöstöryhmästä ja kummaltakin sukupuolelta tulososioon, jolloin sisäinen vali-

diteetti voidaan katsoa täyttyneen. Katson suorilla lainauksilla vastauksista olevan tärkeä anti informaation välittymisessä mahdollisimman alkuperäisessä muodossa. Tämä tosin ei ole täysin linjassa fenomenografisen analyysin Uljensin (1989, 41) kuvauskategorisoinnin mallin kanssa, sillä kuvauskategoriat olisi pitänyt luoda tutkimuksen edetessä, toisin kuin nyt olen määritellyt osa-alueet ennakkoon ja vertaillut esimerkiksi henkilöstöryhmien ja sukupuolten käsityksiä toisiinsa. Tämän vuoksi abstraktin tason kategorisointi on mielestäni lähes tarpeeton tutkimuksen kannalta ja olen istuttanut fenomenografisen analyysin avointen kysymysten osalta sovelletusti tutkimukseen muodostaen tutkimustulosten osa-alueet luokittelukategorioiden pohjalle. Tutkimuksen luotettavuutta lisää se, että kysely voidaan tehdä täsmälleen samanlaisena, sillä dokumentoinnin ansiosta kaikki kysymykset ja vastaukset ovat tallessa ja tutkimus on toistettavissa. Tällöin Martonin (1988) esitys toistettavuuden vaatimukselle voidaan täyttää, jos arvioija pystyy tunnistamaan tutkijan kategoriat kuvailun avulla.

Kysely koettiin vastaajien keskuudessa tärkeäksi aiheeksi, ja moni antoi palautetta vapaan sanan muodossa kyselyn lopussa. Tutkimusaihe on herättänyt selvästi mielenkiintoa, onhan kyseessä kaikkia työntekijöitä koskeva aihe. Pieni osa vastaajista koki, että tasa-arvoasioista halutaan nykypäivänä tehdä ongelma, vaikkei sitä todellisuudessa olisikaan. Palautteen perusteella työntekijät näkevät eroja Rajavartiolaitoksen organisaatiokulttuurin ja ympäröivän yhteiskunnan välillä ja kokevat, että tasa-arvoisessa ja yhdenvertaisessa kohtelussa on vielä kehitettävää.

*Tällaista tarvitaan, jotta RVL nousee kylmän sodan juoksuhaudoista oikealle 2021 -luvulle. (mies, sotilasvirka)*

Palautteen yhteydessä moni toivoo kyselyn julkaisun jälkeen olevan konkreettista vaikutusta Rajavartiolaitoksen toimintaan. Osa kokee, ettei epäkohtiin ole puututtu ylimmän johdon toimesta aikaisemminkaan, vaikka kehityskohteita tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmista on ollut aikaisemminkin.

*Hyvä tutkimus, johtaisipa vaan yhtään mihinkään. (mies, sotilasvirka)*

Kyselyssä käytettävät kysymykset ovat saaneet myös palautetta. Taustatietokysymyksissä on koettu, että toimistotehtävät ja esimiestehtävät ovat liian karkeasti jaoteltu taustatieto siviilitehtävissä. Tässä tutkimuksessa asiantuntijatehtävissä työskentelevät siviilit joutuivat valitsemaan kohdan ”joku muu, mikä”, koska heillä ei ollut valittavana suoraa vaihtoehtoa.

Kysymykseen, jossa kysyttiin miesten ja naisten välisen palkkauksen tasa-arvoisuudesta, olisi haluttu kysymyksiä koskien sotilas- ja siviilivirkojen välistä palkkausta. Palaute on täysin perusteltua ja olisin voinut muotoilla kysymyksen toisin, jotta henkilöstöryhmien välinen

eriarvoisuus palkka-asioissa olisi saanut enemmän huomiota. Toisaalta laadullisessa aineistossa epäkohdat tulivat hyvin esille. Lisäksi osa väittämiksi muotoilluista kysymyksistä saatiin kokea provosoiviksi, koska kyseessä oli väittämä. Vastaus tuli antaa numeerisella asteikolla, kuinka paljon samaa mieltä vastaaja on väittämän kanssa. Tämä saatiin osan mielestä kokea henkilökohtaiseksi mielipiteekseni ja palautteessa nousi esille, että kyseessä olisi tutkijan määrittämä epäkohta.

Koen, että Rawlsin oikeudenmukaisuusteoria sopi hyvin tutkimuksen kattoteoriaksi, jonka avulla tuloksia pystyi tulkitsemaan melko vapaasti. Toisaalta Fredmanin määrittelemät tasa-arvon ulottuvuudet antoivat suuntaviivoja myös tasa-arvon perusteluille teoriaosuudessa. Fredmanin ulottuvuusjaottelu sopi myös kehityskohtien erotteluun, jossa eri ulottuvuuksien avulla voitiin tarkastella tuloksia kehittämisen näkökulmasta, eikä ainoastaan epäoikeudenmukaisuuden syiden näkemisessä. Vaikka teoriat ovat melko samanlaisia, molemmista sai tutkimukseen arvokasta teoriapohjaa. Oikeudenmukaisuusteoria toimi näin ollen myös pohjana Fredmanin tosiasiallisen tasa-arvon ulottuvuuksille. Jos olisin käyttänyt ainoastaan oikeudenmukaisuusteoriaa voi olla, että teoria olisi jäänyt liian väljäksi ilman tasa-arvon ulottuvuutta. Jos taas Fredmanin teoria olisi ollut ainut pohja tutkimukselle, tutkimus olisi saattanut jäädä liikaa sukupuolten välisen tasa-arvon tarkasteluun. Tulokset myös vahvistivat kyseisiä teorioita tasa-arvon halutuista tuloksista ja eri keinoista oikeudenmukaisuuden saavuttamiseen.

#### Tasa-arvon kehittämiskohteet Rajavartiolaitoksessa

Lopuksi olen nostanut esiin vastaajien mielipiteitä mahdollisista konkreettisista kehittämiskohteista. Henkilöstön mielipiteet tasa-arvon kehittämistarpeista koskevat sekä henkilöstöryhmien välistä että sukupuolten välistä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Näihin kehittämiskohteisiin pystytään vaikuttamaan organisaationa muodollisen sekä tosiasiallisen tasa-arvoajattelun kautta. Rajavartiolaitoksen työntekijät kannattavat sukupuolineutraaliutta, jossa naisia ja miehiä kohdellaan samanarvoisesti jokaisessa tilanteessa. Lisäksi vahvan hierarkkisen järjestelmän aikaansaama henkilöstöryhmän perusteella saatu arvostuskulttuuri halutaan pienempään osaan. Tämä halutaan näkyvät Rajavartiolaitoksen muodollisessa tasa-arvotoiminnassa sekä organisaation tosiasiallisissa tasa-arvonäkemyksissä.

Organisaation mahdollistaman muodollisen tasa-arvon toteutumisen kannalta on tärkeää, että toiminta on läpinäkyvää kaikilla tasoilla. Tämän vuoksi on ensiarvoisen tärkeää tasa-arvon kannalta, että avoimiin tehtäviin määritettäisiin tarkasti, mitä tehtävässä vaaditaan ja valintaperusteet ovat kaikille hakijoille selkeitä. Tämä vähentäisi epätasa-arvon kokemuksia. Lisäksi sukupuolen merkitys avoimissa tehtävissä pitäisi ilmoittaa selvästi, jos kyseiseen tehtävään

halutaan perustellusti valita tiettyä sukupuolta oleva henkilö. Muussa tapauksessa rekrytointi voisi tapahtua anonyymisti paljastamatta hakijan sukupuolta.

Muodollisen tasa-arvon toteutuminen tulisi kehittyä myös siviilien palkkatasossa. Muutos olisi rakenteellinen, mutta työmäärä ei pitäisi olla este muutokselle. Tällä hetkellä siviilit ja sotilaat ovat yhtenevästi sitä mieltä, että siviilien palkkataso ei vastaa samalla tasolla työskentelevien sotilaiden palkkaa. Jos asiaa ei muutettaisi, näyttää siltä, että organisaatio tulee mahdollisesti menettämään ammattitaitoisia siviilityöntekijöitä lähitulevaisuudessa muille yrityksille.

Viimeiset muodollisen tasa-arvon toteutumisen kehittämistarpeet ovat melko yksinkertaisia, mutta myös erittäin tärkeitä koettuja. Nämä ovat yhdenvertaiset fyysiset vaatimukset kaikille sukupuolesta riippumatta. Ensimmäinen yhdenvertaisuuden kehittämiskohde koetaan olevan raja- ja merivartijoiden fyysisten pääsykoevaatimusten yhtenäistäminen, koska positiivisesta erityiskohtelusta itsessään näyttää lisäävän epätasa-arvon kokemuksia kummallekin sukupuolelle. Lisäksi miesten korkeampi kuntovaatimus ei nähdä olevan perusteltua, jos alemmalla kuntovaatimuksella töihin päässeet naiset ovat joka tapauksessa myös kykeneviä hoitamaan raja- ja merivartijan tehtävät.

Jos organisaatio kokee tarvitsevansa enemmän naistyöntekijöitä, tulisi Rajavartiolaitoksen panostaa mahdollisesti enemmän rekrytoinnin kohdentamiseen niin, että Rajavartiolaitos nähdään hyvänä työnantajana riippumatta sukupuolesta. Organisaatiokulttuurin muutos kaikille avoimena työpaikkana saa myös henkilöt pysymään töissä. Laskemalla pääsykoerajoja toiselle sukupuolelle auttaa ehkä rekrytoimaan alalle lisää naisia, mutta se ei auta pitämään heitä töissä, jos he kokevat työympäristön epämieluisaksi naissukupuolelle. Työntekijöiden pysyvyyteen panostaminen työhyvinvoinnin kautta vaikuttaisi toisin sanoen siihen, että rekrytoidut vähemmistöt haluavat pysyä töissä Rajavartiolaitoksessa.

Toinen fyysisen yhdenvertaisuuden kehittämistarve koetaan olevan sukupuolten erilaisten ulkonäkövaatimusten poistaminen. Kyseinen asia on noussut esiin kyselyssä hyvin monessa kommentissa riippumatta sukupuolesta. Sekä miehet että naiset henkilöstöryhmästä riippumatta ovat sitä mieltä, että miehiltä vaadittava parran ajaminen ja hiusten leikkaaminen sotilasvirassa kuvastavat täysin nykyajasta jälkeen jäänyttä ajattelumallia ja edustavat näin epätasa-arvoista ja vanhoillista ajattelua. Perusteluna muuttumattomuudelle ei myöskään voida pitää Yleisen Palvelusohjesäännön (2017) määräyksiä sotilaan ulkonäöstä, sillä Rajavartiolaitos noudattaa Yleistä Palvelusohjesääntöä jo nyt soveltuvin osin. Tämä vanhoiksi säännöiksi kuvattu epätasa-arvoinen ulkonäkövaatimus sotilaille koetaan heijastuvan myös muulle yhteiskunnalle organisaation jäykkänä ja kehittymättömänä tasa-arvokulttuurina.

Kyselyssä otettiin kantaa erityisesti esimiesten johtamiskäyttäytymiseen ja esimiestaitojen puutteeseen. Esimiesasemassa olevat henkilöt ovatkin suurella osalla ilmapiirin, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden esimerkkeinä ja luojina omassa yhteisössään. Tästä syystä on esiarvoisen tärkeää, että esimiehet ovat tietoisia mitä tasa-arvolla tarkoitetaan ja millä keinoilla sitä edistetään työyhteisössä. On myös tärkeää kouluttaa esimiestaitoja ja tällä tavoin varmistaa organisaatiossa, että tasa-arvoinen kohtelu toteutuu tosiasiallisesti töissä pelkän muodollisuuden sijaan. Pelkkä tietoisuuskin tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta saa henkilöstön kiinnittämään yhdenvertaiseen kohteluun enemmän huomiota ja tällä tavoin mahdollistaa toimintaan puuttumisen.

Tosiasiallisen tasa-arvon kehittäminen vaatii organisaation lisäksi muutoksia kulttuurissa, joka koetaan olevan muutoksessa tasa-arvoisempaan suuntaan jo joitakin vuosia. Tässä yhteydessä voidaan puhua myös asennemuutoksesta, jonka vaikutukset huomataan vasta pitkällä ajanjaksolla. Kehittämistarpeena on lisätä tietoisuutta tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta sekä niihin liittyvistä käsitteistä. Tietoisuudella voidaan lisätä käsityksiä siitä, mitä tasa-arvo todella on, eikä asiaa ajatella eri sukupuolten erottelevana etuuksina tai helpotuksina. Samalla tasa-arvotietoisuuden lisääminen henkilöstön keskuuteen auttaa työntekijöitä ymmärtämään syrjinnän, häirinnän ja kiusaamisen merkkejä ja niiden vaikutusta työyhteisöön. Näin ongelmiin voidaan puuttua tehokkaammin, kun tiedetään, minkälainen käytös on nyky-yhteiskunnassa hyväksyttävää ja mikä ei. Lisäksi esimiesten henkilöstöjohtamisen koulutukseen panostaminen varmistaisi sen, että päättävässä asemassa olevat henkilöt eivät ole itse osa ongelmaa. Suunnitelmien lisäksi organisaatio tarvitsee konkreettisia tekoja kehityskohteiden ratkaisuksi.

Saatuja tutkimustuloksia verrattiin muiden viranomaisorganisaatioiden vastaavanlaisiin tutkimuksiin. Tuloksissa kävi ilmi, että puolustusvoimissa ja poliisissa on hyvin samoja huomioita tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kokemuksissa, jotka osiltaan vahvistavat myös tämän tutkimuksen tuloksia. Tämä voi ilmentää sitä, että viranomaisorganisaatiot kohtaavat samantyyppisiä haasteita. Samalla tutkimuksen tulososiossa nousi esille aihe Rajavartiolaitoksen henkilöstön suhtautumisesta seksuaalivähemmistöihin sekä ulkomaalaisiin. Molemmat asenteelliset suhtautumiset vaikuttavat myös Rajavartiolaitoksen julkisuuskuvaan ja siihen, minkälaiset henkilöt hakeutuvat töihin Rajavartiolaitokseen. Rajavartiolaitoksen henkilöstön asenteiden selvittäminen vähemmistöryhmiä kohtaan voisikin olla jatkotutkimusaiheena mielenkiintoinen. Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyen jatkotutkimusaiheita voisi olla vertaileva tutkimus puolustusvoimista tehdyn tasa-arvotutkimuksen kanssa. Tästä voisi olla apua molemmille organisaatioille yhteneväisyyksien selvittämisessä ja sitä kautta molempien organisaatioiden tasa-arvon ja yhdenvertaisuustoimintojen parantamisessa.

## LÄHTEET

- Aaltio, I. & Mills, A. (toim.) 2002. *Gender, identity and the Culture of Organizations*. New York: Routledge.
- Ahonen, S. 1996. Fenomenografinen tutkimus. Teoksessa L. Syrjälä, S. Ahonen, E. Syrjäläinen & S. Saari Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Ahtela, K., Bruun, N., Koskinen, P.K., Nummijärvi, A. & Saloheimo, J. 2006. *Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus*. Helsinki: Talentum.
- Anttila, O. 2013. Kohti tosiasiallista tasa-arvoa? Sukupuolisyrynnän kiellot oikeudellisen pluralismin aikana. Turun yliopisto. *Suomalainen lakimiesyhdistyksen julkaisuja A-sarja* 314. Väitöskirja.
- Brannen, J. 1992. Combining qualitative and quantitative approaches. An overview. Teoksessa Julia Brannen (toim.) *Mixing methods. Qualitative and quantitative research*. Aldershot: Avebury, 3–38.
- Colliander, A., Ruoppila, R. & Härkönen, L-K. 2009. *Yksilöllisyys sallittu. Moninaisuus voimaksi työpaikalla*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Creswell, J. W. 2014. *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. 4. painos. California: SAGE Publications.
- Dillman, D. A., Smyth, J. D. & Christian, L. M. 2009. *Internet, mail, and mixed-mode surveys. The tailored design method*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Erickson, F. 1986. *Qualitative Methods in Research on Teaching*. Teoksessa M. C. Wittrock (toim.) *Handbook of Research on Teaching*. 3. painos. New York: Macmillan Publishing Company.
- Eräutuuli, M., Leino, J. & Yli-Luoma, M. 1994. *Kvantitatiiviset analyysimenetelmät ihmistieteissä*. Helsinki: Kirjayhtymä Oy.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- Fredman, S. 2011. *Discrimination Law*. 2. painos. Oxford University Press.
- Gherardi, S. & Poggio, B. 2001. Creating and recreating gender order in organizations. *Journal of World Business* 36, 245-259.
- Hearn, J. 2002. Alternative conceptualizations and theoretical perspectives on identities and organizational cultures. A personal review of research on men in organizations. Teoksessa I. Aaltio & A. Mills (toim.) *Gender, identity and the Culture of Organizations*. New York: Routledge.
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Viitattu 17.3.2022.  
<http://www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>
- Helkama, K. 2015. *Suomalaisten arvot. Mikä meille on oikeasti tärkeää?* Helsinki: SKS.

- Hellsten, S. 1996. Oikeutta ilman kohtuutta. Modernin oikeudenmukaisuuskäsityksen kritiikkiä. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, S., Remes P. & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Holli, A. M., Saarikoski, T. & Sana, E. 2002. Tasa-arvopolitiikan haasteet. Helsinki: WSOY.
- Huotari, V. 2019. Naisten ja miesten tasa-arvo poliisissa 2018, poliisiammattikorkeakoulu. Poliisiammattikorkeakoulun raportteja 134. Tampere: Poliisiammattikorkeakoulu.
- Husu, L. 2001. Sexism, Support and Survival in Academia. Academic Women and Hidden Discrimination in Finland. Helsinki: Monila Oy.
- Huusko, M. & Paloniemi, S. 2006. Fenomenografia laadullisena tutkimussuuntauksena kasvatustieteissä. Kasvatus 37 (2), 162–173.
- Johnson, R. B. & Onwuegbuzie, A.J. 2004. Mixed methods research: A research paradigm whose time has come. Educational Researcher 2004:33.
- Julkunen, R. 2010. Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit. Tampere: Vastapaino.
- Jyväskylän yliopisto 2015. Fenomenologia. Viitattu 15.3.2022.  
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tieteenfilosofiset-suuntaukset/fenomenologia>
- Järvinen, P. & Järvinen, A. 2004. Tutkimustyön metodeista. Tampere: Juvenes Print.
- Kananen, J. 2011. Kvantti: Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Juvenes Print.
- Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylä: Juvenes Print.
- Kantola, J., Nousiainen, K. & Saari, M. 2012. Tasa-arvo toisin nähtynä. Helsinki: Gaudeamus.
- Kess, K. & Ahlroth M. 2012. Epäasiallinen kohtelu – häirintä ja syrjintä työyhteisössä. Helsinki: Edita.
- Kettunen, J. 2022. Fenomenografia. Teoksessa J. Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 15.3.2022.  
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/>
- Kuoppamäki, M. 2008. Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä. Helsinki: Edita.
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. 30.12.2014/1329. Viitattu 8.3.2021.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>
- Larsson, S. 1986. Kvalitativ analys. Exemplet fenomenografi. Lund: Studentlitteratur.
- Leinonen, M., Nikkanen, R. & Otonkorpi-Lehtoranta, K. 2020. Puolustusvoimien tasa-arvotilanne, Tampereen yliopisto. Työraportteja 2020:105. Tampere: Työelämän tutkimuskeskus.




- Marton, F. 1981. Phenomenography – describing conceptions of the world around us. *Instructional Science* 10, 177–200.
- Marton, F. 1988. Phenomenography. A research approach to investigating different understandings of reality. Teoksessa R.R. Sherman & R.B. Webb (toim.) *Qualitative research in education. Focus and methods*. London: Falmer Press, 141–161.
- Marton, F. & Booth, S. 1997. *Learning and Awareness*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Mennino, S. F. & Brayfield, A. 2002. Job-family trade-offs. *Work and Occupations* 29, 226–256.
- Metsämuuronen, J. 2008. *Laadullisen tutkimuksen perusteet*. 3. painos. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.
- Meriläinen, S. 2001. *Changing gendered practices: A par project within an academic work community*. Helsinki: HeSE print.
- Miettinen, J. & Vehkalahti, K. 2013. Verkkokyselytutkimusten otosten valinta. Teoksessa S. Laaksonen, J. Matikainen & M. Tikka (toim.) *Otteita verkosta*. Tampere: Vastapaino.
- Mäkelä, K. 1995. *Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta*. Helsinki: Gaudeamus Ab.
- Nieminen, K. 2005. *Tasa-arvolaki työsuhteessa*. Helsinki: WSOY.
- Niikko, A. 2003. *Fenomenografia kasvatustieteellisessä tutkimuksessa*. Kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia N:o 85. Joensuu: Joensuun yliopistopaino.
- Perttula, J. & Latomaa, T. 2008. *Kokemuksen tutkimus*. 3. painos. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.
- Poggio, B. 2000. Between bytes and bricks: Gender cultures in work contexts. *Economic and Industrial Democracy* 21, 381–402.
- Puolustusvoimat 2016. *Yleinen palvelusohjesääntö 2017*. Puolustusvoimien pääesikunta. Helsinki: Juvenes Print.
- Pyöriä, P. (toim.) 2012. *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press Oy Yliopistokustannus.
- Rajavartiolaitos 2021. *Rajavartiolaitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2021–2022*. Rajavartiolaitoksen asiantuntijajärjestelmä (RVLDno-2021-957).
- Rajavartiolaitos 2021. *Rajavartiolaitoksen tulossuunnitelma 2022 sekä toiminta- ja taloussuunnitelma 2023–2026*. Rajavartiolaitoksen asiantuntijajärjestelmä (RVLDno-2021-79).
- Rajavartiolaitos 2022. *Rajavartiolaitoksen tilinpäätös 2021*. Rajavartiolaitoksen asiantuntijajärjestelmä (RVLDno-2022-75).
- Rajavartiolaitos 2022. *Rajavartijan peruskurssille hakeminen ja pääsykokeet*. Viitattu 4.3.2022.  
<https://raja.fi/rajavartijan-peruskurssille-hakeminen-ja-paasykokeet>

- Rajavartiolaki. 19.9.2014/749. Viitattu 1.10.2021.  
<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20050578?>
- Rawls, J. 1988. Oikeudenmukaisuusteoria. Suom. T. Pursiainen. Helsinki: WSOY
- Rissanen, R. 2006. Fenomenografia. Luku 5.1. teoksessa A. Saaranen-Kauppinen & A. Puusniekka. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 15.3.2022.  
<https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>
- Räsänen, P., Anttila, A-H. & Melin, H. (toim.) 2005. Tutkimus menetelmien pyörteissä. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Sisäministeriö 2020. Sisäministeriön tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2020–2021. Sisäministeriön julkaisuja 2020:6. Helsinki: Sisäministeriö.
- Sormunen, M., Saaranen, T., Tossavainen, K. & Turunen, H. 2013. Mixed methods research in health sciences. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti – Journal of Social Medicine 50, 312–321.
- Suomen perustuslaki. 11.6.1999/731. Viitattu 8.3.2021.  
<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731#L2P6>
- Taanila, A. 2019. Kato. Viitattu 16.3.2022.  
<https://tilastoapu.wordpress.com/2012/03/13/kato/>
- Tainio, L. 2001. Puhuvan naisen paikka. Sukupuoli kulttuurisena kategoriana kielenkäytössä. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 2. painos. Helsinki: Tammi.
- Työsopimuslaki. 26.1.2001/55. Viitattu 19.2.2022.  
<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055>
- Työterveyslaitos 2022. Työpaikkakiusaamisen ilmeneminen. Viitattu 17.2.2022.  
<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyopaikkakiusaaminen/tyopaikkakiusaamisen-ilmeneminen>
- Työturvallisuuslaki. 23.8.2002/738. Viitattu 10.10.2021.  
<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- Uljens, M. 1989. Fenomenografien – forskning om uppfattningar. Lund: Studentlitteratur.
- Valli, R. 2001. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I – metodin valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa – Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.
- Yhdenvertaisuuslaki. 30.12.2014/1325. Viitattu 9.6.2021.  
<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325>

Ylöstalo, H. 2013. Väärinymmärryksiä ja vastustamista – sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen käytännön ongelmia. *Politiikka* 55:4, 223–238.

## LIITE 1 Tutkimuksen kysely

## Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Rajavartiolaitoksessa

 Pakolliset kentät merkitään asteriskilla (\*) ja ne tulee täyttää lomakkeen lähettämiseksi.

Kiitos, että varaat kyselyyn aikaasi. Kysely muodostuu esitietokysymyksistä sekä aihealueista tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen näkökulmasta. Muista vastata mahdollisimman todenmukaisesti kysymyksiin ja jos mahdollista, kuvaile miten juuri sinä koet asian olevan.

On äärimmäisen tärkeää, että kokemukset ovat vastauksissa vahvasti läsnä ja tulevat esille tässä kyselyssä. Kaikki vastaukset pysyvät anonyymeina eikä yksittäisiä henkilöitä näin ollen ole mahdollista jäljittää tämän kyselyn perusteella.

## Ikä \*

- 20-24
- 25-29
- 30-34
- 35-39
- 40-44
- 45-49
- 50-54
- 55-59
- 60-64
- 65-70v.

## Sukupuoli \*

- Nainen
- Mies
- Muu

Missä hallintoyksikössä työskentelet? \*

- Kaakkois-Suomen rajavartiosto
- Pohjois-Karjalan rajavartiosto
- Kainuun rajavartiosto
- Lapin rajavartiosto
- Suomenlahden merivartiosto
- Länsi-Suomen merivartiosto
- Rajavartiolaitoksen esikunta
- Raja- ja merivartiokoulu
- Vartiolentolaivue

Mihin henkilöstöryhmään kuulut? \*

Siviilityöntekijä, johtotehtävä

- Siviilityöntekijä, toimistotehtävä
- Raja- tai merivartija
- Upseeri SK
- Upseeri SM
- Upseeri YEK
- Upseeri EUK
- Erikoisupseeri
- Opistoupseeri
- Joku muu, mikä?
- 

#### 1. Tasa-arvon toteutuminen työpaikalla

Ensimmäisessä osiossa käsitellään kokemuksia tasa-arvosta ja sen toteutumisesta työpaikalla.

Käsitteellä tasa-arvo, viitataan sukupuolten väliseen tasa-arvoon ja tässä tapauksessa naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutumiseen. Työpaikalla tarkoitetaan tässä yhteydessä työyksikköä, jossa työskentelet.

1= Täysin eri mieltä 7= Täysin samaa mieltä

Naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu työpaikallani hyvin

	1	2	3	4	5	6	7	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

Halutessasi voit täsmentää vastaustasi tähän:

Naisten ja miesten palkkaus on oikeudenmukainen

	1	2	3	4	5	6	7	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

Halutessasi voit täsmentää vastaustasi tähän:

Naisiin ja miehiin kohdistuu erilaisia odotuksia

	1	2	3	4	5	6	7	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

Halutessasi voit täsmentää vastaustasi tähän:

## Työntekijöiden arvostus \*

Naisia arvostetaan enemmän

- Naisia ja miehiä arvostetaan samalla tavalla
- Miehiä arvostetaan enemmän
- En osaa sanoa
- 

## Uralla etenemisen mahdollisuudet \*

Naisilla paremmat mahdollisuudet

- Tasa-arvoiset mahdollisuudet
- Miehillä paremmat mahdollisuudet
- En osaa sanoa
- 

## Kouluttautumismahdollisuudet \*

Naisilla paremmat mahdollisuudet

- Tasa-arvoiset mahdollisuudet
- Miehillä paremmat mahdollisuudet
- En osaa sanoa
- 

Kirjoita tähän kommentisi liittyen arvostukseen, uralla etenemiseen ja kouluttautumismahdollisuuksiin:

## Mahdollisuudet käyttää perhevapaita \*

- Naisilla paremmat mahdollisuudet
- Tasa-arvoiset mahdollisuudet
- Miehillä paremmat mahdollisuudet
- En osaa sanoa

Halutessasi voit täsmentää vastaustasi tähän:

Toiminnan suunnitteluun osallistuminen \*

- Naisilla paremmat mahdollisuudet
- Tasa-arvoiset mahdollisuudet
- Miehillä paremmat mahdollisuudet
- En osaa sanoa

Halutessasi voit täsmentää vastaustasi tähän:

Henkilöstöryhmien arvostus \*

- Sotilaita arvostetaan siviilityöntekijöitä enemmän
- Sotilaita ja siviilityöntekijöitä arvostetaan samalla tavalla
- Siviilityöntekijöitä arvostetaan sotilaita enemmän
- En osaa sanoa



Halutessasi voit täsmentää vastaustasi tähän:

Henkilöstöryhmien sisällä toteutuvan tasa-arvon kehittämistarpeet

	1	2	3	4	5	6	7	
Ei kehitettävää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Paljon kehitettävää

Miten toimintaa pitäisi mielestäsi kehittää?

Sukupuolten tasa-arvon kehittämistarpeet

	1	2	3	4	5	6	7	
Ei kehitettävää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Paljon kehitettävää

Miten toimintaa pitäisi mielestäsi kehittää?

## 2. Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen

Toisessa osiossa kysymykset koskevat työn ja vapaa-ajan/perhe-elämän yhteensovittamista. Tässä osiossa kysymykset koskevat yhdenvertaisuutta eli kuinka koet tulevan kohdelluksi yhdenvertaisesti muiden työntekijöiden kanssa ottaen huomioon perhetilanteesi.



Onko jokin asia estänyt tai haitannut työn ja yksityiselämän yhteensovittamista?

Kyllä

Ei

Mitkä asiat ovat haitanneet yhteensovittamista?

### 3. Kiusaaminen ja häirintä

Kiusaaminen ja häirintä ovat epäasiallista kohtelua. Kun vastaat kysymyksiin, lue ensin alla olevat määritelmät kiusaamisesta ja häirinnästä:

Kiusaaminen voi olla epäsuoraa, kuten perättömien tietojen levittämistä tai suoraa, kuten huutamista tai nimittelyä.

Häirinnällä tarkoitetaan tässä esimerkiksi sanoin, toimin tai asentein loukkaavaa käyttäytymistä, joka jatkuvana ja säännöllisenä aiheuttaa haittaa tai vaaraa kohteen terveydelle. Seksuaalinen häirintä on yksi häirinnän muoto.

Muista vastata mahdollisimman todenmukaisesti. Tulokset eivät henkilöidy ja vastaukset ovat ainoastaan tutkijan hallussa.

Oletko kokenut kiusaamista työssöölosi aikana?

Kyllä

En

Jatkuuko kiusaaminen edelleen?

Kyllä

Ei

En osaa sanoa

Kiusaamista on tapahtunut:

- Työyhteisön sisältä
- Työyhteisön ulkopuolelta
- Molemmista

Työyhteisöllä tarkoitetaan tässä yhteydessä työyksikköä, jossa työskentelet.

Kiusaaja on ollut (voit valita myös useamman vaihtoehdon)

- Esimies
- Vertainen
- Alainen
- Joku muu, kuka? \_\_\_\_\_

Missä tilanteissa kiusaaminen on tapahtunut? (voit valita myös useamman vaihtoehdon)

- Työpaikan kokouksissa tai palavereissa
- Työpaikan taukotiloissa
- Työpaikalla järjestetyissä virallisissa tapahtumissa
- Työajan ulkopuolella tapahtuvissa epävirallisissa tilaisuuksissa
- Jossain muussa tilanteessa, missä? \_\_\_\_\_

Oletko todistanut kiusaamista työssöölosi aikana?

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa

Millaisesta käytöksestä on ollut kyse?

Oletko kokenut häirintää työssäolosi aikana?

- Kyllä  
 En

Jatkuuko häirintä edelleen?

- Kyllä  
 Ei  
 En osaa sanoa

Häirintää on tapahtunut:

- Työyhteisön sisältä  
 Työyhteisön ulkopuolelta  
 Molemmista

Häirinnän tekijä on ollut: (voit valita myös useamman vaihtoehdon)

- Esimies  
 Vertainen  
 Alainen  
 Joku muu, kuka? \_\_\_\_\_

Minkälaista häirintää on ollut?

- Epäasialliseksi tai loukkaavaksi koettua kielenkäyttöä
- Vartaloon tai seksuaalisuuteen kohdistuvia kommentteja
- Epäasiallisia viestejä tai puhelinsoittoja
- Loukkaavaksi koettujen kuvien tai muu epäasiallisen materiaalin esillä pitämistä
- Lähtelyä tai fyysistä ahdistelua/koskettelua
- Jokin muu häirinnäksi koettu tilanne, mikä? \_\_\_\_\_

Oletko havainnut muihin kohdistuvaa häirintää?

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa

Millaisesta käytöksestä on ollut kyse?

#### 4. Itsensä kehittäminen ja eriarvoinen kohtelu

Osiassa keskitytään itsensä kehittämisen mahdollisuuksiin ja mahdollisiin eriarvoisen kohtelun ilmentymiin liittyen koulutusmahdollisuuksiin ja muuhun ammatillisen osaamisen kehittämisen muotoihin.

Miten hyvin voin kehittää itseäni ja osaamistani töissä?

	1	2	3	4	5	6	7	
Erittäin heikosti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Erittäin hyvin

Etenemismahdollisuudet työssä

1 2 3 4 5 6 7

1   2   3   4   5   6   7

---

Ei etenemismahdollisuuksia        Erittäin hyvät etenemismahdollisuudet

Onko työnantaja mahdollistanut hakeutumisen työnantajan tarjoamiin koulutuksiin?

- Kyllä
- Ei

Mikä mielestäsi on estänyt tai hankaloittanut hakeutumista?

- Kiire työssä
- ei sopivaa koulutusta tarjonnassa
- Ei ole tarjottu mahdollisuutta hakea
- Työnantaja ei tarjoutu kustantamaan
- Joku muu syy, mikä? \_\_\_\_\_

Sukupuolen merkitys uralla

- Sukupuolesta on ollut haittaa
- Sukupuolella ei ole ollut merkitystä
- Sukupuolesta on ollut hyötyä

Voit halutessasi kommentoida edellisen kysymyksen vastausta tähän:

Oletko kokenut tai todistanut eriarvoista kohtelua tai syrjintää?

- Kyllä

- En
- En osaa sanoa

Missä tilanteissa eriarvoinen kohtelu on näyttäytynyt? (Voit valita useampia)

- Palkkauksessa
- Urakehityksessä
- Työtehtävien jaossa
- Työmäärän jakautumisessa
- Tiedonsaannissa uusista tehtävistä
- Työtilojen tai -välineiden jaossa
- Työhönottotilanteessa
- Jossain muussa tilanteessa, missä? \_\_\_\_\_

Mistä koet eriarvoisen kohtelun johtuvan?

- Asemasta työyhteisössä
- Koulutustaustasta
- Henkilökohtaisista ominaisuuksista
- Sukupuolesta
- Iästä
- Mielipiteistä
- Perhetilanteesta
- Muusta syystä, mistä? \_\_\_\_\_

##### 5. Työilmapiiri ja johtaminen



Työyhteisössäni on hyvä yhteishenki

	1	2	3	4	5	6	7	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

Hankalissa tilanteissa saan apua työtovereiltani

	1	2	3	4	5	6	7	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

Minua arvostetaan lähityöyhteisössäni

	1	2	3	4	5	6	7	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

Työpaikkani johtamistapa on oikeudenmukainen

	1	2	3	4	5	6	7	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

Esimieheni kohtelee miehiä ja naisia tasa-arvoisesti

	1	2	3	4	5	6	7	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

Esimieheni kannustaa minua

	1	2	3	4	5	6	7	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

Voin vaikuttaa työtäni koskeviin muutoksiin

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

	1	2	3	4	5	6	7	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

Lopuksi pyytäisiin kirjoittamaan ajatuksiasi yleisesti tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta Rajavartiolaitoksessa muutamana avoimen kysymyksen muodossa.

Mitkä ovat mielestäsi tasa-arvoisen kohtelun suurimmat kehityskohteet?

Miten kehittäisit tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista käytännön tasolla Rajavartiolaitoksessa?

Vapaa sana