

# Asenneympäristö siviilikriisinhallintatehtävissä Ukrainassa

Kohdemaan miespuolisten poliisien asenteet naiskollegoja kohtaan

Emilia Stålhammar

2/2022

# TIIVISTELMÄ

**Emilia Stålhammar: Asenneympäristö siviilikriisinhallintatehtävissä Ukrainassa. Kohde-  
maan miespuolisten poliisien asenteet naiskollegoja kohtaan**

**Opinnäytetyön muoto:** Tutkimuksellinen

**Julkisuusaste:** Julkinen

**Ohjaaja:** Jari Ylinen & Julie Silk

**Tutkinto:** Poliisi (AMK)

---

Opinnäytetyö käsittelee asenneympäristöä siviilikriisinhallintatehtävissä Ukrainassa. Keskiössä oli missiolla työskentelevien kohdemaan miesten asenteet naiskollegojaan kohtaan. Opinnäytetyössä selvitettiin kokevatko naiset asenteita tai ennakkoluuloja mieskollegoiltaan ja onko sukupuolella merkitystä siviilikriisinhallintatehtävillä. Lisäksi opinnäytetyössä selvitettiin tulisiko poliisiorganisaation huomioida sukupuolen merkitys siviilikriisinhallintatehtävissä sekä tulisiko kansainvälistymistä tukea organisaatiotasolla enemmän.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena, jonka tutkimusmenetelmänä käytettiin teema-haastattelua. Opinnäytetyöhön haastateltiin viittä suomalaista poliisia, jotka olivat toimineet siviilikriisinhallintatehtävissä EUAM-Ukraine-missiolla. Haastateltavista kolme oli naisia ja kaksi miestä. Opinnäytetyön viitekehys käsittelee muun muassa kulttuurien vaikutusta yksilöön ja yhteiskuntaan sekä asenteiden vaikutusta työkykyyn. Opinnäytetyössä esitellään aiheesta aikaisemmin tehtyjä tutkimuksia, joihin tämän opinnäytetyön tuloksia on verrattu.

Opinnäytetyön tulosten perusteella naisia kohdellaan pääsääntöisesti tasa-arvoisesti suhteessa miehiin siviilikriisinhallintatehtävissä Ukrainassa. Kuitenkin haastatteluissa kävi ilmi, että kansainvälisiä miehiä ja naisia kohdellaan eri lailla kuin paikallisia. Missiolla toimiminen antoi suojaa ja erilaisia käyttäytymisvapauksia kansainvälisille työntekijöille. Haastatteluiden perusteella poliisiorganisaatiolta ja Poliisiammattikorkeakoululta toivottiin lisää kansainvälistä koulutusta ja kannustamista kansainvälisille tehtäville lähtöön. Lisäksi toivottiin, että poliisissa huomioitaisiin paremmin siviilikriisinhallintatehtävissä toimineiden ammattitaito ja sen hyödyntäminen. Haastatteluissa nousi myös esille naisten vähäinen määrä koko poliisiorganisaatiossa. Mikäli naisia halutaan lisää siviilikriisinhallintatehtäville, tulisi naisia rekrytoida lisää myös poliisiorganisaatioon.

---

**Sivumäärä:** 40 + 4 liitesivua

**Tarkastuskuukausi ja vuosi:** Helmikuu 2022

**Avainsanat:** Siviilikriisinhallinta, EUAM-Ukraine, Tasa-arvo, Kulttuurierot

# SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	1
2 KESKEISET KÄSITTEET .....	3
2.1 Sukupuoli .....	3
2.2 Tasa-arvo .....	3
2.3 Yhdenvertaisuus .....	4
2.4 Asenteet .....	4
2.5 Kulttuuri .....	5
3 SIVIILIKRIISINHALLINTA.....	5
3.1 Siviilikriisinhallinta ja tasa-arvo .....	6
3.2 CMC-Finland .....	7
3.3 EUAM Ukraine-missio.....	8
3.4 Naisten asema Ukrainassa.....	8
4 KULTTUURIN JA ASETEIDEN VAIKUTUS YKSILÖÖN .....	9
4.1 Sukupuolet ja kulttuuri .....	10
4.2 Asenteiden vaikutus työkykyyn.....	11
5 AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET .....	13
6 TUTKIMUS JA TUTKIMUSMENETELMÄT.....	14
6.1 Laadullinen tutkimus .....	15
6.2 Teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä .....	15
6.3 Sisällönanalyysi ja fenomenologinen lähestymistapa .....	16
6.4 Tutkimuksen toteutus.....	17
7 TUTKIMUKSEN TULOKSET .....	19
7.1 Teema 4: Tarkentavat kysymykset kulttuurieroista Ukrainassa? .....	19
7.2 Teema 1: Kuinka kohdemaan miespuoliset turvallisuusviranomaiset suhtautuvat naisiin missioilla?.....	22
7.3 Teema 2: Vaikuttavatko asenteet yksilön työntekoon? .....	26
7.4 Teema 3: Tuleeko sukupuolen merkitys siviilikriisinhallintatehtävissä huomioida poliisiorganisaatiossa? .....	29
8 YHTEENVETO .....	32

8.1 Johtopäätökset.....	33
9 POHDINTA .....	34
9.1 Tutkimuksen laatu ja luotettavuus .....	36
LÄHTEET .....	38
LIITTEET .....	41
LIITE 1 .....	42
LIITE 2.....	44

# 1 JOHDANTO

Linnea West tuo esille blogikirjoituksessaan ”Yhdenvertaisuuden edistäminen lisää luottamusta poliisiin”, kuinka poliisi on läpileikkaus Suomessa asuvista henkilöistä. West korostaa sitä, kuinka tärkeää yhdenvertaisuus on niin hallinnon sisällä, kuin asiakkaiden keskuudessa. Vasta, kun yhdenvertaisuus näkyy hallinnon sisällä, se on uskottavaa myös ulospäin. (West, 2021) Tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen työympäristön takaamiseksi tulee ymmärtää minkälaisista kulttuureista ihmiset tulevat, kuinka he ajattelevat ja kokevat maailman. Yhä enemmän globalisoituvassa maailmassa myös työyhteisöt kansainvälistyvät. Muuttuvassa työympäristössä, jossa erilaiset kulttuurit ja ajatusmallit kohtaavat, on tärkeää oppia ymmärtämään muita kulttuureita ja asenteita, jotta niiden kanssa voidaan toimia mahdollisimman tehokkaasti.

Opinnäytetyön tarkoitus on selvittää etenkin eri kulttuureista tulevien miesten asenteita ja ennakkoluuloja naisia kohtaan siviilikriisinhallintatehtävissä Ukrainassa, onko niitä ja jos on, miten ne ilmenevät. Lisäksi tavoitteena on selvittää, tulisiko sukupuolten merkitys siviilikriisinhallintatehtävissä huomioida jo poliisiorganisaation tasolla sekä tulisiko poliisin tukea enemmän kansainvälisiin tehtäviin lähtöä. Naisiin kohdistuvat asenteet ja sukupuolten väliset tasa-arvokysymykset ovat olleet viime vuosina esillä muun muassa vuonna 2017 Hollywoodin elokuva-alalta lähteneen #metoo -liikkeen ansiosta. Lokakuun 5. päivä 2017 kahdeksan Hollywoodin näyttelijää nousi julkisuuteen kertoen tuottaja ja studionjohtaja Harvey Weinsteinistä, joka oli vuosikymmeniä ahdistellut naisia. #Metoo -liike levisi nopeasti ympäri maailmaa. Sosiaalisessa mediassa tunnisteella #metoo jaettiin kokemuksia seksuaalisesta häirinnästä. (H.Lindén, s.31.32)

Opinnäytetyön kirjoitusvaiheessa otsikoihin Suomessa nousi uutinen, jonka mukaan kahta suomalaisupseeria syytetään palvelusrikoksista, jotka on tehty suomalaisissa kriisinhallintajoukoissa Irakissa. Kriisinhallintajoukossa henkilöstöpäällikkönä työskennellyttä kapteenia epäillään palvelusrikoksesta ja virkasalaisuuden rikkomisesta. Syyttäjän mukaan kapteeni on nimitellyt toistuvasti aliarvoisesti erityisesti naispuolisia alaisiaan. Useiden todistajien mukaan kapteeni oli nimitellyt toista naista muun muassa ”saatanan tyhmäksi siviilinaiseksi” ja toista ”saatanan ämmäksi”, ”saatanan tyhmäksi akaksi” ja ”kapakkahuoraksi”. Kolmatta naispuolista alaistaan hän on nimittänyt ”pikku missiksi”. Syytteen mukaan kapteeni oli todennut, että lähtöryhmän suurin ongelma tulisi olemaan naiset. Virkasalaisuuden rikkomissyytteessä miehen syytetään kertoneen yhden naisen terveystietoja kahdelle henkilölle. Henkilöstöpäällikkönä kapteenin tehtävänä oli huolehtia sukupuolten välisestä tasa-arvosta ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta. (mtvuutiset, 2021)

Niin #metoo -liike kuin kriisinhallintajoukoissa tapahtuneet epäillyt palvelusrikokset kertovat siitä, että asenteita ja ennakkoluuloja naisia kohtaan on olemassa. Molemmista tapauksista ilmenee, että asenteet eivät liity tiettyyn ammattialaan eivätkä ole sidonnaisia tiettyyn valtioon. Asenteilla on

ollut tapauksissa myös selkeä vaikutus yksilön työntekoon ja hyvinvointiin. Oppimalla tunnistamaan tämän kaltaisia asenteita voidaan niihin myös vaikuttaa. Tästä syystä on tärkeää tutkia, kuinka ihmisten asenteet näkyvät heidän käytöksessään ja minkälaisia vaikutuksia niillä on esimerkiksi työntekoon.

Suomesta lähetetään vuosittain noin 120 asiantuntijaa kansainvälisiin siviilikriisinhallintatehtäviin (Sisäministeriö, 2021). Asiantuntijat toimivat kansainvälisessä ympäristössä, jossa erilaiset kulttuurit kohtaavat. Valtionneuvoston vuoden 2021 sisäisen turvallisuuden selonteon mukaan globaalit haasteet, kuten ilmastonmuutos ja muuttoliike vaikuttavat toimintaympäristöömme. Globaalit ongelmat voivat aiheuttaa esimerkiksi eriarvoisuutta, luoda näköalattomuutta ja lisätä populististen liikkeiden vetovoimaa. (Valtiovarainministeriö, 2019. s.31)

Opinnäytetyön alussa käydään läpi aiheen keskeiset käsitteet. Viitekehyksessä tarkastellaan kulttuurien vaikutusta yksilöön ja yhteiskuntaan sekä asenteiden vaikutusta työkykyyn. Viitekehyksessä on esitelty aiheesta aikaisemmin tehtyjä tutkimuksia, joihin opinnäytetyön haastatteluja voidaan verrata. Opinnäytetyön tutkimustehtävänä on selvittää kohdemaan miespuolisten turvallisuusviranomaisten asenteet naiskollegoja kohtaan.

Opinnäytetyöni tutkimuskysymykset ovat:

1. Kuinka kohdemaan miespuoliset turvallisuusviranomaiset suhtautuvat naiskollegoihin missiolla?
2. Vaikuttavatko asenteet työntekoon yksilötasolla?
3. Tuleeko sukupuolen merkitys siviilikriisinhallintatehtävissä huomioida poliisiorganisaatiotasolla?

Opinnäytetyö toteutetaan laadullisena tutkimuksena, jonka tutkimusmenetelmänä käytetään teema-haastattelua. Tutkimus rajataan käsittelemään EUAM-Ukraine-missiota. Tutkimukseen haastatellaan Suomen poliisista siviilikriisinhallintatehtäviin EUAM-Ukraine-missiolle lähteneitä henkilöitä. Tutkimukseen pyritään haastattelemaan sekä miehiä että naisia, jotta tavoitetaan molempien sukupuolten käsitys asiasta. Tutkimukseen haastatellaan viittä Ukrainan missiolla työskennellyttä poliisi-asiantuntijaa. Tutkimuksen rajaus on tehty käsittelemään vain tiettyä missiota ja maata, jotta tutkimuksella saataisiin parempi käsitys tämän tietyn maan ja sen kulttuurin vaikutuksesta yksilön ajatteluun ja sen vaikutuksesta kohdemaan poliisiorganisaatioon ja siten siviilikriisinhallintatehtävissä työskenteleviin naisiin. Tutkimuksen kohteeksi valikoitui Ukraina, koska missio on yhä käynnissä, jolloin tutkimukseen osallistuneiden muistijäljet ovat tuoreita. Lisäksi Ukrainassa tehdään missiolla ajankohtaista työtä muun muassa tasa-arvon edistämiseksi maassa ja poliisissa.

## 2 KESKEISET KÄSITTEET

Opinnäytetyön kannalta olennaista on avata muutamia keskeisiä käsitteitä ennen tutkimukseen pureutumista. Opinnäytetyössä tutkitaan eri kulttuurista tulevien miesten asenteita naisia kohtaan. Olennaista on avata mitä sukupuoliella tarkoitetaan, mitä on asenteet, kulttuuri ja tasa-arvo sekä yhdenvertaisuus. Tässä osiossa avataan opinnäytetyöni kannalta näitä keskeisiä käsitteitä.

### 2.1 Sukupuoli

Juridisesti sukupuoli jaetaan Suomessa kahteen määritelmään: miehiin ja naisiin. Geneettisten, hormonaalisten ja fysiologisten vaikutusten lisäksi sukupuoli-identiteetin käsitys koostuu muun muassa sosiaalisista ja kulttuurisista vaikutteista. Yksilön sukupuoli-identiteetti ei siis rajoitu pelkästään miehiin ja naisiin, vaan yksilö voi identifioitua esimerkiksi muunsukupuoliseksi tai sukupuolettomaksi. Sukupuoli nähdään itsessään moninaisena ilmiönä. Moninaisuudella tarkoitetaan sitä, että kokemus sukupuolesta, sukupuoli-identiteetistä ja identiteetin ilmaisutavoista koostuu ainutlaatuisista ja yksilöllisistä piirteistä, eikä sukupuolta voida jakaa vain kahteen toisistaan erotettavaan kategoriaan, kuten miehiin ja naisiin. (Tieteen termipankki, 2021)

Opinnäytetyössäni keskityn kuitenkin juridisen määritelmän mukaisiin sukupuolimääritelmiin miehistä ja naisista. Historiassa sukupuolella on ollut erittäin suuri merkitys ihmisten elämään. Pelkän sukupuolen perusteella on jaettu eri oikeudet miehille ja naisille. Esimerkiksi Suomessa naiset ovat olleet poliittisesti miehiä huonommassa asemassa. Naisilla ei ole ollut äänioikeutta, heillä ei ole ollut samanlaisia opiskeluoikeuksia kuin miehillä tai he eivät ole saaneet asettua vaaleissa ehdolle niin kuin miehet. Lisäksi Suomessa naimisissa oleva nainen on joutunut pyytämään aviomiehensä suostumuksen työntekoon ennen vuotta 1919 ja vasta uuden avioliittolain mukaan vuonna 1930 aviovaimo on vapautunut miehensä holhouksesta. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 2021) Nainen on ollut alistetussa asemassa miehiin nähden. Naisilla ja miehillä on ollut hyvin erilaiset oikeudet, ja tämänkaltainen eriarvoisuus iskostuu myös asenteisiin ja ajatuksiin naisista ja miehistä. Ajassa ei tarvitse mennä kuin alle 100 vuotta taaksepäin todetakseen, että naisen asema on ollut hyvin erilainen yhteiskunnassa kuin miehen. Puhuttaessa sukupuolten tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta puhutaan siis melko tuoreista yhteiskunnallisista muutoksista.

### 2.2 Tasa-arvo

Sukupuolten tasa-arvolla tarkoitetaan molempien sukupuolten tasapuolisia oikeuksia ja mahdollisuuksia sekä lopputulosten tasapuolisuutta. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi molempien sukupuolten kannalta mahdollisimman oikeudenmukaista päätöksentekoa. Tasa-arvolaki eli laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) kieltää syrjinnän muun muassa sukupuolen perusteella. Lain tarkoitus on edistää naisten ja miesten tasa-arvoa ja näin myös parantaa naisten asemaa työelämässä. Lisäksi Suomen perustuslain mukaan ketään ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan

sukupuolen perusteella. Lisäksi EU:n lainsäädäntö ja useat kansainväliset sopimukset sisältävät tasa-arvoon liittyvää sääntelyä. (Tasa-arvoasiain neuvottelukunta, 2021)

### **2.3 Yhdenvertaisuus**

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, iästään, kansalaisuudesta, uskonnostaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa kenenkään henkilökohtaiset ominaisuudet eivät saa vaikuttaa henkilön mahdollisuuksiin esimerkiksi saada töitä, koulutusta tai muita palveluita. Yhdenvertaisuus viittaa Suomen perustuslaissa syrjinnän kieltoon sekä ihmisten yhdenvertaisuuteen lain edessä. Syrjinnän kieltä tarkentavat yhdenvertaisuuslaki, rikoslaki, tasa-arvolaki ja työlainsäädäntö. (Oikeusministeriö, luettu 9.9.2021)

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 2:5 § velvoittaa viranomaisen edistämään yhdenvertaisuutta. Pykälän ensimmäisen momentin mukaan viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuutta toiminnassaan ja ryhdyttävä tarpeellisiin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden tulee olla viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Pykälän toisen momentin mukaan viranomaisella on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Poliisin tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2021–2023 (POL-2019-54465) avulla edistetään sukupuolten välistä tasa-arvoa, luodaan pysyvät hallintotavat, joilla edistetään tasa-arvon toteutumista asioiden valmisteluissa ja päätöksenteossa sekä arvioidaan ja kehitetään yhdenvertaisuuden toteutumista. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman edistäminen jakautuu poliisissa henkilöstöpoliittiseen ja toiminnalliseen puoleen. Henkilöstöpoliittinen puoli käsittää poliisin henkilöstön ja organisaation sisäiset rakenteet ja toiminnallinen puoli sisältää poliisihallinnon ulkoiset asiakkaat ja sidosryhmät. Suunnitelmassa korostetaan, kuinka tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat läsnä kaikissa vuorovaikutustilanteissa. Jokaista henkilöä, niin asiakkaita kuin kollegoita, tulee kohdella samanarvoisesti riippumatta heidän henkilökohtaisista ominaisuuksistaan tai taustoistaan. Henkilöstöpoliittisiin tavoitteisiin kuuluu muun muassa naisten tukeminen johtotehtäviin hakeutumisessa sekä kansainväliset mahdollisuudet urakehityksen kannalta. Lisäksi korostetaan monipuolista rekrytointia, jossa pyritään huomioimaan kulttuurit ja kannustamaan ihmisiä hakeutumaan poliisiin erilaisista taustoista.

### **2.4 Asenteet**

Psykologian näkökulmasta asenteet muodostuvat erilaisista tunteista, uskomuksista ja käyttäytymisestä tiettyä esinettä, henkilöä, asiaa tai tapahtumaa kohtaan. Asenteet muokkautuvat usein kokemusten ja kasvatuksen myötä ja niillä voi olla merkittävä vaikutus yksilön käyttäytymiseen. Vaikka



asenteet ovat pysyviä, niitä on mahdollista myös muuttaa. Psykologit määrittelevät asenteet opituksi tavaksi määritellä ja arvioida muun muassa asioita, ihmisiä ja tapahtumia tietyllä tavalla. Tämän kaltainen arviointi on usein joko positiivista tai negatiivista. Asenteet voivat olla myös tiedostettuja ja tiedostamattomia. Tiedostetuista asenteista olemme nimenomaisesti tietoisia ja ne selkeästi vaikuttavat meidän käytökseemme ja uskomuksiimme. Tiedostamattomista asenteista emme ole tietoisia, mutta ne silti vaikuttavat vahvasti käytökseemme ja uskomuksiimme. Sosiaaliset tekijät, kuten sosiaaliset roolit ja normit vaikuttavat myös suuresti yksilön asenteisiin. Sosiaaliset roolit vaikuttavat siihen, kuinka yksilön oletetaan käyttäytyvän tietyssä roolissa tai kontekstissa. Sosiaaliset normit sisältävät yhteiskunnan säännöt siitä, minkälaista käyttäytymistä pidetään sopivana. Yksilön asenteet voivat kehittyä esimerkiksi tarkkailemalla muiden ihmisten asenteita tiettyä asiaa kohtaan. Esimerkiksi lapsien asenteet kehittyvät usein tarkkailemalla omien vanhempiensa asenteita. (Cherry, 2021. Opinnäytetyöhön suomentanut Stålhammar)

## 2.5 Kulttuuri

Hollantilaisen professori Geert Hofsteden mukaan kulttuuri voidaan jakaa kahteen eri osaan. Kaikkeimmillaan kulttuuri tarkoittaa sivilisaatiota tai mielen sivistämistä esimerkiksi kasvatuksen, taiteen tai kirjallisuuden kautta. Hofsteden mukaan tämä on kulttuuri yksi. Kulttuuri kaksi sisältää kulttuurin henkisen puolen. Tähän kuuluu kaikki elämän tavallisimmat ja yksinkertaisimmatkin osat, kuten tervehtiminen, syöminen ja tunteiden osoittaminen. Kulttuuri kaksi sisältää paljon perusluonteisimpia inhimillisyyteen liittyviä prosesseja, jotka voivat jopa satuttaa tai haavoittaa. Kulttuuri kaksi on ainakin osittain yhteistä ihmisille, jotka ovat eläneet ja oppineet samassa sosiaalisessa ympäristössä. Kulttuuri kaksi on mielen ohjelmointia, joka erottaa jonkin ryhmän tai luokan ihmiset toisistaan. Kulttuuri on sosiaalisesta ympäristöstä opittua, eikä peritty ominaisuus. (Hofstede 1992. 20–21)

## 3 SIVIILIKRIISINHALLINTA

Suomen perustuslaki antaa pohjan kriisinhallintatehtäviin osallistumiselle. Perustuslain (731/1999) 1 luvun 1 §:n 3 momentin mukaan Suomi osallistuu kansainväliseen yhteistyöhön rauhan ja ihmisoikeuksien turvaamiseksi sekä yhteiskunnan kehittämiseksi. Kriisinhallinta jakautuu sotilaalliseen kriisinhallintaan, jota säätelee laki sotilaallisesta kriisinhallinnasta (211/2006), ja siviilikriisinhallintaan, joka pohjautuu lakiin siviilihenkilöiden osallistumisesta kriisinhallintaan (1287/2004). Kansainväliseen kriisinhallintaan osallistutaan ulko- ja turvallisuuspoliittisin perustein. Kriisinhallinta on kansainvälistä vastuunkantoa ja sen myötä luodaan yhteistä turvallisuutta. Suomen osallistuminen kriisinhallintaan ylläpitää kansainvälisiä suhteita ja osoittaa Suomen halukkuutta olla mukana kansainvälisten ongelmien ratkaisua. (Ulkoministeriö, 2021) Laki siviilihenkilöiden osallistumisesta kriisinhallintaan (1287/2004) 2 luvun 7§ velvoittaa muun muassa poliisiorganisaation antamaan virkapaata siviilikriisinhallintatehtäville lähteville henkilöille. Poliisihallituksen määräys (POL-2020-

56609) Kriisinhallinnan koulutuksiin osallistuminen ja tehtäviin hakeutuminen tukee kansallista kriisinhallintapolitiikkaa ja poliisien hakeutumista tehtäville. Siviilikriisinhallintatehtävät nähdään osana poliisien urapolkua.

Siviilikriisinhallinnalla vaikutetaan maailman konfliktialueisiin ei-sotilaallisin keinoin. Vaikuttamisen keinoja ovat esimerkiksi konfliktimaiden viranomaisten koulutus ja neuvonta. Siviilikriisinhallinnan kansallisten valmiuksien ylläpitämisestä, kouluttamisesta ja koordinoinnista vastaa Sisäministeriö. Siviilikriisinhallinnan kansallinen strategia (2014) siviilihenkilöstön osallistumisesta kriisinhallintaan sekä siviilikriisinhallintalaki ohjaavat Suomen osallistumista tehtäviin. Tavoitteena on, että kansainvälinen siviilikriisinhallinta edistää rauhaa, vakautta ja kestäväää kehitystä. Lisäksi siviilikriisinhallinnan tulee olla koordinoitua, ihmisoikeuksia kunnioittavaa, demokratiaan, tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen perustuvaa asiantuntijatoimintaa. (Sisäministeriö, 2021)

Siviilikriisinhallinnan kansainvälisiä toimijoita ovat Euroopan unioni, Yhdistyneet kansakunnat (YK), Euroopan turvallisuus ja yhteistyöjärjestö (Etyj), Euroopan neuvosto ja Pohjois-Atlantin liitto (Nato). Suomesta noin 120 asiantuntijaa vuosittain osallistuu kansainvälisten toimijoiden siviilikriisinhallintatehtäviin. Tehtäviin lähetetään muun muassa poliisitoimen, oikeushallintotoimen, rajaturvallisuuden, ihmisoikeuskysymysten ja kansainvälisen politiikan asiantuntijoita. Asiantuntijat toimivat erilaisissa johto-, tarkkailu-, neuvonanto- ja koulutustehtävissä. Suomalaisista asiantuntijoista noin 40 % on naisia. (Sisäministeriö, 2021) Suomi pyrkii kasvattamaan naisten määrää siviilikriisinhallintatehtävissä. Verrattuna muihin EU-maihin Suomen osallistuminen siviilikriisinhallintatehtäviin on väkilukuun nähden kaikkein suurin. (Ulkoministeriö, 2021)

Siviilikriisinhallinta on sekä EU:n yhteistä turvallisuus- ja puolustuspolitiikkaa että Suomen ulko- ja turvallisuuspolitiikkaa. Siviilikriisinhallinta on Suomelle keino edistää kansallista turvallisuutta sekä olla aktiivisesti mukana EU:n ja muiden kansainvälisten organisaatioiden toiminnassa ja päätöksenteossa. Suomalaisten toiminta siviilikriisinhallintatehtävissä ehkäisee kansainvälisen rikollisuuden leviämistä, terrorismia ja hallitsematonta maahanmuuttoa. (CMCFinland, 2021)

### **3.1 Siviilikriisinhallinta ja tasa-arvo**

Pirjo Jukarainen ja Sirkku Terävä tuovat ilmi teoksessaan ”Tasa-arvoinen turvallisuus”, miten tärkeää, jopa välttämätöntä, sukupuolten välinen tasa-arvo on laadukkaan kriisinhallintatyön takaamiseksi. Tasa-arvotyössä kyse on juuri koko työyhteisön hyvinvoinnista, niin miesten kuin naisten. Tasa-arvo on olennainen osa laadukasta kriisinhallintatyötä, mikäli halutaan onnistuneita ja ihmisoikeuksia kunnioittavia operaatioita sekä rakentaa yhteiskunnallisesti kestäviä vaihtoehtoja väkivallan tilalle. Tasa-arvon täytyy toteutua ensin organisaation sisällä, ennen kuin sitä voidaan opettaa kriisialueiden paikalliselle väestölle. (Jukarainen & Terävä 2010, 9.)

Konflikteilla ja sodilla on usein sukupuolittuneita vaikutuksia. Esimerkiksi sotataktiikkana käytetään usein seksuaalista väkivaltaa, jolta tyttöjen ja naisten on vaikea suojautua. Tämä seikka on usein jäänyt rauhanrakennuksessa ja konfliktien ennaltaehkäisyssä huomiotta. Lisäksi parin viimeisen vuosikymmenen aikana vain muutama prosentti rauhanneuvotteluiden vetäjistä ja rauhansopimusten allekirjoittajista on ollut naisia. (UN Women Suomi, 2021)

Naisten oikeuksia ja heidän toimijaroolinsa tärkeyttä korostetaan YK:n turvallisuusneuvoston päätöslauselmassa 1325 "Naiset, rauha ja turvallisuus" (Jukarainen & Terävä 2010, 16). Päätöslauselman tavoitteena on tukea naisten tasavertaista osallistumista rauhanneuvotteluihin, konfliktien ennalta ehkäisyyn ja jälleenrakentamiseen. Tämän lisäksi tavoitteena on suojata naisia ja tyttöjä aseellisissa konflikteissa, heidän ihmisoikeuksiensa turvaaminen sekä ennalta ehkäistä sukupuolen perustella tapahtuvaa väkivaltaa. Suomen 1325-verkosto koostuu 20 kansalaisjärjestöistä, tuki-joista ja asiantuntijoista, joiden tavoitteena on edistää päätöslauselman 1325 toimeenpanoa. UN Women Suomi toimii verkoston hallinnoijana ja koordinoijana ulkoministeriön tuella. Muiden valtioiden ohella myös Suomi on tehnyt toimintaohjelmia tukemaan Naiset, rauha ja turvallisuus -pätöslauselman toimeenpanemista. Suomen viimeisimmän toimintaohjelman tavoitteena on vahvistaa naisten osallistumista rauhanrakennukseen ja siten toimia tuloksellisesti pysyvän rauhan aikaansaamiseksi. Toimintaohjelma kattaa vuodet 2018–2021. (UN Women Suomi, 2021)

### **3.2 CMC-Finland**

Suomi on osallistunut kansainväliseen siviilikriisinhallintaoperaatioihin ja siviilikriisinhallintatehtäviin 1990-luvun alusta lähtien. Suomalaisten siviilikriisinhallinnan asiantuntijoiden kouluttamisesta, rekrytoinnista ja varustamisesta tehtäviin vastaa kriisinhallintakeskus CMC-Finland. Kriisinhallintakeskus toimii johtokeskuksena operaatioihin lähetetyille asiantuntijoille. Kriisinhallintakeskus on perustettu vuonna 2007 ja sen toimipaikka on Helsingissä. CMC-Finlandin toiminnassa korostuu verkottuminen kansainvälisesti ja kotimaassa. (CMCFinland, 2021)

Ulkoministeriö vastaa Suomessa siviilikriisinhallinnan poliittisesta ohjauksesta ja päättää operaatioista, joihin Suomi osallistuu. Kansallisten valmiuksien strategisesta ohjauksesta ja hallinnon alojen välisestä koordinaatiosta vastaa Sisäministeriö. Sisäministeriön alaisuudessa toimiva kriisinhallintakeskus CMC-Finland vastaa kaikista kansallisiin valmiuksiin liittyvistä operatiivisista tehtävistä. Kriisinhallintakeskus muodostaa kokonaisvaltaisen kriisinhallinnan osaamiskeskuksen yhdessä Poliisi-ammattikorkeakoulun, Raja- ja merivartiokoulun sekä Puolustusvoimien Kansainvälisen keskuksen kanssa. (CMCFinland, 2021)

### 3.3 EUAM Ukraine-missio

Opinnäytetyön kohdemaaksi on rajattu Ukraina, jossa käynnissä on tällä hetkellä EUAM Ukraine-missio (The European Union Advisory Mission). Missio aloitti toimintansa virallisesti pääkonttorissaan Kiovassa 01.12.2014. Mission tavoitteena on saavuttaa siviiliturvallisuussektori, joka on tehokas, luotettava ja nauttii kansalaisten luottamuksesta. Siviiliturvallisuussektori koostuu instituutioista, jotka vastaavat lainvalvonnasta ja oikeusvaltioperiaatteesta. Näitä instituutioita ovat sisäministeriö, oikeusministeriö, poliisi, syyttäjälaitos, turvallisuuspalvelut, rajavartiolaitos, paikalliset tuomioistuimet sekä korruption vastaiset toimijat, joihin kuuluvat myös maan kansalaiset sekä Ukrainan parlamentti. (EUAM-Ukraine, 2021. Opinnäytetyöhön suomentanut Stålhammar)

Ukrainan vallankumouksen ”the Euromaidan ‘Revolution of Dignity’” jälkeen Ukrainan hallitus tarvitsi EU:n tukea lainvalvontaviranomaisten ja oikeusvaltion instituutioiden uudistamiseen sekä kansan luottamuksen palauttamiseen. Vallankumouksen tapahtumat vuosina 2013–2014 syvensivät kansan epäluottamusta maan hallitukseen sekä turvallisuusjoukkoihin. Tämän seurauksena Ukrainan pääkaupungissa Kiovassa tapahtui useita väkivaltaisia yhteenottoja mielenosoittajien, mellakapoliisin ja tuntemattomien ampujien välillä. (EUAM-Ukraine, 2021. Opinnäytetyöhön suomentanut Stålhammar)

Vuodesta 2014 EUAM:n kansainväliset asiantuntijat ovat työskennelleet tiiviissä yhteistyössä yli 350 ukrainalaisen kollegan kanssa nopeuttaakseen kestävän siviiliturvasektorin uudistamista. EUAM antaa strategisia neuvoja ja käytännön tukea uudistustoimenpiteille, noudattaen EU:n standardeja sekä kansainvälisiä periaatteita hyvästä hallinnosta ja ihmisoikeuksien kunnioittamisesta. EUAM-mandaatti toteutetaan kolmen toiminnan mukaan: 1. Strateginen neuvonanto siviiliturvasektorin uudistamiseen, etenkin siviiliturvasektorin strategioiden kehittämisessä. 2. Antaa tukea uudistusten toteutukseen, käytännön neuvojen, koulutuksen ja muiden projektien kautta. 3. Yhteistyö ja koordinointi, sen takaamiseksi, että uudistustyöt koordinoidaan ukrainalaisten ja kansainvälisten toimijoiden kanssa. EUAM:n asiantuntijoiden toimipisteet ovat Kiovassa, Kharkivissa, Lvivissä, Odesassa ja Mariupolissa. EUAM Ukraine -työryhmät koostuvat lähinnä eri Euroopan Unioniin kuuluvien valtioiden asiantuntijoista. Asiantuntijoilla on kokemusta eri osa-alueista, kuten poliisista, juriidikasta, korruptionvastaisesta toiminnasta ja ihmisoikeuksista. (EUAM-Ukraine, 2021. Opinnäytetyöhön suomentanut Stålhammar)

### 3.4 Naisten asema Ukrainassa

Sukupuolten välistä eroavaisuutta käsittelee kansainvälinen tutkimus the International Gender Gap Index 2020. Tutkimus kattaa maakohtaista vertailua tasa-arvoasioissa esimerkiksi taloudellisen, koulutuksen, terveyden ja poliittisen vaikutusvallan saralta. Ukrainan osalta työmarkkinoilla esiintyvä sukupuolten epätasa-arvo on yksi silmiinpistävimmistä esimerkeistä. Vuodesta 2014 miesten ja naisten palkkaerot ovat nousseet 24 prosentista 26 prosenttiin. Merkittävä enemmistö

ukrainalaisista miehistä uskoo, että on olemassa jako miesten ja naisten ammatteihin. Lisäksi yli 40 % miehistä uskoo, että naisen pitäisi jättää palkkatyönsä viettääkseen enemmän aikaa perheensä kanssa. Isyyslomalle jääneistä on vain 3 % miehiä. UNFPA Ukraine -tutkimuksen mukaan 24 % tutkimukseen vastanneista oli kokenut jonkinlaista perheväkivaltaa. Tutkimukseen vastanneista 81 % oli naisia. (UNFPA, 2021. Opinnäytetyöhön suomentanut Stålhammar)

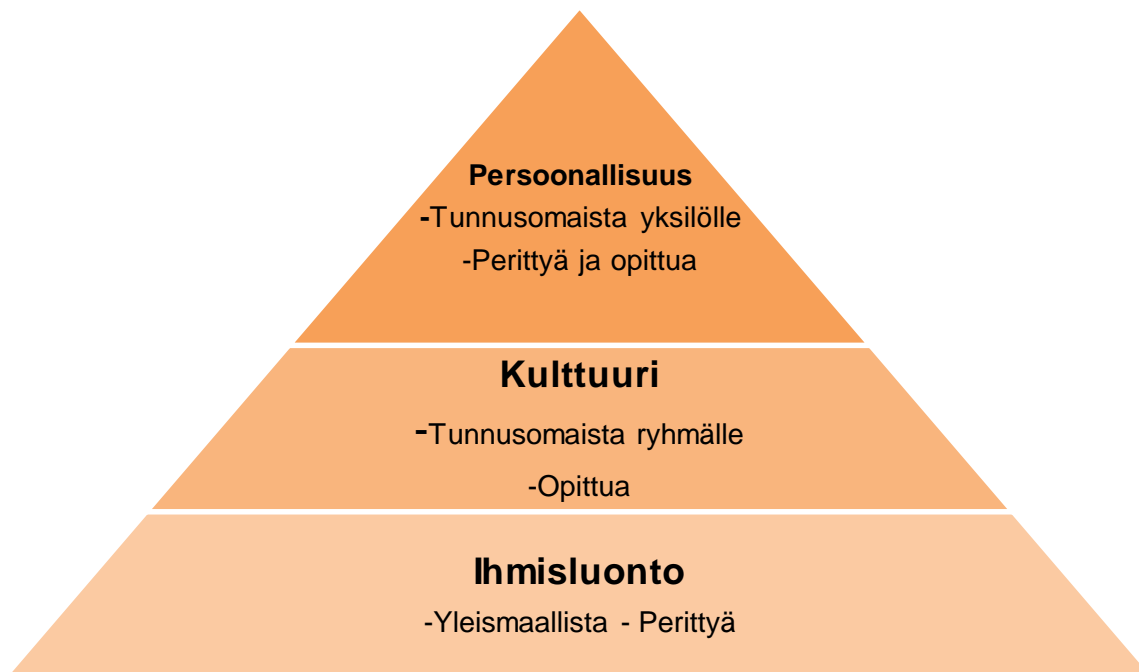
Ukrainassa on yhä ammatteja, joihin naisia ei oteta. Tämän kaltainen työympäristö on esimerkiksi maan alla kaivoksissa työskentely. Lisäksi Ukrainan asevoimilla on tiettyjä "rajoitetun pääsyn" tehtäviä, joihin ei naisia palkata, vaikka naiset voivat palvella Ukrainan asevoimissa taistelutehtävissä. (Odarchenko, 2021. Opinnäytetyöhön suomentanut Stålhammar)

Sukupuolten välisestä tasa-arvosta ja naisiin liittyvästä asennoitumisesta Ukrainan yhteiskunnassa on kuohuttanut Ukrainan sotilasparaati, joka järjestettiin juhlistamaan maan 30-vuotista itsenäisyyttä Neuvostoliiton hajoamisen jälkeen. Naissotilaat laitettiin paraatin harjoituksissa marssimaan korkokengissä. Korkokenkämarssi on muun muassa Ukrainan oppositiopuolueen lainsäätäjän Inna Sovsunian mielestä ollut pilkkaavaa armeijassa palvelleita naissotilaita kohtaan. Sukupuolten välistä tasa-arvoa armeijassa edistävä Maria Berlinkään mielestä korkokenkämarssi kertoo armeijan kyvyttömydestä. Eripuraa aiheuttaa se, että sekä naiset että miehet taistelevat Ukrainan riveissä maihinnousukengissä eivätkä suinkaan korkokengissä. (Söderkultalahti, 2021)

## 4 KULTTUURIN JA ASETEIDEN VAIKUTUS YKSILÖÖN

Opinnäytetyössä tutkitaan ukrainalaisten miespuolisten turvallisuusviranomaisten suhtautumista suomalaisiin naisiin siviilikriisinhallintatehtävissä. Tästä syystä on olennaista avata hieman tarkemmin kulttuurien vaikutusta yksilöön ja koko yhteiskuntaan. Erilaiset kulttuurit omaavat erilaiset arvot, jotka vaikuttavat osaltaan siihen, millä lailla ymmärrämme toisiamme.

Hofsteden mukaan ihmisen henkinen olemus koostuu kolmesta eri tasosta, joita ovat persoonallisuus, kulttuuri ja ihmisluonto. Persoonallisuus on jokaisen ihmisen henkilökohtainen, ainutlaatuinen ominaisuus. Persoonallisuus perustuu osittain geeniperimästä saatuihin luonteenpiirteisiin ja osittain kulttuurista opittuihin ja omien kokemusten kautta muovaantuneisiin piirteisiin. Kulttuuri on sosiaalisesta ympäristöstä opittuja tapoja tai piirteitä ei perittyjä ominaisuuksia. Ihmisluonto on yhteistä kaikille maailman ihmisille riippumatta esimerkiksi koulutuksesta tai alkuperästä. Ihmisluonto tulee geneeissä ja se luo perustan fyysiselle ja psyykkiselle toiminnallemme. Ihmisluontoon perustuvaan henkisen olemuksen tasoon kuuluu yksilön kyky tuntea pelkoa, suuttumusta, iloa, rakkautta, liittymisen tarvetta, kyky leikkiä ja havainnoida ympäristöään. Kulttuuri säätelee sitä, miten reagoimme näihin tunteisiin ja kuinka säätelemme niitä. (Hofstede, 1992. 21–22)



Kuvio 1. Hofsteden ihmisen henkisen ohjelmoinnin kolme tasoa (Hofstede,1992. 22)

#### 4.1 Sukupuolet ja kulttuuri

Useissa maissa sukupuoli on sidoksissa henkiseen ohjelmointiin. Emme ole voineet vaikuttaa siihen mihin sukupuoleen tai maahan synnymme. Kansallisuuden ja sukupuolen vaikutus yksilöön on pitkälti tiedostamaton. Kansalliset ja sukupuolten kulttuurit ovat opittuja. Niiden vaikutukset yksilöön alkavat kuitenkin niin varhaisessa vaiheessa, että emme usein ole tietoisia muista vaihtoehdoista. (Hofstede,1992. 125)

Perinteisten ja nykyaikaisten yhteiskuntien välillä on eroja siitä, mikä koetaan feminiinisenä ja maskuliinisenä käyttäytymisenä. Kuitenkin sosiaalisten sukupuoliroolien jakautumisessa on yhdenmukainen suuntaus. Miesten oletetaan olevan kiinnostuneita kodin ulkopuolisista saavutuksista ja heidän oletetaan luonteenomaisuuksiltaan olevan jämähköitä, kilpailuhenkisiä ja kovia. Naisten kiinnostuksen kohteina oletetaan olevan kodinhoito, lapset, ylipäänsä ihmiset ja näin ollen naisten oletetaan ottavan hoivaajan rooli. Roolijaot, juontavat juurensa kauas historiaan. Naiset synnyttävät lapset ja ovat olleet sidoksissa lapsiinsa pitkään hoivaajan roolissa muun muassa imetyksen vuoksi. Miehet ovat taas olleet vapaampia liikkumaan ja velvollisia suojelemaan perhettään hyökkäyksiltä.

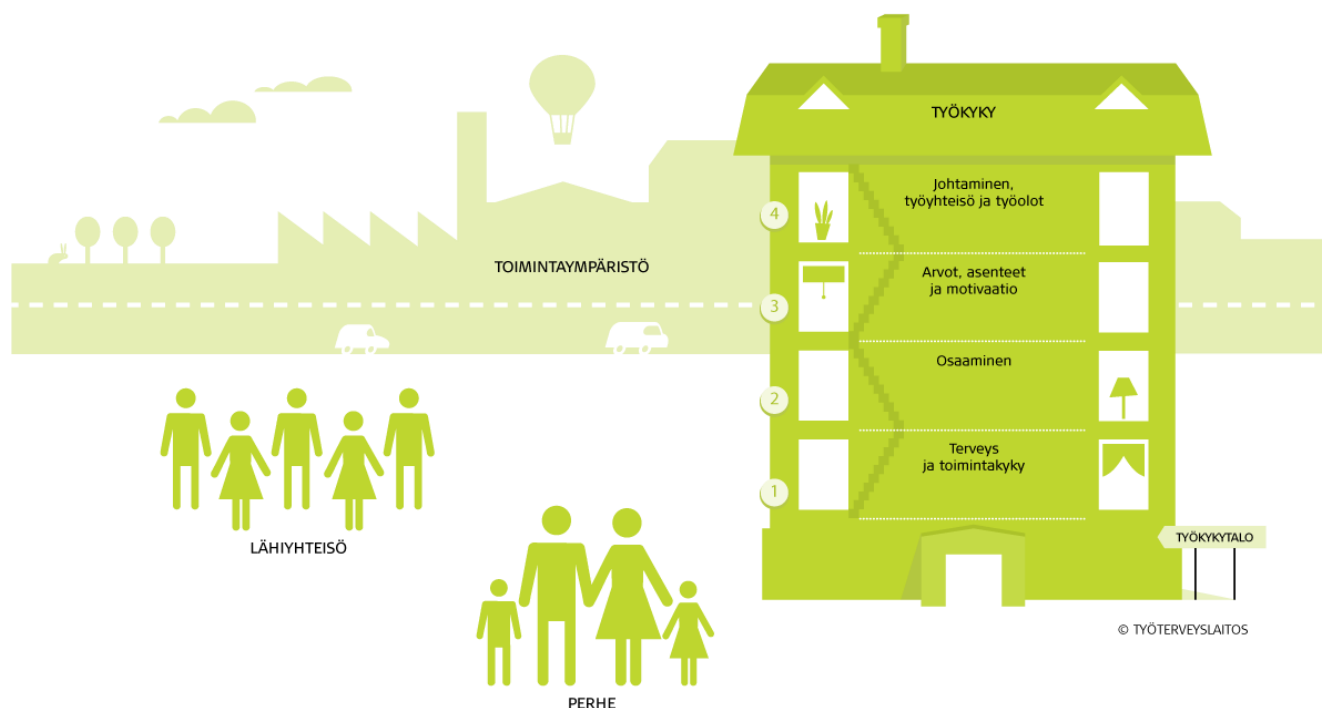
Roolit vaikuttavat myös miesten ja naisten etenemiseen politiikassa ja työtehtävissä. Maskuliininen kulttuuri hallitsee tavallisesti miesten yhdessäoloa ja feminiininen kulttuuri naisten. Maskuliininen kulttuuri saattaa olla vieras useimmille naisille, samoin feminiininen kulttuuri miehille. Kuitenkin jotkut naiset voivat oppia toimimaan maskuliinisella tavalla ja toisinpäin. Mitä enemmän tietyn sukupuolen edustajia on jollakin alalla, sitä maskuliinisempi tai feminiinisempi työympäristöstä tulee.

Maskuliinisuus ja feminiinisyys näkyvät myös yhteiskuntien kulttuurieroina. Maskuliiniset kulttuurit pyrkivät suorituksia korostavaan yhteiskuntaan, kun taas feminiiniset kulttuurit tavoittelevat hyvinvointiyhteiskuntaa. Maskuliinisten kulttuurien vallitsevina arvoina ovat aineellinen menestys ja kehitys. Feminiinisten yhteiskuntien arvoja ovat muista välittäminen ja voimavarojen säilyttäminen. Maskuliiniset maat selvittävät ongelmansa usein taistelemalla, kun taas feminiiniset kompromisseja tekemällä ja neuvottelemalla. Maskuliiniset ja feminiiniset kulttuurit omaavat eri arvot ja tästä syystä ne eivät aina ymmärrä toisiaan. Esimerkiksi maskuliininen valtio Yhdysvallat on kritisoinut Euroopan maita kuten Ruotsia, korkeista veroista, kun taas Euroopan feminiiniset maat uskovat Yhdysvaltojen ongelmien johtuvan varakkaiden henkilöiden korkeista verohelpotuksista. (Hofstede, 1992. 119–120, 125, 141–142, 145)

#### **4.2 Asenteiden vaikutus työkykyyn**

Opinnäytetyön yksi tutkimuskysymyksistä pyrkii selvittämään, onko asenteilla vaikutusta yksilön työntekoon. Tämän vuoksi on tärkeää avata mitä työhyvinvoinnilla ja työkyvyllä tarkoitetaan ja mitkä tekijät näihin vaikuttavat. Kappaleessa käydään läpi työkykyä professori Juhani Ilmarisen kehittämän työkykytalon kautta ja keskitytään paremmin asenteiden vaikutukseen.

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan turvallista, terveellistä ja tuottavaa työympäristöä. Työympäristössä niin yksittäiset työntekijät kuin koko työyhteisö kokee työnsä palkitsevaksi ja elämänhallintaa tukeväksi. Hyvinvoivassa työyhteisössä ollaan avoimia ja innostavia. Työntekijät luottavat toisiinsa ja tekevät yhteistyötä. Lisäksi tällaisessa hyvinvoivassa työympäristössä pystytään keskustelemaan avoimesti ja kyetään puuttumaan ongelmiin. Hyvinvoiva työntekijä on muun muassa motivoitunut, kokee itsensä tarpeelliseksi ja tuntee yhteenkuuluvuutta työympäristössä. Työhyvinvointia kehitetään ja ylläpidetään yhdessä työntekijöiden ja johtajien kanssa. Työhyvinvointia tulee kehittää työpaikalla ja se voi kohdistua esimerkiksi henkilöstöön, työyhteisöön, prosesseihin tai johtamiseen. Työhyvinvoinnilla on positiivinen vaikutus esimerkiksi yrityksen tulokseen, tuottavuuteen, työntekijöiden vaihtuvuuden laskuun ja asiakastyytyväisyyteen. (Työterveyslaitos, luettu 2021)



Kuva 1: Työkykytalo (Työterveyslaitos, 2021)

Työterveyslaitos kuvaa työkykyä professori Juhani Ilmarisen kehittämän työkykytalon kautta. Työkykytalo-mallin mukaan työkyky muodostuu neljän eri kerroksen kautta. Talon kolme kerrosta muodostuvat yksilön henkilökohtaisista voimavaroista ja neljäs itse työstä, työoloista ja johtamisesta. Työkyvyn ylläpitäminen vaatii sitä, että jokaista kerrosta ylläpidetään ja kehitetään koko työelämän ajan. Talon ensimmäisen kerroksen muodostaa terveys ja toimintakyky. Toimintakykyyn lukeutuu niin fyysinen, psyykinen kuin sosiaalinen toimintakyky. Toinen kerros muodostuu osaamisesta. Kerros perustuu yksilön peruskoulutukseen, ammatilliseen koulutukseen ja tietoihin. Osaamisen ja kouluttautumisen merkitys on nykypäivänä korostunut uusien työkykyvaatimusten mukaan. Kolmannessa kerroksessa ovat arvot, asenteet ja motivaatio. Kolmannessa kerroksessa yhdistyvät myös vapaa-ajan sovittaminen yhteen työn kanssa. Työntekijän omilla asenteilla on suuri vaikutus työn mielekkyyteen ja siten työkykyyn. Sopivan haasteellinen ja mielekäs työ koetaan työkykyä tukevana. Mikäli työ kuitenkin tuntuu pakollisesta osana elämää, joka ei vastaa työntekijän toiveita, se heikentää työkykyä. Lisäksi ikääntyminen ja eläkeasenteet saattavat muuttaa työntekijän asennoitumista työhön ja aiheuttaa jopa työelämästä luopumisen. Neljäs kerros muodostuu työyhteisöstä, työoloista ja johtamisesta. Tämä kerros kuvaa konkreettisesti työpaikkaa, johon työyhteisö, työolot, johtaminen ja koko organisaatio kuuluvat olennaisesti. Johtajilla on esimerkiksi vastuu ja velvollisuus kehittää organisaation työkykyä tukevaa toimintaa. (Työterveyslaitos, luettu 2021)



Kokonaisvaltainen työkyky edellyttää jokaisen kerroksen kehittämistä. Tavoitteena on turvata kerrosten yhteensopivuus ihmisen ja työn muutoksista huolimatta. Yksilö on tietenkin henkilökohtaisesti vastuussa omista voimavaroistaan. Työnantaja ja esimiehet vastaavat taas työstä ja työhön liittyvistä fasiliteeteista. Työkykyä ylläpitävä toiminta on parhaimmillaan eri osapuolten ja tukiorganisaatioiden, kuten työterveyden ja työsuojelutoimikunnan, yhteistyötä organisaation kanssa. Perhe, sukulaiset ja ystävät muodostavat verkoston työkykytalon ympärille. Lisäksi yhteiskunnan säännöillä ja rakenteilla on vaikutuksensa yksilön työntekoon. Voidaan siis todeta, että vastuu yksilön työkyvyn ylläpitämisestä jakautuu yksilön, yrityksen sekä yhteiskunnan kesken. (Työterveyslaitos, luettu 2021)

## 5 AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET

Heidi Lindén tuo Aalto-yliopiston elokuvaohjauksen linjalle tekemässään lopputyössään ”Pelkoa ja inhoa naisena Suomen elokuva-alalla vuonna 2016” esille suomalaisten naisten kokemaa häirintää ja syrjintää elokuva-alalla. Lindén sai innostuksen lopputyöhönsä pohtiessaan, miksi naiset eivät saa rahoitettua ison budjetin elokuvia ja genrejä, kuten toiminta- ja rikoselokuvia. Lindén haastatteli lopputyöhönsä suomalaisia naisohjaajia. Naisten haastatteluissa toistuivat kertomukset siitä, kuinka naiset eivät päässeet esittelemään rahoittajille muita genrejä kuin lasten elokuvia ja romanttisia komedioita. Naisia ei pidetty muihin kategorioihin yhtä uskottavina ohjaajina kuin miehiä. Naisia arvosteltiin erilaisissa tilaisuuksissa heidän ulkoisen olemuksensa, kuten hiusten pituuden, vaatteiden, kenkien ja äänen perusteella. Naisiin kohdistuva vallankäyttö ei ollut pelkästään seksuaalista ahdistelua vaan myös sukupuoleen liittyvää syrjintää. (Lindén, 2018. s.27–28) Lindénin lopputyöstä ilmenee naisiin kohdistuvat asenteet ja niiden negatiiviset vaikutukset naisten työntekoon. Vaikka Lindénin lopputyö kohdistuu elokuva-alaan, tutkimuksen tulokset ovat tärkeitä osoittamaan sitä, minkälaisia asenteita ja ennakkoluuloja naisiin ylipäänsä kohdistuu. Lindénin lopputyön huomioita naisiin kohdistuvista asenteista voi verrata tämän opinnäytetyön tuloksiin ja saada näin selville ovatko naisiin kohdistuvat asenteet esimerkiksi alakohtaisia.

Himanan Paula käsittelee opinnäytetyössään ”The role of gender in crisis management and peacekeeping” sukupuolen merkitystä kriisinhallintatehtävissä. Himanen tutkimus perustuu haastatteluihin, joissa on haastateltu miehiä ja naisia, joilla oli kokemuksia joko siviilikriisinhallintatehtävistä tai sotilaallisesta kriisinhallinnasta. Himanen haastattelujen mukaan haastateltavat kokivat, että tärkeintä on rekrytoida tehtävään sopivimmat naiset ja miehet mukaan missioille. Rekrytoinnissa tulisi ottaa huomioon minkälaisiin tilanteisiin missiolla joudutaan ja pystyykö tilanteen hoitamaan mies vai nainen. Haastateltavat nostivat esille tilanteita, joissa ollaan tekemisissä naisten tai lapsien kanssa. Näillä tehtävillä on hyvä olla partiossa myös naisia, jotta puheyhteys saadaan muodostettua nopeammin. Tilanteissa, joissa kohdataan miespuolinen johtaja, on mukana hyvä olla miespuolinen työntekijä, koska miesjohtaja ei välttämättä suostu puhumaan naiselle. Suurin osa

haastateltavista toivoi, että miehiä ja naisia olisi missioilla yhtä paljon, jotta kaikki tehtävät saataisiin tehtyä. Moni haastateltavista naisista oli kokenut syrjintää missioilla. Naiset eivät kuitenkaan olleet kokeneet syrjintää ylitsepääsemättömäksi, koska sitä tapahtui satunnaisesti. Haastattelujen mukaan miehet eivät olleet kokeneet sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Lisäksi haastattelun mukaan sukupuolten väliset ongelmat ja siihen liittyvä koulutus koetaan usein tylsäksi ja se koetaan vain naisiin kohdistuvana ongelmana, vaikka tosiasiallisesti se vaikuttaa molempiin sukupuoliin. (Himänen, 2017) Himänen opinnäytetyö käsittelee vastaavia teemoja kuin tämä opinnäytetyö. Himänen työn tuloksia voidaan peilata tämän työn tuloksiin ja katsoa löytyykö niistä yhtymäkohtia.

Vesa Huotarin tutkimus ”Naisten ja miesten tasa-arvo poliisissa 2018” nimensä mukaisesti kuvaa, miten poliisihallituksessa työskentelevät naiset ja miehet kokevat sukupuolen tasa-arvon toetututuksen poliisissa vuonna 2018 sekä onko tasa-arvoasioissa tapahtunut kehitystä suhteessa aiempiin vuosiin. Tutkimukseen oli vastannut sekä naisia että miehiä. Huotarin tutkimuksesta käy ilmi, että tasa-arvoasiat poliisissa ovat kehittyneet vuosien varrella, mutta kehittyvät silti hitaammin verrattuna koko yhteiskuntaan. Huotarin tutkimuksen mukaan, muun muassa suurin osa vastaajista ajattelee, että naiset ja miehet soveltuvat suurimpaan osaan poliisintehtävistä. Kuitenkin miehet kokivat, että naiset soveltuvat paremmin keskitettyyn rikostutkintaan kuten lapsiin kohdistuvaan rikostutkintaan ja lupapalveluun, kun taas miehet soveltuvat paremmin koirapoliisiin ja hälytys- ja valvontatehtävien hoitoon. Tutkimuksen mukaan yhä useampi miespoliisi suhtautuu naisiin ja heidän kykyihinsä selviytyä vaativista tilanteista positiivisemmin. Tästä huolimatta miehet valitaan naisia matalammalla kynnyksellä koulutuksiin, joissa perehdytetään vaativampaan voimankäyttöön ja vaarallisiin tilanteisiin. Naiset kokevat, että he joutuvat jatkuvasti todistamaan omaa osaamistaan ja kykyä selviytyä poliisintehtävistä menestyksekkäästi. Tutkimuksen mukaan naiset ja miehet kokevat yhtenevästi sen, kuinka poliisiorganisaatio suhtautuu miehiin poliisissa, heidän näkemyksensä kuitenkin eroavat selvästi naisten osalta esimerkiksi tasa-arvoisuuden ja rohkaisevuuden osalta. Miespuoliset poliisit eivät esimerkiksi näe naisiin kohdistuvaa vähättelyä, heidän mielipiteidensä sivuuttamista ja virheistä huomauttamista. (Huotari 2018. 5, 93–94) Huotarin tutkimuksen tuloksia voi verrata tämän opinnäytetyön tutkimuksen tuloksiin ja tehdä havaintoja muun muassa siitä, kokevatko naispoliisit siviilikriisinhallintatehtävissä Ukrainassa samanlaisia tuntemuksia kuin naispoliisit Suomessa.

## **6 TUTKIMUS JA TUTKIMUSMENETELMÄT**

Opinnäytetyön tavoitteena on tunnistaa mahdollisia asenteita ja ennakkoluuloja naisia kohtaan ja niiden vaikutuksia yksilön työntekoon. Lisäksi tavoitteena on selvittää pitäisikö jo poliisiorganisaatiossa huomioida sukupuolen merkitys siviilikriisinhallintatehtävissä sekä tukea kansainvälisiin tehtäviin lähtöä. Tutkimuksessa keskitytään yksilön tuntemuksiin ja siihen, miten toisten ihmisten

asenteet vaikuttavat heihin myös käytännön tasolla. Tavoitteena on saada uniikkeja vastauksia haastateltavilta ja pureutua syvemmin aiheeseen. Tämän kaltaiselle tutkimukselle parhaaksi tutkimusmenetelmäksi valikoitui laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus.

## 6.1 Laadullinen tutkimus

Laadullisella menetelmällä toteutetut tutkimukset tarkastelevat ihmisten välistä ja sosiaalista merkitysten maailmaa. Merkitykset ilmenevät suhteina ja nämä suhteet muodostavat merkityskokonaisuuksia. Merkityskokonaisuudet taas ilmenevät ihmislähtöisinä ja ihmiseen päätyvinä tapahtumina, kuten toimintana, ajatuksina, päämäärinä ja esimerkiksi yhteiskunnan rakenteina. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on tavoittaa ihmisen omat kuvaukset koetusta todellisuudesta. Näiden kuvausten oletetaan sisältävän ihmiselle elämässään merkityksellisiä ja tärkeitä asioita. (Varto 1992. Viitattu teoksessa Vilkka 2021. 118) Laadullisella tutkimuksella pyritään muun muassa ymmärtämään tiettyä toimintaa, kuvaamaan ilmiötä tai tapahtumaa tai antamaan teoreettisesti mielekäs tulkinta jollekin ilmiölle. Laadullisella tutkimuksella ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin. Tästä syystä laadullisen tutkimuksen kannalta on tärkeää, että tutkittavat tietävät mahdollisimman paljon tutkittavasta ilmiöstä tai heillä on kokemusta tutkittavasta asiasta. Tämän vuoksi haastateltavien valinta tulee olla harkittua. (Tuomi & Sarajärvi 2018. 98)

Laadullisen tutkimuksen yksi haaste on se, että tutkija asettaa haastattelukysymyksenä oman käsityksensä ja ymmärryksensä kautta. Tämän avulla hän myös tulkitsee ja ymmärtää haastattelun kohdetta. Tutkijan ja haastateltavan ymmärrys pysyvät tutkimuksessa erillisinä, joka aiheuttaa aina tutkimusongelmia. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, ettei tutkijan merkityksmaailma ja ymmärrys voisi muuttua tutkimuksen aikana. (Laine 2001, 34; Varto 1992, 59–63. Viitattu teoksessa Vilkka 2021. 118–119) Tutkijan tulee siis olla tarkka, etteivät hänen omat käsityksensä ja asenteet tutkittavasta aiheesta ohjaa haastattelua tiettyyn suuntaan. Lisäksi omien käsitysten vaikutus tulee ottaa huomioon vastausten tulkinnessa ja analysointivaiheessa.

## 6.2 Teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä

Laadullisen tutkimuksen yleisimpiä aineistonkeruumenetelmiä ovat haastattelu, kysely, havainnointi ja erilaisista dokumenteista koottu tieto. Tutkittaessa orientoivaa käyttäytymistä, eli erilaisia aikoja käyttäytyä tietyllä tavalla, on kysymiseen perustuva aineistonkeruumenetelmä soveltuvim. Kun halutaan selvittää, miten yksilö ajattelee ja miksi hän toimii niin kuin toimii, on paras kysyä tätä yksilöltä itseltään. Haastattelun etu on aineistonkeruumenetelmänä joustavuus. Haastattelijalla on mahdollisuus toistaa kysymyksiä, selventää väärinymmärryksiä ja käydä keskustelua haastateltavan kanssa. Lisäksi haastattelussa kysymykset voidaan esittää haastattelijan parhaaksi katsomassa järjestyksessä. Laadullisessa tutkimuksessa haastatteluilla on tarkoitus saada mahdollisimman paljon tietoa tutkittavasta asiasta. Tästä syystä voi olla aiheellista antaa haastattelukysymykset tai aiheet haastateltaville jo hyvissä ajoin etukäteen. Kysymyksiin, teemoihin ja aiheeseen

tutustuminen etukäteen voi olla haastattelun onnistumisen kannalta tärkeää. Tutkimuksen eettisyyden kannalta on perusteltua kertoa tutkimukseen osallistuville etukäteen mitä tutkimus koskee. Haastattelun etu on myös se, että haastatteluihin voidaan paremmin valita henkilöt, joilla on tietoa tai kokemusta tutkittavasta aiheesta tai ilmiöstä. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen tuloksilla ei tavoitella yleistettävyyttä, joten tutkimukseen osallistujien vähäinen määrä ei ole ongelma tältä osin. (Tuomi & Sarajärvi 2018. 83–86)

Tämä opinnäytetyö toteutettiin teemahaastattelujen kautta, koska tavoitteena oli tutkia haastateltavien kokemuksia ja saada tutkittavasta aiheesta uniikkeja vastauksia. Teemahaastatteluilla pystytään tutkimaan erilaisia ilmiöitä ja löytämään vastauksia erilaisiin ongelmiin. Puolistrukturoidussa haastattelussa eli teemahaastattelussa edetään tiettyjen etukäteen muodostettujen keskeisten teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten kautta. Teemahaastattelun etuna on se, että haastattelussa voidaan syventää ja tarkentaa kysymyksiä haastateltavien vastauksien pohjalta. (Tuomi & Sarajärvi 2018. 87–88) Teemahaastattelussa korostetaan ihmisten tulkintoja asioista, heidän asioilleen antamia merkityksiä sekä vuorovaikutuksesta syntyviä merkityksiä (Hirsjärvi & Hurme 2007, viitattu teoksessa Tuomi & Sarajärvi 2018. 88). Teemahaastattelussa ei voi kysellä mitä tahansa, vaan haastattelulla pyritään löytämään merkityksellisiä vastauksia tutkimuksen tarkoituksen, ongelmanasettelun tai tutkimustehtävän mukaisesti. Periaatteessa tutkimuksen teemat perustuvat tutkimuksen viitekehykseen, eli jo tutkittavasta aiheesta tiedettyyn tietoon. Teemahaastattelun avoimuuden mukaisesti teemojen kysymykset suhteessa viitekehykseen voivat kuitenkin vaihdella intuitiivisten ja kokemusperäisten havaintojen sallimisesta hyvin tiukasti vain etukäteen tiedetyissä kysymyksissä pitäytymiseen. (Tuomi & Sarajärvi 2018. 88)

### 6.3 Sisällönanalyysi ja fenomenologinen lähestymistapa

Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia ihmisten kokemuksia ja tuntemuksia. Tästä syystä parhaimmaksi lähestymistavaksi tutkimuksen sisällönanalyysiin on valikoitunut fenomenologinen lähestymistapa.

*”Fenomenologisen lähestymistavan avulla tutkitaan ihmisen kokemuksellista suhdetta maailmaan, jossa hän elää. Kokemuksellisella suhteella tarkoitetaan ihmisen aktiivista vuorovaikutussuhdetta toisiin ihmisiin, kulttuuriin ja luontoon. Nämä suhteet ilmenevät ihmisen kokemuksina. Tutkimuksen kohteena on siten ihmisen elämäntodellisuus. Tutkittavan elämäntodellisuus on se kokonaisuus, jota tutkija yrittää ymmärtää ja jossa tutkittava ilmiö tai asia tulee tarkasteluun”.* (Laine 2001. 26–27; Varto 1992. 23–25. Viitattu teoksessa Vilkkä 2021. 171)

Fenomenologisessa lähestymistavassa tärkeää on haastateltavan mielelliset merkitykset tutkittavasta asiasta. Analyysissä ei kiinnitetä huomiota yksittäisiin taukoihin puheessa tai sanavalinnoista. Haastatteluista pyritään merkitysten kautta löytämään merkityssuhteita ja merkityskokonaisuuksia tutkittavasta asiasta. (Laine 2001. 32–34; Varto 1992. 112–113. Viitattu teoksessa Vilkkä 2021.

172) Merkityskokonaisuuksien hahmottamista ohjaa tutkijan oma merkitysten taju, tutkimusaineisto, tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset. Tutkimuskysymykset ohjaavat tutkijan huomiota aineiston läpikäynnissä siihen, mikä on tutkimuksen tavoitteiden kannalta tärkeää tietoa. Samankaltaiset vastaukset muodostavat tutkimusaineistosta merkityskokonaisuuksia. Tutkimuksen lopullinen tulkinta muodostuu merkityskokonaisuuksien välisistä suhteista. (Laine 2001. 39–43; Varto 1992. 57, 86–92; Huhtinen 1996. 22. Viitattu teoksessa Vilka 2021. 171)

Teorian osuus korostuu fenomenologisessa lähestymistavassa vasta tutkimuksen lopussa. Lopussa tutkimuksen tuloksia peilataan teoriaan ja tutkijan mahdollisesti tutkimuksesta laventuneeseen tai muuttuneeseen käsitykseen tutkittavasta asiasta tai ilmiöstä. Teoria toimii tutkimuksen tuloksille ja tutkijan käsityksille kriittisenä näkökulmana, jonka ansiosta tutkijan käsitykset ja niiden muutokset tutkittavasta aiheesta tulevat esille. (Laine 2001. 41–43; Varto 1992. 105–08. Viitattu teoksessa Vilka 2021. 171)

Fenomenologisessa lähestymistavassa tutkimusaineistoa käsitellään kokonaisuutena. Aineistosta ei eroteta yksittäisiä sanoja tai lauseita vaan merkityksellistä on kokonaisuus. Yksittäisiä asioita verrataan kokonaisuuteen ja toisinpäin. Mielelliset merkitykset tulevat parhaiten ilmi kokonaisuuden kautta. (Tuomi & Sarajärvi 2002. 102. Viitattu teoksessa Vilka 2021. 174)

#### **6.4 Tutkimuksen toteutus**

Tutkimus toteutettiin teemahaastattelujen kautta. Haastattelut koostuivat neljästä eri teemasta, jotka oli rakennettu tutkimuskysymysten ympärille. Jokainen tutkimuskysymys muodosti yhden teeman, jonka alle rakennettiin kysymyspatteristo vastaamaan teeman tutkimustehtävään. Opinnäytetyön tutkimuskysymyksiä ja haastattelukysymysten sisältöä sekä muotoa jouduttiin muuttamaan alkuperäisistä suunnitteluvaiheessa. Aluksi oli suunniteltu kaksi erillistä haastattelurunkoa miehille ja naisille. Haastattelukysymyksiä ei oltu teemoitettu millään lailla. Tutkimuskysymykset päädyttiin muokkaamaan kuitenkin siten, että samaa haastattelupohjaa pystyttiin käyttämään sekä miehillä, että naisilla. Haastattelukysymykset jaettiin neljän eri teeman alle, ja jokaisella kysymyksellä pyrittiin saamaan vastaus teeman tutkimuskysymykseen. Teemojen kautta haastatteluja on helpompi käydä läpi, tehdä analyysi ja vertailu haastateltavien vastauksista. Loppujen lopuksi tutkimuskysymyksiä karsittiin viidestä kolmeen. Nämä kolme lopullista tutkimuskysymystä vastaavat paremmin tutkimuksen tavoitetta ja niiden kautta pyritään saamaan vastaukset varsinaiseen tutkimustehtävään.

Opinnäytetyöni tutkimuskysymykset ovat:

1. Kuinka kohdemaan miespuoliset turvallisuusviranomaiset suhtautuvat naiskollegoihin missiolla?
2. Vaikuttavatko asenteet työntekoon yksilötasolla?

### 3. Tuleeko sukupuolen merkitys siviilikriisinhallintatehtävissä huomioida poliisiorganisaatiotasolla?

Tähän tutkimukseen ei tarvinnut hakea tutkimuslupaa. Haastateltavien tavoittamisessa käytettiin apuna CMC-Finlandia. CMC-Finlandin yhteyshenkilölle lähetettiin sähköpostiviesti, jossa kerrottiin tutkimuksen aihe ja tavoitteet sekä kuinka monta haastateltavaa tutkimukseen tarvitaan. Yhteydenoton jälkeen lähetettiin CMC-Finlandille ”kutsu haastatteluun”, jonka he lähettivät eteenpäin kahdeksalle siviilikriisinhallintatehtävissä EUAM-Ukraine-missiolla poliisiasiantuntijana työskentelevälle tai tehtäviltä jo kotiutuneille henkilöille. Haastattelukutsu löytyy opinnäytetyön liitteistä. Aluksi haastatteluun ilmoittautui vain yksi henkilö, mutta hänen kauttaan saatiin koottua riittävä määrä henkilöitä haastatteluun. Tutkimukseen haastateltiin yhteensä viittä eri poliisina EUAM-Ukraine-missiolla työskentelevää tai jo missiolta kotiutunutta henkilöä. Haastateltavista kolme oli naisia ja kaksi miestä. Tutkimukseen haluttiin molempien sukupuolten näkemys asiasta. Haastattelut suoritettiin yksilöhaastatteluina WhatsApp -sovelluksen ja Facebookin Messenger -sovelluksen kautta. Kaikki haastateltavat olivat myös valmiita vastaamaan mahdollisiin täsmentäviin lisäkysymyksiini haastattelun jälkeen.

Jokainen haastateltava antoi luvan haastattelun äänittämiseen ja muistiinpanojen kirjoittamiseen. Äänitteet olivat käytössä vain haastattelujen litterointia varten. Haastattelunauhoitusten muuntamista tekstimuotoon kutsutaan litteroinniksi. Litterointi on työlästä, mutta helpottaa suuresti tutkimustulosten läpikäyntiä, ryhmittelyä ja siten analysointia. (Vilkkä 2021. 137) Jokainen Haastattelu kesti noin 1 tunnin 30 minuutin verran. Haastattelut pyrittiin litteroimaan mahdollisimman sanatarkasti. Litterointi oli työlästä ja se vei paljon aikaa. Jokaista litterointia tehtiin 2–3 tuntia. Litteroinnin yhteydessä ääninauhoitetta jouduttiin kelaamaan monta kertaa taaksepäin, jotta vastauksista saatiin mahdollisimman sanatarkat. Litteroitua materiaalia tuli noin 7–12 sivua per haastattelu. Litteroinnin jälkeen tutkimuksen tuloksia oli kuitenkin helpompi vertailla ja analysoida.

Analysointivaiheessa litteroidut haastattelut luettiin läpi useaan kertaan ja kysymysten kannalta olennaiset vastaukset korostettiin väreillä. Värit auttoivat vastauksien samankaltaisuuksien ja eroavaisuuksien löytämisessä. Tämän jälkeen merkityt vastaukset koottiin yhteen erilaisiksi merkityskokonaisuuksiksi eri tutkimuskysymysten ja teemojen alle. Jokaisen teeman alla on yhteenveto, jossa pääkohdat teemasta nostettiin esille. Tämän jälkeen teemojen vastauksia peilattiin aikaisempiin tutkimuksiin ja omiin tulkintoihini aiheesta. Lopuksi teemojen vastauksien analysoinnin kautta vastattiin opinnäytetyön kolmeen tutkimuskysymykseen. Opinnäytetyön tutkimusaineistoa hyödynnettiin vain tähän kyseiseen työhön, jonka valmistuttua aineisto on hävitetty.

## 7 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä luvussa käydään läpi haastatteluissa esille nousseita seikkoja ja vastauksia tutkimuksen kysymyksiin. Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina, joten luvun otsikot muodostuvat näiden teemojen kautta. Haastateltavien yksityisyyden suojaamiseksi tarkkoja perustietoja ei julkisteta. Jokainen haastateltava oli työskennellyt Suomen poliisissa ja EUAM-Ukraine-missiolla. Haastateltavista kolme oli naisia ja kaksi miehiä. Haastateltavat ovat yli 40-vuotiaita ja ovat työskennelleet kaikki poliisissa vähintään yli 20 vuotta.

Haastateltavat on nimetty tutkimuksessa F1, F2, F3 (Female) ja M1, M2 (Male). Haastateltavat korostivat sitä, että he ovat olleet siviilikriisinhallintatehtävissä Ukrainassa COVID19- pandemian aikaan, joten kasvotusten tapahtuva kanssakäyminen on ollut täysin erilaista kuin ”normaalina” aikana. Koulutuksia on pidetty paljon etänä internetin kautta. Teema neljä, tarkentavat kysymykset kulttuurieroista Ukrainassa, käydään läpi ensimmäisenä, koska se antaa hyvää pohjaa ja ymmärrystä muiden teemojen tulkinnalle.

### 7.1 Teema 4: Tarkentavat kysymykset kulttuurieroista Ukrainassa?

Suurin osa haastateltavista oli sitä mieltä, että Ukrainassa on naisia poliisissa suurin piirtein saman verran kuin Suomessakin. M2 toteaa, että enemmän naisia on keskijohdossa ja siitä alemmissa viroissa. Haastateltavat eivät olleet huomanneet isoja eroja ukrainalaisten suhtautumisessa nais- tai miespoliiseihin. M2 korostaa, että kyse on enemmän yksilön ammattitaidosta, kuin sukupuolesta. M1 toteaa, että naispoliiseihin on suhtauduttu varmasti samalla lailla kuin kulttuurissa ylipäänsä suhtaudutaan naisiin. Kuitenkin F2 ja F3 tuovat esille, että ukrainalaiset eivät ylipäänsä luota poliisiin, joten tämä osaltaan vaikuttaa huonoon suhtautumiseen sekä mies- että naispoliiseihin. F2 kuitenkin tuo esille, että naiset eivät välttämättä kanna vanhan poliisin ”väkivaltakoneiston” mainetta samalla lailla kuin miespoliisit tekevät, joten kansalaisten voi olla helpompi lähestyä naispoliisia kuin miespoliisia.

*F2: ”Poliisilla ei ole täällä kovin hyvä maine ja turvallisuusbarometrissä se prosentti on aika huono ehkä 37 % tai 47 % luottaa poliisiin, niin tottakai ne näkee naispoliisin paljon helpommin lähestyttävänä. Ja naiset ei kanna vanhan ”väkivaltakoneiston” taakkaa siinä missä miespoliisit kantaa. Sit taas toisaalta voi olla sitä uskottavuusongelmaa, et kun tulee kovapaikka niin onko tosta mihinkään. Arjen asioiminen tuntuu varmasti helpommalta keskimäärin naisen kanssa. Mutta epäiltyjen kanssa voi olla taas naisena hankalampaa kunnioituksen kanssa.”*

*F3: ”Ensinnäkin kukaan ukrainalainen ei luota paskan vertaa poliisiin. Poliisiin ei voi luottaa, se on korruptoitunut, poliisit hakkaa, ei tee töitään ja ne on sitä ja tätä.”*

F3 korostaa myös siviilikriisinhallintatehtävissä olevien poliisien asenteiden tärkeyttä ja sen merkitystä luomaan ukrainalaisille parempaa kuvaa nykyaikaisesta poliisista, joka käyttää oikeuksiaan ja toimivaltuuksiaan kansalaista suojatakseen, eikä kansaa vastaan. Haastateltavat eivät olleet havainneet mission aikana muutoksia suhtautumisessa naispoliiseihin.

*F3: "Sillä on valtava vaikutus, miten me töissä olevat poliisit suhtaudumme tavallisiin ihmisiin ja se luo heille parempaa kuvaa poliisista. Pakkokeinoja käytetään suojellakseen teitä, ei vain presidentin nyrkkinä."*

Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että suomalaisesta näkökulmasta miesten ja naisten välinen tasa-arvo ei toteudu Ukrainassa. Esille nousi se, että Ukraina on hyvin vanhoillinen ja patriarkaalinen maa, jossa sukupuoliroolit korostuvat. Haastatteluissa korostui myös Ukrainan yhteiskunnan rakenteelliset ongelmat. Ukrainassa ei ole äideille samankaltaista tukiverkostoa, kuin Suomessa, joten suurin osa naisista jää kotiin hoitamaan lapsia synnytyksen jälkeen eivätkä palaa enää työelämään. Naiset ovat näin ollen myös enemmän riippuvaisia miestensä tuloista. Myös kielitaidon puute nähdään ongelmana.

*F1: "Naiset saa niin paljon huonompaa, en nyt muista sitä suhdetta, mutta naisten palkka on ihan järkyttävän paljon huonompi kuin miesten palkka. Täällä ei mitään tämmösiä vanhempainvapaita oo, et se on just niin et jos lapsi syntyy niin se hoitovastuu jää kokonaan äidille. Sit tääl on niin huonot päiväkotit / iltapäiväkerho asiat, et jos sun omat vanhemmat eivät ole jääneet eläkkeelle niin sä et pysty tekemään töitä ja hoitamaan lasta, et ei ole semmosta järjestelmää."*

*F2: "Ei kohdella. Paikallisten kanssa, naisten ensisijainen tehtävä on kodin hengettärenä oleminen. Onhan täällä kautta aikain myös kommunistisena aikana ollut naissotilaita. Mutta kyllä nainen nähdään enemmän semmoisena, että pitää olla nätisti pukeutunut, nätti ja kotiorientoitunut. Mutta onhan täällä nyt kasvamassa ihan uusi sukupolvi, et esim. ongelmana tässä viranomaistoiminnassa on, että mun sukupolvi ja vähän nuorempi ei puhu yhtään englantia."*

*F3: "Heillä on yhä edelleen 2021 naiset kotona ja jos ei ole 27-vuotiaana naimisissa, eikä ole sitä ensimmäistä lasta, jolla koukutat sen miehen avioliittoon niin sä olet failed. Sä et ole kunnan nainen."*

Haastatteluissa esille nousi myös lainsäädännöllisiä ongelmia Ukrainassa, jotka eivät edistä sukupuolten tasa-arvoa. Esille nousi esimerkiksi se, ettei lain mukaan naiset saa toimia tietyissä ammateissa ollenkaan. F3 mukaan laissa on yli 120 ammattia, jotka ovat naisilta kiellettyjä. Naisilta kiellettyä on esimerkiksi linja-auton kuljettaminen ja yötyöt. Poliisissakin yötyökielto asettaa naiset



eriarvoiseen asemaan, koska poliisissa on tehtävä yövuoroja. Haastatteluissa esille nousi myös se, ettei lähisuhdeväkivalta ollut Ukrainassa rikos ennen vuotta 2019.

F1: ”...lähisuhdeväkivaltahan on täällä ihan todellinen ongelma ja siitä ei raportoida ja poliisissa sitä ei oteta tosissaan ja siitä on paljon semmosta asennevammaa, et se on uhrin itse aiheuttamaa. Siitä ei ole edes montaa vuotta, kun lähisuhdeväkivalta tuli rikoslakiin rikoksena, et se on ollut tämmönen perheen sisäinen asia.”

F3: ”No joku vanhempi sanoi, että ” me rakastamme naisiamme niin paljon, että haluamme suojella heitä yötyön rasituksilta ja niin kuin kaikelta vaaralta. Ei tämä ole epätasa-arvoista vaan tämä on rakkautta.” ”

F1 korostaa, että Ukrainassa naispoliisit työskentelevät paljon lapsiin-, lähisuhdeväkivaltaan tai seksuaalirikostutkintaan liittyvissä asioissa ja tutkinnan ”kova puoli” jää miehille. Aikaisemmin opinnäytetyössä teemassa 1 tuotiin esille F2 kommentti, että Ukrainassa koetaan, etteivät naiset voi työskennellä tehtävissä, joissa voidaan nähdä ruumiita tai verta.

F1: ”Täälläkin olen kouluttanut paljon lapsiin liittyvissä rikostutkinta-asioissa ja lähisuhdeväkivaltaa ja tällaisia seksuaalirikosjuttuja ja väkivaltarikosjuttuja, niin sehän on niin, että niitä just tutkii tosi paljon naiset ja siellä on siis tosi paljon naisia siellä koulutettavissa. Sit kun puhutaan sellaisesta kovasta rikollisuudesta, että puhutaan järjestäytyneestä rikollisuudesta tai terrorismista, kaappauksista ja näistä, niin sehän on ihan samalla tavalla kuin Suomessa, et täälläkin sit vähän on se asenne, et ne on miesten juttuja.”

Haastateltavat miehet korostivat, että Ukrainassa on vielä vahvat sukupuoliroolit. Sukupuoliroolien ansiosta naisia huomioitiin ja kunnioitettiin eri tavalla kuin esimerkiksi Suomessa. M1 kertoo, että esimerkiksi miesten tuli avata naisille ovi ja illanistujaisissa pidettiin aina puhe, jossa tuli puhua naisista kunnioittaen. Hän myös korostaa, että naiset osasivat myös vaatia tämän kaltaista kohtelua miehiltä. M2 tuo kuitenkin esille, että roolien vuoksi naisilla oli varmasti enemmän paineita olla kauris ja naisellinen ja löytää itselleen aviomies.

M1: ”Suomalaisesta näkökulmasta kohdellaanko samalla tavalla miehiä ja naisia niin ei varmaankaan, mutta sen kulttuurin näkökulmasta heitä kohdellaan erittäinkin hyvin, se voi olla näinkin. Miten sä koet ja näät sen asian se on vähän sun omista taustoista kiinni ja miten sä ajattelet asian.”

F3 tuo esille syytä naisten uskottavuus- ja etenemisongelmiin poliisissa. Hän kertoo, että osa naisista tulee poliisiin vain löytääkseen miehen. Ukrainalaisessa poliisikoulussa naisilta ei vaadita samoja suorituksia kuin miehiltä. F3 kertoo, että poliisikoulussa miehille järjestetään urheilukilpailuja ja naisille missikisat. Kuitenkin missikisoja arvostetaan yhtä korkealle, kuin urheilukisoja. Se, ettei

naispoliiseilta vaadita samoja asioita kuin miehiltä, luo epäluottamusta naispoliiseihin ja heidän ammattitaitoonsa myöhemmin työelämässä. Ne naiset, jotka haluavat tehdä oikeita poliisin töitä ja edetä urallaan joutuvat taistelemaan uskottavuudestaan eri lailla kuin miehet.

*F3: ”Odotus on se, minkä naiset itse vahvistaa, että naiset tulee poliisikouluun löytääseen miehen, lopettaa kesken koulun heti löydettyään miehen tai sitten viimeistään kun menee poliisilaitokselle, niin siellä sitten sama juttu. Sitten vaan äkkiä naimisiin ja ras-kaaksi jommassa kummassa järjestyksessä ja sitten pois poliisista.”*

*F3: ”Niiden ei tarvitse suorittaa samoja fyysisiä testejä, ei niiden tarvitse osua ammutta-essa mihinkään maalitauluun, naisilla on siellä missikisat, kun miehillä on urheilukilpai-luita.”*

*F3: ”Se on vaikeampaa elämää niille naiskollegoille, jotka haluaa oppia sen työn ja tehdä sitä työtä, koska heidän pitää murtaa se sukupuolirooli töissä.”*

Yhteenvetona kulttuuriymmärrys ja sen huomioiminen koko opinnäytetyöhön ja kysymysten tulkin-taan on hyvin tärkeää. Ukrainan kulttuuri on hyvin erilainen, kuin suomalainen kulttuuri. Haastatel-tavat kuvasivat kulttuuria melko samanlaiseksi, kuin suomalainen kulttuuri on ollut karkeasti arvioi-den noin 50 vuotta sitten. Suomalaisesta näkökulmasta kulttuuri ei ole tasa-arvoinen ja tehtävää löytyy vielä paljon. Kuitenkin kaikki erot eivät ole huonoja. Ukrainalaisen tasa-arvokäsityksen mu-kaan naisia kunnioitetaan ja heitä huomioidaan enemmän kuin meillä Suomessa. Ukrainan yhteis-kuntarakenne kuitenkin myös estää naisten urakehitystä. Oletus sukupuoliroolien mukaisesta elä-mäntavasta aiheuttaa kohtuuttomia paineita varmasti molemmille sukupuolille, tulee olla tietynlai-nen mies tai nainen.

## **7.2 Teema 1: Kuinka kohdemaan miespuoliset turvallisuusviranomaiset suhtautuvat naisiin missioilla?**

Naisten mielestä pääsääntöisesti miesten suhtautuminen naisiin siviilikriisinhallintatehtävissä Ukrai-nassa oli ollut hyvä. Haastateltava F1 sanoo, ettei huomannut mitään ennakoasenteita. F2 mu-kaan miehet suhtautuvat naisiin samalla lailla kuin ukrainalaiset naisetkin, eikä hän ollut huomannut naiseutensa olevan ongelma missioilla. Haastateltava F3 korostaa, että ensivaikutelmaan vai-kuttaa kuitenkin hyvin moni asia.

*F3: ”Ensivaikutelmaan vaikuttaa paljon se mitä muut ovat tehneet ennen sinua. Siihen vaikuttaa ne väärinkäsitykset, se tietämättömyys. Siihen vaikuttaa aivan hirveesti ukrai-nalaisten stereotyyppinen omakäsitys naisten ja miesten roolista. Heillä on yhä edelleen 2021 naiset kotona ja jos ei ole 27-vuotiaana naimisissa, eikä ole sitä ensimmäistä lasta, jolla koudutat sen miehen avioliittoon niin sä olet failed. Sä et ole kunnan nainen.”*

Haastateltava F3 oli myös havainnut ukrainalaisten poliisien koulutusten alussa asenteellisia ensireaktioita, jotka kuitenkin muuttuivat koulutuksen aikana. Myös M2 vastauksesta nousi esille, kuinka enemmän ärsyyntymistä aiheuttaa se, jos joku tulee suoraan opettamaan ja kertomaan miten asiat ovat.

*F3: "...ensireaktio oli heti, nää on näitä länsimaisia kukkahattutätejä, jotka kertoo meille että me tehdään kaikki työmme väärin ja rikotaan kansalaisten ihmisoikeuksia jne. Eli siinä historian kaiku näkyi, että länkkärit menee omasta lähtökohdastaan ja omasta asenteestaan kertomaan mitä tehdään esim. poliisissa väärin."*

Haastateltava F2 korostaa Ukrainan turvallisuusviranomaisten patriarkaalisuutta ja kertoo sen näkyvän koulutuksissa. Lisäksi hän korostaa, että missioilla heillä on niin sanottu asemavaltuuus. Missioiden eri projektit tuovat maalle rahaa ja näin ollen kansalaiset ovat sitoutuneita toimimaan yhteistyössä mission työntekijöiden kanssa.

Haastateltavat miehet eivät olleet havainneet ukrainalaisten suhtautuvan naisiin negatiivisesti, tai kohdelleet heitä muutoinkaan huonosti tai väärin. M2 korostaa, että ukrainalaiset ovat muutenkin hyvin kohteliaita ja heidän kohteliaisuudessaan on silmännähtävä ero esimerkiksi Suomeen verrattuna.

*M2: "Se sun pätevyys on se kaikkein suurin kriteeri mitä sulla on. Yksi suomalainen nainen, joka lähti mun kanssa, mutta oli eri tehtävissä, kun minä. Niin kyllä siellä kuule kenraalit pysähtyivät, kun se puhui. Se oli niin pätevä se nainen ja pysähtyi moni muukin missiolla. Hän puhui niin asiaa ja oikealla tavalla."*

Haastateltavien naisten kokemukset erosivat hieman siinä, kokivatko he ukrainalaisten miespuolisten turvallisuusviranomaisten kohtelemaan naispuolisia kollegoitaan samalla lailla kuin miespuolisia kollegoitaan. F1 koki, että kaikki asenteet häntä kohtaan olivat olleet hyviä ja asiallisia, eikä kokenut asenteiden olevan sen erilaisempia kuin Suomessakaan. Hän kuitenkin sanoi kokevansa virkavaatteiden käytön hyvänä webinaareissa, eli internetin kautta pidettävissä koulutuksissa, koska silloin puhutaan suoraan aseman kautta, eikä naiseus virkavaatteissa korostu. F1 tuo ilmi, että niin Suomessa kuin Ukrainassa naiset kokevat ulkonäköön liittyvää arvostelua. F2 ei ollut kauheasti henkilökohtaisia kokemuksia asiasta. F3 mukaan häntä ei kohdella samalla tavalla, koska ukrainalaisten kulttuuriin kuuluu kohdella naisia eri tavalla ja vielä kansainvälisiä naisia eri tavalla.

*F1: "Sehän on niin rajua, kun meitä naisia, sit kun me poliisissa ollaan julkisuudessa niin tosi paljon tulee sitä arvostelua, et miltä sä näytät, miten sun tukka on, minkälaiset rinnat sulla on ja mitä susta tulee mieleen seksuaalisessa tai jossain kontekstissa. Hyvin paljon täälläkin sitä samaa on, kun on keskustellut naispoliisien kanssa, et kyllähän se*

*sellaista on. Sen takia se virkavaate on hyvä juttu, että sut enemmän otetaan vaan poliisina, kun että naisihmisenä siinä hommassa.”*

*F3: ”Tottakai heidän gender käsitykset on siellä ja tottakai se on se sama kohtelu, kun on se heidän käsityksen mukainen kohtelu siitä miten minua kuuluu kohdella, koska olen nainen. Se on erilainen, kuin se miten heidän kuuluu kohdella minun miespuolista kollegaani, on se sitten ukrainalainen tai kansainvälinen. Ja sitten kaikki kansainväliset on ne sitten miehiä tai naisia niin saavat tän ns. kansainvälisyys ”free pass:in”, mikä sallii meille niitä pikku poikkeamia.”*

Kuitenkin kaikki naiset korostavat sitä, kuinka epätasa-arvoisesti Ukrainassa kohdellaan naisia ylipäänsä, verrattuna suomalaisten käsitykseen tasa-arvoisesta kohtelusta. Lisäksi esille nousi ajatuksia myös naisen eriarvoisesta asemasta poliisissa, vaikka Ukrainan poliisissa on paljon naisia. Kuitenkin esimerkiksi F2 korostaa, että osa poliisilaitoksista on paljon edistyksellisempiä kuin toiset.

*F1: ”...Ukraina on ihan hirveän tommonen sukupuolijakautunut maa, siis sillä lailla, että naiset on tosi riippuvaisia niitten miesten tuloista ja siitä miehen statuksesta, eli tota noin semmosta tasa-arvoa ei ole.”*

*F2: ”...olemme paikallisen naispoliisijärjestön kanssa tekemisissä ja sen verran mitä on päässyt keskustelemaan ja joidenkin esimiesasemassa olevien kanssa, meillä on täällä missiolla myöskin entisiä poliiseja / rajaviranomaisia...Niin he on sanonu sitä, että kyllähän täällä naispoliisit kokee seksuaalista-ahdistelua, vakavaakin, ja jotkut on jopa jättänyt työnsä sen takia, että ei ne sen stereotyyppiöinnin takia ja sen vähättelyn takia kestä. Ja kun täällä ei ole semmoisia puuttumismalleja, mitä just nyt tässä ruvetaan opettamaan, et miten puututaan ja kenelle ilmoitetaan ja miten ylipäänsä tämänlaiset asiat hoidetaan ja mimmonen on esimiehen vastuu.”*

*F2: ” Mut sit täällä on semmosta ihan hullua, että naiset ei voi mennä tutkintaan, kun siellä voi olla semmosia juttuja missä on ruumita tai verta.”*

M1 olettaa, että kulttuuritaustat huomioiden ukrainalaiset turvallisuusviranomaiset kohtelevat naiskollegojaan samalla tavalla. Ainakaan mitään ongelmia ei tullut esille tai niistä ei kerrottu. Lisäksi hän nostaa esille, että esimerkiksi Suomen poliisin joukkojenhallintaan verrattavissa olevassa ukrainalaisessa toimintaryhmässä oli nuoria naisia. M2 korostaa, että Ukraina on kaiken kaikkiaan konservatiivinen maa ja miehet ovat siellä vielä vallassa eri tavalla kuin Suomessa. Hänen mukaansa naiset kuitenkin huomioidaan ja ammattitaitoisia naisia on johtotehtävissäkin.

Haastateltavista naisista kaksi kolmesta oli sitä mieltä, että missiolla piti ensin todistaa ammattitaitonsa ennen kuin saavutti miesten kunnioituksen. Kuitenkin molemmat vastaajista olivat sitä mieltä, että myös miehet joutuvat yhtä lailla todistamaan ammattitaitonsa. Haastateltavat miehet eivät olleet huomanneet naisten joutuvan todistelemaan ammattitaitoaan miehille. Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, ettei missiolla tai Ukrainan poliisissa ylipäänsä naiset häivyttäneet omaa naiseuttaan, päinvastoin. Lisäksi F3 toi esille, että saattoi itse pukeutua ensimmäisinä koulutuspäivinä heiluviin hameisiin tai mekkoihin, jotta olisi mahdollisimman yhteensopiva ukrainalaisen naiskäsityksen kanssa.

M1: ” Niin hyvin usein saattoi olla ja olikin näin, että naisilla, jotka poliisitehtävissä olivat, esimerkiksi yleisötilaisuuksissa, niin heillä saattoi olla siviilikäsilaukut siinä mukana ja korkokengät jalassa, että se ei ole sellainen poliisitehtävä miten me Suomalisittain mieltään, eli mitä jos rupeet tossa painimaan. Vaan se niin kuin naisellisuus paistaa läpi sieltä näissäkin poliisitehtävissä kadulla hyvin herkästi.”

M2: ” Naiset käyttivät erittäin paljon mekkoja tuolla. Naiset sai pitää lyhyitä mekkoja / hameita ja miehet eivät saaneet pitää shortseja. Paikalliset pitivät jossain vaiheessa ihan minihameita ja siitä vissiin vähän sanottiinkin. Osa piti töissäkin tosi pitkiä korkokenkiä. Kansainväliset ei niinkään, mutta paikalliset naiset kyllä. Miehillä oli minun mielestä tiukemmat säännöt, että piti olla esimerkiksi pitkät housut.”

F1: ” Täällä ei kyllä ole sellaista. Täällä naiset ovat niin naisen näköisiä ja vetelee korkokengissä, ja niillä on siis poliisin uniformut päällä, niin nehän on todella niin kuin seksikäitäkin voi sanoa. Täällä naiseus ei ole sellainen juttu mitä millään tavalla silleen häivyttäis, et sillä lailla se ainakin ulospäin näyttää mutta en tiedä mitä se on se oikea arki.”

Haastateltavien mielestä paras tapa suhtautua mahdollisiin ennakkoluuloihin on ottaa selvää kohdemaan kulttuurista ja ymmärtää sitä, sekä kulttuurieroja. Lisäksi F2 korostaa, että tulee olla kova-päinen ja uskoa omaan agendaansa. M1 ja F3 korostavat, että missiolla tulee ymmärtää paikallista kulttuuria ja se huomioon ottaen kouluttaa asioita.

M1: ” Miettiä myös, jos tarvitsee ja niin kuin meidän työssämme hyvin pitkälle on kysymys siitä, että tuodaan eurooppalaisia tapoja heille, niin mieltä tässä se esim. miesten ja naisten välinen tasa-arvo niin onko se oikea asia lähteä viemään siellä eteenpäin suomalaisesta näkökulmasta. Jossakin kohti varmasti on mutta joissakin kohti se voi mennä niin paljon pieleen, että sulla ei ole enää mitään asiaa puhua siellä enää mistään, jos lähdet väärällä tavalla tuomaan asioita esille. Eli se paikallisen kulttuurin tuntemus on tosi tärkeä.”

F3: ” *Ne on fakta mikä pitää hyväksyä ja niiden kanssa tulee pystyä toimimaan. Ne ovat hyvin luonnollinen ja ymmärrettävä asia. Ei me muutenkaan voida mennä imperialisti asenteella mihinkään kenenkään kanssa, kun meillä nyt on tällainen käsitys miehistä ja naisista ja mitä he pystyvät tai eivät pysty tekemään. Sen ei tarvitse olla tämän kohde- maan asenne, eikä se voikaan olla, koska he ovat oman kulttuurinsa tuote aivan niin kuin me olemme oman kulttuurimme tuote ja oman aikakautemme tuote.*”

Suurin osa haastateltavista ei ollut mission aikana havainnut muutoksia asenteissa sukupuolten välillä. Kuitenkin F3 tuo esille, että yhteiskuntatasolla esimerkiksi lähisuhdeväkivallan suhteen oli havaittavissa asennemuutosta. Hänen mukaansa ennen vuotta 2019 Ukrainassa lähisuhdeväki- valta ei ollut rikos.

Yhteenvetona haastateltavat eivät kokeneet, että ukrainalaiset miehet suhtautuisivat naisiin huonosti missiolla, vaan pääsääntöisesti arvostavat heidän työpanostaan yhtä korkealle kuin miesten. Kuitenkin kulttuurierot ja ukrainalaisten naiskäsitys vaikuttavat osaltaan siihen, kuinka he naisiin asennoituvat. Kansainvälisyys ja mission suoja aiheuttavat kuitenkin sen, etteivät ukrainalaiset mie- het välttämättä kohtele missiolla työskenteleviä naisia samalla lailla kuin paikallisia naisia.

### **7.3 Teema 2: Vaikuttavatko asenteet yksilön työntekoon?**

Haastateltavat työskentelivät eri puolilla Ukrainaa monikulttuurisissa työryhmissä, joissa valtaosa työntekijöistä oli miehiä. Työryhmät koostuivat eri alojen ammattilaisista, riippuen työnkuvasta. Työ- ryhmiin kuului muun muassa poliiseja, entisiä poliiseja, syyttäjiä ja muita lainoppineita. Haastatelta- vien yksityisyydensuojaksi opinnäytetyössä ei paljasteta tarkempia tietoja työryhmistä. Jokainen haastateltava oli työskennellyt ryhmässä, jossa oli sekä miehiä, että naisia. Naiset olivat vähem- mistö työryhmissä.

Haastateltavat kuvaavat työyhteisön ilmapiiriä hyväksi. Kaikkia kohdeltiin hyvin sukupuolesta riip- pumatta. F1 korostaa, että työyhteisössä arvostus tulee yksilön osaamisen kautta. F3:lla oli hyvien kokemusten lisäksi myös kokemuksia huonosta työilmapiiristä mission aikana, mutta korostaa ettei se riippunut sukupuolesta vaan persoonallisuuseroista. F2 kokee työyhteisön ilmapiirin maskulii- niseksi, mutta hän uskoo sen johtuvan siitä, että kaikki pystyvät olemaan omia itsejään työyhtei- sössä. M2 ei kokenut, että ilmapiiri olisi ollut maskuliininen. M1 tuo ilmi kulttuurierojen vaikutuksen työilmapiiriin ja kertoo huumorin olevan tietyissä kulttuureissa aika karskia naisia kohtaan.

M1: ” *Naisen näkökulmasta varmasti se huumori, kun paljon oli Puolalaisia ja Itäblokin maista tulleita ihmisiä, niin se suomalainen näkökulma miehen ja naisen tasa-arvoon se on hyvin paljon erilainen kuin tämmöisillä ihmisillä. Eli se huumori mitä siellä miehet vil- jeli oli hyvin usein sellaista, miten sen nyt sanoisi aika karskia vähän niin kuin naisten suuntaan.*”

Haastateltavat kertovat, ettei missiolla erityisemmin kiinnitetty huomiota työssäjaksamiseen. Ilma-  
piiriä rakennettiin puhtaasti vuorovaikutustaidoilla puhumalla ja yhteisten illanviettojen merkeissä.  
M2 korostaa, että missiolla toiset otetaan paremmin huomioon kuin Suomessa. Esimerkiksi merkki-  
päiviä juhlitaan aina. F1 korostaa, että päähuomio missiolla on ollut koronaviruksessa ja työyhteisö-  
sössä kiinnitetään paljon huomiota siihen, etteivät tartunnat leviä. Kaikki haastateltavat olivat sitä  
mieltä, että työskentelytapojen erot eivät johtuneet sukupuolesta vaan persoonallisuuseroista.

F3: ” *Olen vahvasti sitä mieltä, että yhteistyön onnistuminen oli persoonakysymys, ei gender.*”

F1: ” *Näen, että meissä on vaan hirveästi persoonaeroja. Me tullaan niin eri lähtökohdista ja meidän työn tekemisen tahti ja työn tekemisen moraali on niin eri riippumatta siitä ollaaks me miehiä vai naisia, riippuen tietysti ihmisistä, kulttuureista ja työyhteisöistä mistä me ollaan tultu tänne.*”

M1: ” *Se on jokaisen oma työskentelytapa. Naisen ja miehen välinen ero ei ole niin suuri, mutta eri maista tulevien ihmisten välinen ero on suurempi, oli se sitten mies tai nainen.*”

Kuitenkin haastateltavat naiset kertovat, että hyvin usein missioilla naisen vastuulle jäävät koulutukset koskien sukupuoli- ja tasa-arvoa-asioita.

F2: ” *Toisaalta vähän ärsyttää, et sukupuoliasioista kysytään aina multa. Ja yllättäen seksuaalisesta häirinnästä käsittelevä koulutus on mun hoidettavana, vaikka olen monta kertaa sanonut, että mielelläni teen muitakin kuin sukupuolijuttuja.*”

Haastateltavat miehet eivät olleet huomanneet asenteiden vaikuttavan erityisemmin naisten työntekoon. Molemmat miehet olivat kuitenkin havainneet asenteita ja kulttuurista johtuvia erilaisuuksia, joilla oli vaikutuksensa heidän omaan työntekoonsa. M2 kertoo, että muutosvastarintaa oli mutta korostaa, että sitä on myös Suomessa ja se on hyvin luonnollinen reaktio. M1 kertoo, että missiolla työskentelytavat ihmisten välillä ovat hyvin erilaisia ja hän kertoo, joutuneensa muuttamaan omaa työntekoaan riippuen siitä kenen kanssa on työskennellyt.

M1: ” *Jouduin omaa työskentelyäni viilaamaan sen mukaan kenen kanssa tehtiin töitä ja mitä piti tehdä. Varsinkin kun itse olin välillä esimiehenä niin se pitää kyllä huomioida. Jos Suomessa riittää, että sovitaan, miten tehdään asiat niin siellä se ei kyllä todella-kaan välttämättä riitä vaan siellä pitää pitää huolta siitä, että se todella tehdään niin kuin on sovittu.*”

F3 korostaa, että ennen missiota ja koulutuksia hän on huomionnut mahdolliset ennakoasenteet lähtiessään maahan, joka on vanhoillinen, uskonnollinen ja patriarkaallinen ja reagoinut siihen esimerkiksi pukeutumalla naisellisesti ensivaikutelmaa lieventääkseen. F2 kertoo, ettei ole itse kokenut asenteiden vaikuttavan hänen työntekoonsa, mutta tuo ilmi, että mission johto on hyvin patriarkaallinen ja miesvoittoinen. F1 kertoo, ettei ole kokenut ukrainalaisten asenteiden vaikuttavan hänen työntekoonsa koulutuksien yhteydessä, koska hän ei voi tietää mistä heidän asenteensa johtuvat. F1 kuitenkin tuo ilmi, että työyhteisössä tunne siitä, että joutuu tekemään enemmän tai että vaaditaan enemmän naiseuden takia, tai ei valita työryhmään, johon kokee kuuluvansa voi aiheuttaa turhautumista ja taakse vetäytymistä. Hän ei kuitenkaan osaa varmaksi sanoa johtuuko asiat suoraan naiseudesta vai jostakin muusta.

Haastateltavista kolme viidestä oli sitä mieltä, että naisten mielipiteet ja työnteko ovat yhtä arvokkaita kuin miesten. F3 koki, että hänen mielipiteensä olivat työyhteisössä tärkeitä, mutta oli havainnut, että johtoryhmien kokouksissa naiset joutuvat voimakkaasti käyttämään ääntänsä, jotta heitä kuunneltiin. F2:lla oli useita kokemuksia siitä, ettei hänen mielipiteitään ja ideoitaan otettu huomioon.

*F2: ” Ei, ei. Välillä kyllä täälläkin on tuntunut siltä, että mä esitän jonkun idean. Sit kaikki on silleen tosi hyvä mut ei toi käy. Sit menee joitakin kuukausia ja yhtäkkiä se sama idea tuleeekin jostain. Ja mä oon silleen, et voi vittu enkö mä just tota esittänyt täs. Useamman kerran itseasiassa täällä käynyt silleen, et eks tän ja tän asian kanssa vois tehdä jotain, niin ei oo korvaa loksautettu ja kun on vuos menny niin yhtäkkiä ne on tapetilla tai ne tulee joltain yhteistyöorganisaatiolta. Niin kyl se turhauttaa.”*

Haastateltavista neljä viidestä oli sitä mieltä, että kulttuurierot korostuivat mission aikana. F2 ei kokenut kulttuurierojen juurikaan korostuvan, koska suurin osa mission työntekijöistä olivat Euroopasta. Muut haastateltavat korostavat, että juuri kulttuurierot ovat keskiössä missiolla työskentelyssä ja osa toimintaympäristöä. M2 kertoo, ettei kokenut kulttuurierojen korostuvan juuri työntekossa, poliisi on poliisi joka maassa. Kuitenkin hän oli havainnut eroja keskusteluissa, jotka eivät liittyneet työasioihin. Esimerkiksi oli joitakin keskusteluaiheita, joita tuli välttää ja asioita, joihin suhtauduttiin hyvin eri tavalla, kuten avioliitto, abortti, kuolema ja toinen maailmansota. M2 lisää, että johtamisessa kulttuurierot korostuivat. Ukrainassa komentoketju on tärkeä. Lisäksi johdon vaihtuvuus oli yleistä. F3 on haastateltavan M2 kanssa samaa mieltä siitä, että kulttuurien väliset erot korostuvat erityisesti tabuina pidettyjen asioiden ja sen, miten ja mistä puhutaan suhteen. F1 oli kokenut myös poliisikulttuurien eron vaikuttavan työntekoon ja korostuvan missioilla. Hän koki, että oli toisinaan vaikea lähteä kouluttamaan ukrainalaisia, kun jo oman työryhmän sisällä oli paljon näkemyseroja koulutettavasta asiasta.



F1:” *Kaikessa poliisitoiminnassa, kun puhutaan läpinäkyvyydestä ja heikoimpien oikeuksista niin niissä on kulttuurieroja. EU-missioilla ei saada valmiita papereita vaan toimintamallit tehdään yhdessä. Kaikki tulee kansallisen lain mukaan. Monessa muussa maassa on taas monta poliisia ja monissa maissa voi poliisissakin olla toimintaeroja. Haastavaa tehdä kompromisseja työyhteisön sisällä, et millä lähdetään edes kouluttamaan. Mutta ei ole sukupuoliasia.”*

Yhteenvedon haastateltavat olivat kokeneet asenteiden vaikuttavan jollain tavalla omaan työntekoonsa. Suurin osa koki kuitenkin, etteivät asenteet johtuneet yksilön sukupuolesta vaan kulttuurieroista. Kuitenkin osa naisista oli kokenut asenteellisuutta, ei välttämättä omaan työnsä nähden mutta yleisesti missiolla. Vastauksista huomaa, että naisten on helpompi tunnistaa naisiin kohdistuvaa eriarvoisuutta kuin miesten.

#### **7.4 Teema 3: Tuleeko sukupuolen merkitys siviilikriisinhallintatehtävissä huomioida poliisiorganisaatiotasolla?**

Neljä viidestä haastateltavasta on sitä mieltä, että sukupuolella on merkitystä siviilikriisinhallintatehtävissä. Haastateltavien miesten mielestä sukupuolella on merkitystä tehtävän mukaan. M2 toteaa, että Ukrainassa sillä ei ollut niin suurta merkitystä, kuin esimerkiksi muilla missioilla Euroopan ulkopuolella voi olla. F1 mielestä sukupuolella ei ole merkitystä, vaan missioille lähtö on enemmän persoonakysymys ja henkilön ammattitaitokysymys. F2 mielestä on tärkeää, että naisia on myös tehtävillä mukana muun muassa siksi, koska kohdemaissa koulutusta järjestetään tasa-arvoasioista, ihmisoikeuksista ja demokratiasta

F2:” *Monissa maissa ei nainen voi puhua kuin naiselle, saadaan se kokonaiskuva siitä maasta, kun naispuoliset poliisit ja sotilaat voivat puhua paikallisten naisten kanssa. Täällä nyt ei ole, mutta kaiken kaikkiaan kyllä. Mutta kyllähän se täälläkin on, jos aletaan puhumaan, että turvallisuussektorilla pitäisi olla naisia ja niitä pitää kohdella tasa-arvoisesti ja muuta ja mitä jos täällä ei olisi naisia meidän organisaatiossamme töissä tai poliisina töissä. Ei hirveän hyvältä näyttäisi.”*

F3 ja M1 kuitenkin nostavat esille sen, että tavoite saada tehtäville tietty määrä naisia voi olla ongelmallinen, koska tällöin ei välttämättä katsota sitä, vaatiiko kyseinen tehtävä välttämättä juuri naisen tehtävään. Lisäksi Suomessa poliisissa ei ole vielä niin paljon naisia, että naispuoleisia hakijoita saataisiin riittävästi siviilikriisinhallintatehtäviin.

F3:” *Tottakai sukupuolella on merkitystä ja poliittiset lupaukset on hienoja, mutta ne aiheuttaa myös käytännönhaasteita koska ne ei oo just nyt realistisia... Aiheutuu hankaluuksia jotka ei ole miehille aina reiluja.”*

M1: ” Nykyään on kääntynyt siihen, että haetaan naisia ja se että mistä se johtuu niin ei välttämättä kohde tai tehtävä vaadi naista, vaan siinä on politiikka mukana sillä tavalla. Tämä ei ole siis poliisiorganisaation asia vaan se tulee muualta, että naisia halutaan eri tehtäviin.”

Haastateltavat eivät olleet huomanneet, että Ukrainassa sukupuolesta olisi ollut erityisesti hyötyä tai haittaa. Kuitenkin esimerkiksi F2 tuo esille, että muualla missioilla hän on huomannut naisedesta olevan hyötyä. F2 kertoo, että hänellä on ollut kokemuksia, joissa kohdemaan naiset eivät olisi suostuneet puhumaan mieskollegoille. F3 mielestä naiseduden hyödyt ja haitat tulevat esille tilannekohtaisesti ja kokee, että häntä arvostettaisiin ehkä enemmän, jos hän olisi tämänhetkisillä tietotaidoillaan mies. F3 kuitenkin korostaa, että on toisaalta päässyt tekemään tiettyjä asioita nimenomaan sen takia, koska on nainen. Kaikkien haastateltavien mielestä missiolla pääsääntöisesti toteutui tasa-arvoinen kohtelu. Kuitenkin F2 ja F3 korostavat, että mission ylin johto on todella miesvoittainen, mutta työtä tasa-arvon eteen tehdään jatkuvasti. F2 myös toteaa, että ylimmässä johdossa on ollut havaittavissa pientä asenteellisuutta naisia kohtaan. Toisaalta F3 tuo esille, että ongelmia johdon kanssa on ollut niin miehillä kuin naisilla, eli kyseessä voi olla myös persoonaongelmat eikä sukupuoliasiat.

Haastateltavat miehet ovat sitä mieltä, ettei poliisiorganisaation tarvitse sen enempää pureutua missioilla kohdattaviin ennakkoluuloihin ja asenteisiin. He ovat enemmän sitä mieltä, että kyse on kulttuuriymmärtämisestä ja ihmisen persoonallisuudesta itsestään. Haastateltavat naiset tuovat kuitenkin esille, että siihen tulisi kiinnittää huomiota, kuinka siviilikriisinhallintatehtävissä työskenteleviä ihmisiä kohdellaan ja heidän osaamistaan organisaatiossa arvostetaan. Lisäksi tuodaan esille, että jo poliisiammattikorkeakoulussa tulisi olla enemmän kansainvälistä yhteistyötä ja verkostoitumista eri maiden poliisikoulujen kanssa ja opetusta eri kulttuureista. Haastatteluissa nostetaan esille myös siviilikriisinhallinnan irrallisuus poliisista ja kuinka asiasta ei juuri puhuta koko organisaatiossa. Lisäksi tuodaan esille, kuinka edelleen missioille lähtöön suhtaudutaan negatiivisesti.

F3: ” Olisi hyvä olla enemmän koulutusta, koska Suomi ei ole enää homogeeninen yhteiskunta, jossa kaikki jäsenet tulevat samasta, kulttuuri-, kieli-, uskontoasemasta. Se nyt on vaan niin kuin fakta, mikä on hyväksyttävä.”

F1:” Vieläkin tähän liittyy paljon negatiivista, et ollaan sitä mieltä et jos joku työyhteisöstä lähtee niin teet väärin kun vähäksi aikaa lähdet jonnekin muualle ja sit kun tulet takaisin niin sua ei kauhean hyvin välttämättä kohdella. Tämähän pitäisi nähdä ihan eri tavalla. Nähdä miten paljon hyvää me tuotetaan maailmalle, kun meidän osaamista muualle viedään ja ainahan me täältä jotain hyvää tuodaan työyhteisöön, et eihän me täällä olla itseämme varten vaan sen työn takia.”

F1: ” Et kyllähän tätä pitäisi ihan eri tavalla poliisissa jo, ihan eri tavalla pitäisi olla sellaisia moduuleita ja jo koulutusvaiheessa miettiä ketkä teistä sieltä koululta ois ehkä kiinnostuneita ja paljon enemmän olla koulujen välistä kansainvälistä tekemistä.”

Haastateltavien mielipiteet vaihtelevat aika paljon siinä pystytäänkö ennakkoluuloihin ja asenteisiin vaikuttamaan poliisiorganisaatiossa ja millä keinoilla. M1 mielestä yksilö voi vaikuttaa omiin asenteisiinsa ja ennakkoluuloihinsa sekä varmistaa oman kulttuuritietämyksensä, mutta ei korosta organisaation vastuuta tässä. M2 tuo esille, että valintaprosessissa tulee kiinnittää huomiota siihen, minkälaisia ihmisiä tehtäville valitaan. F2 mielestä asioista pitäisi puhua enemmän organisaatiossa. F3 mielestä organisaatiossa pystytään vaikuttamaan, mutta se vaatii kulttuuritietämyksen ja koulutuksen lisäksi myös halua vaikuttaa asioihin. F1 korostaa sitä kuinka pieni osuus Suomen poliisissa on naisia verrattuna miehiin. Hänen mukaansa Ukrainassa naisia on poliisissa paljon enemmän kuin Suomessa. F1 tuo esille, että jo Suomen poliisiorganisaatiossa tulisi olla enemmän naisia töissä ja naisten koulutusta ja työllistymistä ulkomaille siviilikriisinhallintatehtäviin ja muihin kansainvälisiin tehtäviin tulisi tukea. Lisäksi hänen mielestään tulisi kiinnittää huomiota myös Suomessa siihen, kuinka saadaan poliisinaisia organisaatiossa johtotehtäviin. Neljä viidestä haastateltavasta on sitä mieltä, että poliisiorganisaatio ei ole valmentanut heitä kohtaamaan mahdollisia ennakkoluuloisia asenteita. Haastateltavien vastauksissa korostuu, että poliisiorganisaation tulisi tukea kansainvälisyyttä ja hyödyntää paremmin tehtävillä olleiden kokemuksia organisaatiossa.

M2: ” Suomi ei ole mennyt maailmalle, vaan maailma on tullut Suomeen ja tarvitsemme viranomaiskoneistossa näkemystä siitä, miten ihmiset, jotka tänne muuttavat näkevät maailman. Ne ei näe sitä samanlailla niin kuin minä tai sinä. Olemme hyvin poikkeuksellinen kansa tässä maailmassa.”

F3: ” Meillä on konstuja aktiivipalveluksessa, jotka ovat olleet siviilikriisinhallintatehtävissä, niin mun mielestä on suorastaan tyhmää, että heidän kokemustaan ei hyödynnetä esim. polamkin peruskoulutuksessa, päällystööpinnoissa ja ap-opinnoissa.”

F1: ” Olen sitä mieltä, että poliisissa pitäisi olla enemmän semmoista kansainvälistä oikeata tekemistä jo hyvin varhaisessa vaiheessa.”

Yhteenvetona haastatteluissa korostuu poliisiorganisaation irrallisuus siviilikriisinhallintatehtävistä. Haastattelujen perusteella organisaatio voisi hyödyntää paremmin tehtävissä hankittua osaamista ja kulttuuritietämystä Suomessa. Toimimme nykyään kasvavan monikulttuurisuuden yhteiskunnassa. Huomionarvoista on naispoliisien vähäisyys koko Suomen poliisiorganisaatiossa, joka ei itsessään toimi hyvänä esimerkkinä koulutettaessa tasa-arvoasioita ulkomailta. Lisäksi huomiota tulisi kiinnittää poliisiorganisaatiossa työskentelevien henkilöiden asenteisiin missioilta palaavia työntekijöitä kohtaan. Poliisiammattikorkeakoulun rooli nousi myös esille ja koululta toivottiin

enemmän kansainvälistä yhteistyötä ulkomaalaisten poliisikoulujen kanssa, tietoisuuden lisäämistä siviilikriisinhallintatehtävistä ja kulttuurikoulutusta.

## 8 YHTEENVETO

Tässä osiossa tutkimuksen tuloksia verrataan aikaisempiin tutkimuksiin aiheesta ja opinnäytetyön teoriapohjaan. Osiossa käydään läpi vastaukset opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin.

Opinnäytetyön haastatteluun saatiin tarvittava määrä haastateltavia, joilla kaikilla oli kokemusta työskentelystä siviilikriisinhallintatehtävissä EUAM-Ukraine-missiolla. Haastateltavista kolme oli naisia ja kaksi miehiä. Haastatteluun oli tärkeää saada sekä naisten että miesten mielipiteet tutkittavasta asiasta, jotta saadaan molempien sukupuolten näkemykset.

Ensimmäisen teeman aiheena oli, kuinka kohdemaan miespuoliset turvallisuusviranomaiset suhtautuvat naisiin missiolla. Haastateltavat kokivat, että ukrainalaiset miehet ottivat naiset yhtä hyvin vastaan kuin miehetkin ja kokivat, että naisten työpanosta arvostettiin pääsääntöisesti yhtä korkealle. Kuitenkin kulttuurierot ja ukrainalaisten erilainen naiskäsitys vaikuttivat osaltaan siihen, kuinka naisiin asennoiduttiin. Haastateltavat kokivat, että missio antoi paljon suojaa ja voimaa mielipiteille sekä kansainvälisyys vaikutti myös ukrainalaisten asennoitumiseen heitä kohtaan. Kansainvälisiltä työntekijöiltä ei vaadittu samanlaista käyttäytymistä kuin paikallisilta naisilta tai miehiltä. Haastatteluissa nousi esille myös työtehtävissä naisten ulkonäköön liittyvää arvostelua. Samanlaista arvostelua nousi esille Heidi Lindénin tutkimuksessa. Lindénin tutkimuksessa naiset olivat kokeneet myös arvostelua esimerkiksi hiuksiin ja vaatteisiin liittyen.

Toisessa teemassa selvitettiin, vaikuttivatko asenteet yksilön työntekoon missiolla. Haastateltavat kokivat, että asenteet vaikuttivat jonkin verran heidän työntekoonsa. Suurin osa koki, etteivät asenteet johtuneet sukupuoliasioista vaan kulttuurieroista. Kuitenkin yhdellä naispuolisista haastateltavista oli selkeitä kokemuksia tilanteista, joissa hänen mielipiteitään ja ehdotuksiaan ei ollut otettu huomioon mission aikana. Lisäksi toinen naispuolinen haastateltava oli havainnut, että naiset jouduivat esimerkiksi johtoryhmien kokouksissa käyttämään ääntään voimakkaammin, jotta miehet kuuntelisivat heidän mielipiteitään. Työntekoon haasteita toi myös työyhteisön eri kulttuureista tulevien poliisien erilaiset toimintamallit ja käsitykset tasa-arvosta. Naiset myös toivat esille, että usein missiolla naiset pitävät koulutuksia seksuaalisesta häirinnästä, sukupuoliasioihin ja tasa-arvoon liittyen. Huotarin tutkimuksessa tuotiin esille, että miehet kokevat naisten soveltuvan paremmin esimerkiksi lapsiin kohdistuvaan rikostutkintaan ja lupapalveluihin. Samankaltaista ajattelua näkyy selvästi missiolla Ukrainassa, jossa naiset kouluttavat tämän kaltaisia ”pehmeämpiä” asioita.

Kolmannessa teemassa pohdittiin, tuleeko sukupuolen merkitys siviilikriisinhallintatehtävissä huomioida poliisiorganisaatiossa. Neljä viidestä haastateltavasta oli sitä mieltä, että sukupuolella on

merkitystä siviilikriisinhallintatehtävissä. Haastatteluissa nousi esille se, ettei monissa maissa nainen voi puhua kuin naiselle tietyistä asioista, joten on hyvä, että missioilla on naisia mukana. Samoja asioita nousi esille myös Himasen tutkimuksessa. Himasen tutkimuksessa koettiin, että tehtävillä, joissa on naisia tai lapsia mukana, yhteys muodostuu helpommin, mikäli tehtävällä on kriisinhallinta puolelta mukana nainen. Haastatteluissa korostui poliisiorganisaation irrallisuus siviilikriisinhallintatehtävistä. Haastateltavat toivat ilmi, että kansainvälistä yhteistyötä pitäisi olla enemmän ja yhteyksiä tulisi luoda jo Poliisiammattikorkeakoulussa. Lisäksi kulttuuritietämystä pitäisi opettaa jo Poliisiammattikorkeakoulussa ja levittää tietoisuutta siviilikriisinhallintatehtävistä. Lisäksi koetaan, että poliisiorganisaatio voisi hyödyntää paremmin tehtävillä olleiden työntekijöiden osaamista ja ammattitaitoa. Poliisiorganisaation työntekijöiden koetaan myös edelleen suhtautuvan negatiivisesti siviilikriisinhallintatehtäville lähtijöihin ja tähän toivotaan muutosta.

Neljäntenä teemana taustoitettiin kulttuurieroja Ukrainassa. Ukrainalainen kulttuuri ja käsitykset naisten ja miesten tasa-arvosta eroavat paljon suomalaisesta näkemyksestä. Suomalaisessa kulttuurissa sukupuoliroolit eivät korostu, kun taas Ukrainassa naisilla ja miehillä on selkeät roolit yhteiskunnassa. Ukrainan yhteiskunta ei myöskään ole rakennettu tukemaan esimerkiksi naisten urakehitystä ja naisten tärkeimpänä tehtävänä nähdään vielä huolehtiminen kodista ja lapsista. Sukupuoliroolit eivät ole vain negatiivinen asia vaan tekevät Ukrainan kulttuurista kohteliaan ja muita paremmin huomioivan. Naisia kohdellaan Ukrainassa perinteiden mukaisesti hyvin ja voi olla, etteivät kaikki ukrainalaiset naiset koe olevansa epätasa-arvoisessa asemassa. Opinnäytetyössä käsiteltiin Hofsteden tulkintoja kulttuurista ja niiden vaikutuksista yhteiskuntaan sekä yksilöihin. Hofsteden tulkintojen mukaan voisit todeta, että Ukraina on maskuliininen yhteiskunta. Suomi on taas feminiininen yhteiskunta, joten tästä syystä voi olla vaikeaa ymmärtää maskuliinisen yhteiskunnan arvoja ja asenteita. Tämän takia on erityisen tärkeää muistaa, etteivät kulttuurit ole eivätkä voi olla täysin samanlaisia. Ukrainan yhteiskunnan rakenne-erot ja kulttuurin erilaisuus yllättivät.

## 8.1 Johtopäätökset

Opinnäytetyön ensimmäisenä tutkimuskysymyksenä haettiin vastausta siihen, kuinka kohdemaan miespuoliset turvallisuusviranomaiset suhtautuvat naiskollegoihin missioilla. Haastattelujen pohjalta koen, että miehet suhtautuvat naisiin missioilla hyvin ja pääsääntöisesti tasa-arvoisesti. Haastateltavien esille tuomat ongelmat esimerkiksi mielipiteiden sivuuttamisesta tai tietyn paikan saamisesta työryhmästä, voi olla riippuvaisia naiseudesta tai sitten eivät. Tähän opinnäytetyössä ei ole saatu absoluuttista vastausta. Ennen tutkimuksen alkua olin lukenut naisiin kohdistuvista ennakkoluuloista kriisinhallintatehtävillä. Tämän lisäksi turvallisuusala on vielä hyvin miesvoittoinen, joten olin ajatellut, että miehillä on jonkinlaisia ennakoasenteita naisia kohtaan. Lisäksi epäilin, että naiset joutuisivat esimerkiksi miehiä enemmän todistelemaan ammattitaitoaan. Tutkimuksen tulokset yllättivät positiivisesti siinä, kuinka hyvin naisia ja heidän ammattitaitoaan missioilla arvostetaan.

Toisessa tutkimuskysymyksessä haettiin vastausta siihen, vaikuttavatko asenteet työntekoon yksilötasolla. Haastattelujen perusteella asenteet vaikuttivat yksilön työntekoon. Osa vaikutuksista nähtiin kuitenkin myös osana kouluttajan ammattitaitoa. On tärkeää osata huomioida kohdemaan elittässä tutkimuksessa Ukrainan kulttuuri ja yrittää toimia sen mukaisesti, jotta koulutuksilla päästäisiin haluttuun lopputulokseen. Monikulttuurisessa työyhteisössä tulee osata toimia erilaisten kulttuurien kanssa, joten persoonaltaan pitää olla sopeutuvainen muuttuviin tilanteisiin ja pysyä päättävänä.

Kolmantena tutkimuskysymyksenä pohdittiin, tuleeko sukupuolen merkitys siviilikriisinhallintatehtävissä huomioida poliisiorganisaatiotasolla. Tähän kysymykseen vastaukset jakautuivat. Ongelmallisen tutkimuskysymyksestä tekee se, kuinka irrallinen asia siviilikriisinhallintatehtäville lähtö on poliisista. Kärjistettynä käytännön asiat hoitaa CMC-Finland ja poliisiorganisaatio on velvollinen myöntämään virkavapaata lähtijöille. Kuitenkin haastatteluissa nousi esille se, että koko poliisiorganisaatio tarvitsee lisää naisia, jotta myös missioille saadaan lisää naisia. Kansainvälisissä tehtävissä koulutetaan tasa-arvoon liittyviä asioita, yhdenvertaisuutta ja niin edelleen, joten olennaista on, että tehtävillä on miesten lisäksi myös naisia näyttämässä esimerkkiä yhdenvertaisesta työyhteisöstä. Koen, että poliisiorganisaation rooli korostuu tässä. Lisäksi haastateltavat korostivat, että emme työskentele Suomessakaan enää homogeenisessa yhteiskunnassa vaan maailma on tullut Suomeen, joten kulttuuritietämys ja -ymmärrys on tänä päivänä entistä tärkeämpää. Koulutuksen ja yhteistyön lisäämisessä vastuuta voisi ottaa Poliisiammattikorkeakoulu.

CMCFinlandin laatiman Siviilikriisinhallinnan vuoden 2021 erikoisjulkaisun mukaan Suomesta siviilikriisinhallintatehtäville lähtevistä asiantuntijoista noin 40 % on naisia. Julkaisun mukaan Suomessa naispoliisien määrä oli vain noin 19 % vuonna 2019. Positiivista kehitystä on kuitenkin tapahtunut ja Poliisiammattikorkeakoulun opiskelijoista 35 % on nykyään naisia. (Ehnrooth, 2021.14)

## 9 POHDINTA

Kaiken kaikkiaan opinnäytetyöhaastattelut olivat erittäin mielenkiintoisia ja aiheesta olisi riittänyt tutkittavaa moneen eri tutkimukseen. Koen, että onnistuin saamaan tutkimukseen riittävän määrän haastateltavia ja haastattelujen kautta vastauksia tutkimuskysymyksiin.

Yhtenä tutkimuskysymyksenäni selvitettiin, tuleeko sukupuolen merkitys siviilikriisinhallintatehtävissä huomioida poliisiorganisaatiotasolla. Näin jälkeensä ajateltuna olisin muotoillut poliisiorganisaatiota käsittelevät tutkimuskysymykset toisin, koska haastattelujen aikana minulle vasta selkiytyi, kuinka irrallaan poliisiorganisaatio on siviilikriisinhallintatehtävistä. Kuitenkin koen, että tutkimuksellani saatiin hyödyllistä informaatiota myös poliisiorganisaatiolle ja Poliisiammattikorkeakoululle. Kulttuuritietämyksen lisääminen nähtiin yhtenä tärkeänä kehityskohteena samoin kuin

siviilikriisinhallintatehtävillä toimineiden poliisien ammattitaidon hyödyntäminen niin töissä kuin koulutuksissakin. Poliisiorganisaatiolta toivotaan myös asennemuutosta tehtävillä toimineiden poliisien ammattitaidon arvostukseen. Haastateltavat toivat myös ilmi naisten vähäisen määrän Suomen poliisissa. Kuitenkin tulee muistaa, että Poliisiammattikorkeakoulussa naisten määrä on lisääntynyt merkittävästi viime vuosien aikana, joka varmasti tasoittaa tulevaisuudessa sukupuolijakaumaa poliisissa.

Tutkimuksessa kävi ilmi, että asenteilla on vaikutus yksilön työntekoon. Pääsääntöisesti asenteiden koettiin johtuvan enemmän kulttuurieroista ja persoonallisuuseroista, kuin yksilön sukupuolesta. Mukautuminen toisen kulttuurin edustajan työskentelytapaan ja mahdollisten ennakoasenteiden huomioiminen nähtiin myös osana ammattitaitoa. Tutkimuksessa selvisi, että naisia kohdellaan siviilikriisinhallintatehtävillä pääsääntöisesti tasa-arvoisesti miesten kanssa. Kuitenkin haastateltavilla naisilla oli kokemuksia siitä, ettei heidän mielipiteitään välttämättä kuunneltu. Ukrainan kulttuuri nähtiin hyvin sukupuolijakautuneena ja haastatteluista nousi esille, ettei kansainvälisiä naisia kohdeltu samalla lailla kuin paikallisia naisia. Suomalaisesta näkökulmasta Ukrainan kulttuuri ei ole tasa-arvoinen miesten ja naisten välillä. Haastatteluissa ilmeni muun muassa se, että Ukrainan poliisikoulussa naisille järjestetään missikisat ja miehille urheilukisat. Näin suomalaisessa Poliisiammattikorkeakoulussa opiskelevan naisen näkökulmasta, tämä kuulostaa ihan käsittämättömältä. Tuntuu uskomattomalta, jos meidät naiset laitettaisiin koulussa missikisoihin, jossa meitä arvostellaan ulkonäkömme perusteella ja samaan aikaan miehet suoriutuisivat vaadituista kuntotesteistä ja ampumataidon tasokokeista läpi. Tähän pohjautuen on ymmärrettävää, ettei Ukrainassa välttämättä nähdä poliisissa työskenteleviä naisia yhtä ammattitaitoisina ja tasavertaisina kollegoina kuin miehiä, koska naisilta ei vaadita samantasoista ammattitaitoa.

Tutkimuksessa esille nousi myös naisiin muutoin kohdistuvia asenteista ja työuraa hankaloittavia seikkoja, jotka päätin nostaa vielä tässä pohdintaosuudessa esille.

*F1: ” Naisen elämä työelämässä on aika lyhyt, että ensin meitä työtellään ja sitten tulee, en tarkoita kuulostaa kyyniselle, mutta se on aluksi semmoista, että nätit tytöt pyörii siellä ja ovat hyväksytyjä sellaisena. Sen jälkeen sä olet semmonen outo kysymysmerkki, että tuutko sä kohta raskaaksi ja tuutko sä seuraavan kerran raskaaksi ja kuinka kauan sä olet poissa ja kannattaako sua laittaa jonnekin kursseille. Sit yhtäkkiä ollaan eri tavalla kriittisiä siitä, että naisena sä olet jotenkin vanha, kun sä olet määrätyn ikäinen, että miehillä sellaista senioriteettia kestitään paljon enemmän.”*

Yllä olevassa sitaatissa tuodaan esille muun muassa raskaus, joka vaikuttaa naisen urakehitykseen monella tapaa. Se saattaa vaikuttaa työnantajan asenteisiin ja näin ollen naisen mahdollisuuksiin edetä urallaan. Raskaus tietenkin myös aiheuttaa naisille noin 1–2 vuoden tauon työelämästä, jonka vuoksi eteneminen uralla vaikeutuu ja ammattitaito saattaa kärsiä. Tämä aiheuttaa

myös naisille oman haasteensa siviilikriisinhallintatehtäville lähtöön. F1 tuo haastattelussaan esille sen, että naisena saattaa olla vaikeaa lähteä perhe-elämästä siviilikriisinhallintatehtäviin. Hän korostaa, että mikäli naisia halutaan lisää kansainvälisille tehtäville, tulisi rakenteisiin tehdä muutoksia ja enemmän tukea sekä mahdollistaa perheen mukaan ottaminen tehtäville lähtiessä. Täytyy olla tyytyväinen Suomen yhteiskuntarakenteeseen ja tukijärjestelmään, mikä Suomeen on luotu. Haastattelut avasivat silmiä esimerkiksi äitiystukien ja päiväkotien tärkeydestä. Ilman niitä naiset olisivat mahdollisesti Suomessakin enemmän sidottuja kotiin lastenhoitoon ja vanhemmuus hankaloittaisi urakehitystä.

Haastatteluiden lopussa kävin keskustelua muista siviilikriisinhallintamissioista ja kuinka siellä naisiin suhtaudutaan. Esille nousi muun muassa naisten asema Etelä-Sudanissa, jossa osa naispoliiseista toimi poliisilaitoksien toimistoilla muun muassa ruuan laittajina ja he tarjosivat seksuaalipalveluita mieskollegoilleen. Tasa-arvo naisten ja miesten välillä ei siis todellakaan ole kaikkialla itsensänselvyyttä. Koen, että teoriaosuudessa esille nostamani aiheet tukivat tutkimustani ja pystyin pelaamaan tämän tutkimuksen vastauksia siihen. Kehityskohteenä olisin voinut hakea opinnäytetyöhöni tietoa myös kansainvälisistä tutkimuksista. Jatkotutkimuksena olisi mielenkiintoista tietää naisten ja miesten kokemuksia tasa-arvosta ja sen toteutumisesta myös muilla missioilla. Lisäksi tutkimusta voisi kohdistaa siihen, kuinka siviilikriisinhallintatehtävissä toimineiden poliisien ammattitaitoa hyödynnetään poliisissa tulevaisuudessa ja tukevatko kansainväliset tehtävät todella poliisin urapolkua.

## 9.1 Tutkimuksen laatu ja luotettavuus

Tutkimusta voidaan arvioida tutkimuksen luotettavuuden eli reliabiliteetin ja tutkimuksen pätevyyden eli validiteetin perusteella. Tutkimuksen pätevyydellä tarkoitetaan sitä, kuinka hyvin tutkimusmenetelmä kykenee mittaamaan tutkittavaa asiaa. Toisin sanoen, miten tutkittavat ovat ymmärtäneet tutkimuksen kysymykset. Mikäli tutkittavat ymmärtävät kysymykset väärin tai eri lailla kuin tutkija, voi tutkimukseen tulla vääristymä. Tutkimuksen luotettavuudella tarkoitetaan sitä, kuinka hyvin tutkimuksen tulokset ovat toistettavissa ja vastausten tarkkuutta. (Valli 2001a, 100; Heikkilä 2004, 29-30; Hirsjärvi ym. 2005, 216–217. Hirsjärvi & Hurme 2001, 186. Viitattu teoksessa Viikka 2021, 193–194)

Tällä laadullisella tutkimuksella ei haettu yleistettäviä vastauksia tutkittavasta aiheesta. Tavoitteena oli saada uniikkeja vastauksia ja syventyä yksilöllisiin kokemuksiin tutkittavasta aiheesta. Koko opinnäytetyöprosessin ajan olen pitänyt tavoitteen kirkkaana mielessä, eli sen mitä tutkimuksella on tarkoitus saavuttaa ja mihin kysymyksiin on tarkoitus löytää vastaus. Tutkimuksen tutkimusmenetelmä on valittu sen mukaan, mikä menetelmä parhaiten soveltuu vastausten löytämiseen. Tutkimuksen viitekehys on rakennettu tutkimuskysymysten pohjalta tukemaan tutkimusta. Haastattelut on teemoitettu ja kysymykset laadittu siten, että niillä saadaan vastaukset tutkittavaan aiheeseen.



Valinnoilla on tähdätty mahdollisimman laadukkaisiin tutkimuksen tuloksiin. Tutkimuksen luotettavuutta eli reliabiliteettia arvioitaessa tulee ottaa huomioon minun ennakoasenteeni aiheeseen liittyen ja se, että haastatteluita olen analysoinut oman näkemykseni kautta tarkoituksena kuitenkin arvioida vastauksia mahdollisimman objektiivisesti ja johdattelematta. Tutkimuksen luotettavuutta lisää kuitenkin se, että tutkimuskysymykset ovat esillä tutkimuksen lopussa liitteissä ja jokainen haastattelu on litteroitu ja kysymyksiin on vastattu litterointien perusteella. Tutkimuksen analysointivaiheessa on käytetty suoria sitaatteja haastatteluista, joilla vastataan tutkimuksen kysymyksiin. Tutkimuksen vastauksia on lopussa verrattu opinnäytetyössä esiteltyihin aikaisempiin tutkimuksiin aiheesta.

Tutkimuksen validiteetista on huolehdittu koko opinnäytetyöprosessin ajan. Koen, että kaikki haastateltavat ymmärsivät haastattelun tarkoituksen ja kysymysten merkityksen tarkoittamalla tavalla. Haastateltavat vastasivat kysymyksiin rehellisesti omien henkilökohtaisten kokemuksensa mukaan. Uskon, että jokainen haastateltava oli motivoitunut vastaamaan tutkimukseen ja piti aihetta tärkeänä. Luotettavuutta tarkastellessa tulee kuitenkin ottaa huomioon se, että haastateltavat toimivat siviilikriisinhallintatehtävillä koronapandemian aikaan. Haastateltavat toivat esille, että pandemian aikana työskentely eroaa ”normaalina” aikana työskentelystä muun muassa siinä, ettei lähikontakteja ole ollut niin paljon. Tämä voi osaltaan vaikuttaa haastateltavien kokemuksiin ja tulkintoihin asenteista. Mikäli tutkimus olisi toteutettu ”normaalina” aikana, voi olla, että haastateltavien kokemukset ja vastaukset olisivat toisenlaiset. Tutkimuksen luotettavuutta heikentää se, että tutkimuksen osallistujamäärä on pieni. Tutkimuksesta ei voi tehdä johtopäätöksiä siitä, miten missioilla naisia yleisesti kohdellaan. Kuitenkin tutkimuksen perusteella saadaan syvällisempää tietoa haastateltavien kokemuksista ja tuntemuksista tehtävillä. Vaikka tutkimuksessani haastateltavien määrä on pieni, voidaan tutkimuksen tuloksia mahdollisesti hyödyntää tulevaisuuden tutkimuksissa. Opinnäytetyössäni olen huolehtinut siitä, että muihin tutkimuksiin viitataan asianmukaisella tavalla. Tutkimuksessa on huolehdittu haastateltavien anonymiteetistä.

Kaiken kaikkiaan koen, että sain uutta ja mielenkiintoista tietoa esille tutkimukseni kautta. Opinnäytetyön teko oli toisinaan haastavaa, mutta erittäin opettavainen projekti. Motivaatio pysyi kuitenkin korkealla, koska valitsemani aihe oli minulle mieluisa ja tärkeä. Toivottavasti tämä työ antaa myös muille uutta tietoa, herättää ajatuksia ja keskustelua aiheesta.

## LÄHTEET

- CMCFINLAND. 2021. Kriisinhallintakeskus. CMC:N Tehtävät. Luettavissa osoitteesta: <https://www.cmcfinland.fi/TIETOA-CMCSTA/CMCN-TEHTAVAT/> Luettu: 06.09.2021
- CMCFinland. 2021. Kriisinhallintakeskus. Kriisinhallintakeskus. Luettavissa osoitteesta: <https://www.cmcfinland.fi/> Luettu: 06.09.2021
- CMCFinland. 2021. Kriisinhallintakeskus. Tietoa meistä. Luettavissa osoitteesta: <https://www.cmcfinland.fi/tietoa-cmcsta/>. Luettu: 29.08.2021
- CMCFinland. 2021. Kriisinhallintakeskus. Suomen osallistuminen siviilikriisinhallintaan. Luettavissa osoitteesta: <https://www.cmcfinland.fi/siviilikriisinhallinta/suomen-osallistuminen-siviilikriisinhallintaan/> Luettu: 23.09.2021
- Cherry, Kendra 20.2.2021. Attitudes and Behavior in Psychology. Luettavissa osoitteesta: <https://www.verywellmind.com/attitudes-how-they-form-change-shape-behavior-2795897> Luettu: 03.10.2021
- Ehnrooth, Tiina 2021. SUOMI VASTAA YK:N HUUTOON. SIVIILIKRIISINHALLINNAN ERIKOISJULKAISU 2021. Kriisinhallintakeskus CMC Finland. Luettavissa osoitteesta: [https://www.cmcfinland.fi/wp-content/uploads/2021/05/CMC\\_Erikoisjulkaisu\\_2021\\_web.pdf](https://www.cmcfinland.fi/wp-content/uploads/2021/05/CMC_Erikoisjulkaisu_2021_web.pdf) Luettu: 28.02.2022
- EUAM-Ukraine. 2021. Who we are and what we do. Luettavissa osoitteesta: <https://www.euam-ukraine.eu/> Luettu 06.09.2021.
- EUAM-Ukraine. 2021. About Us. Luettavissa osoitteesta: <https://www.euam-ukraine.eu/our-mission/about-us/> Luettu 06.09.2021
- Himanen, Laura 2017. Opinnäytetyö: The role of gender in crisis management and peacekeeping. Laurea University of Applied Sciences. Degree Programme in Security Management Bachelor's Thesis. Luettavissa osoitteesta: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/134783/Himanen\\_Paula.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/134783/Himanen_Paula.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Luettu: 20.09.2021
- Hofstede, Geert 1992. Kulttuurit ja organisaatiot - Mielen ohjelmointi. Juva. WSOY.

Huotari, Vesa 2019. NAISTEN JA MIESTEN TASA-ARVO POLIISISSA 2018. Tampere. PunaMusta Oy. Luettavissa osoitteesta: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/167286/PO-LAMK\\_134\\_web.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/167286/PO-LAMK_134_web.pdf?sequence=2&isAllowed=y). Luettu: 10.11.2021

Lindén, Heidi ja työryhmä 2018. #METOO VALLANKUMOUS – Miten hiljaisuus rikottiin? Helsinki: Like Kustannus Oy. Luettu: 20.09.2021

Mtvuutiset. 10.10.2021. Yle: Upseeri sikaili kriisinhallintatehtävissä Irakissa – haukkui naispuolisia alaisiaan "kapakkahuoraksi" ja "pikku missiksi". Luettavissa osoitteesta: <https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/yle-upseeri-sikaili-kriisinhallintatehtavissa-irakissa-haukkui-naispuolisia-alaisiaan-kapakkahuoraksi-ja-pikku-missiksi/8250224#gs.cbrbm5>. Luettu: 03.10.2021

Odarchenko Kateryna 28.04.2021. Ukrainian Women Make Strides toward Political Engagement, but Barriers Remain. Luettavissa osoitteesta: <https://www.wilsoncenter.org/blog-post/ukrainian-women-make-strides-toward-political-engagement-barriers-remain> Luettu: 05.10.2021

Oikeusministeriö. Mitä yhdenvertaisuudella tarkoitetaan? Luettavissa osoitteesta: <https://yhdenvertaisuus.fi/mita-on-yhdenvertaisuus>. Luettu: 09.09.2021

POL-2020-56609, Poliisihallitus 11.11.2020. Kriisinhallinnan koulutuksiin osallistuminen ja tehtäviin hakeutuminen. Luettu: 08.02.2022

POL-2019-54465, Poliisihallitus 14.05.2021. POLIISIN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS-SUUNNITELMA 2021–2023. Luettu: 10.11.2021

Sisäministeriö 2021. Siviilikriisinhallinta. Luettavissa osoitteesta: Siviilikriisinhallinta: <https://intermin.fi/siviilikriisinhallinta>. Luettu 29.08.2021

Sisäministeriö 2021. Suomen tavoitteet siviilikriisinhallinnassa. Luettavissa: <https://intermin.fi/siviilikriisinhallinta/suomen-tavoitteet>. Luettu: 29.8.2021

Söderkultalahti, Olli 04.07.2021. Ilta-Sanomat. Korkokengissä marssivat naissotilaat aiheuttivat Ukrainassa palautevyöryyn – puolustusministeriltä vaadittiin anteeksipyyntöä Luettavissa osoitteesta: <https://www.is.fi/ulkomaat/art-2000008101687.html>. Luettu: 05.10.2021

Jukarinen, Pirjo & Terävä, Sirkku 2010. Tasa-arvoinen turvallisuus? Helsinki: Minerva Kustannus Oy. Luettu: 20.06.2021

Tane, Tasa-arvoasiain neuvottelukunta 2021.

Luettavissa osoitteesta Mitä on tasa-arvo?: <https://tane.fi/tasa-arvo>. Luettu 23.8.2021

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2021. Tasa-arvon edistysaskeleita. Luettavissa osoitteesta: <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/lait-ja-politiikka/tasa-arvon-edistysaskeleita> Luettu: 20.09.2021

Tieteen termipankki 17.05.2021. Sukupuoli. Luettavissa osoitteesta: [https://tieteentermi-pankki.fi/wiki/lhmistieteet:sukupuoli#cite\\_note-1](https://tieteentermi-pankki.fi/wiki/lhmistieteet:sukupuoli#cite_note-1) Luettu: 20.09.2021

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki. Kustannus-osakeyhtiö Tammi. Luettu: 19.10.2021

Työterveyslaitos, 2021. Työhyvinvointi. Luettavissa osoitteesta: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. Luettu: 03.11.2021

Työterveyslaitos, 2021. Työkykytalo. Luettavissa osoitteesta: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>. Luettu: 03.11.2021

UNFPA. 27.01.2021. Ukraine to fight gender inequality in education, at work and home [EN/UK]. Luettavissa osoitteesta: <https://reliefweb.int/report/ukraine/ukraine-fight-gender-inequality-education-work-and-home-enuk> Luettu: 05.10.2021

UN Women Suomi. (2021).

Luettavissa osoitteesta Suomen 1235-verkosto: <https://unwomen.fi/suomen-1235-verkosto/>. Luettu 23.8.2021

Ulkoministeriö. (2021). Kriisinhallinta. Luettavissa osoitteesta: <https://um.fi/kriisinhallinta>. Luettu: 20.09.2021

Vilka, Hanna 2021. Tutki ja kehitä. Jyväskylä. PS-kustannus. Luettu: 04.10.2021

West, Linnea 19.03.2021. Yhdenvertaisuuden edistäminen lisää luottamusta poliisiin. Luettavissa osoitteesta: <https://poliisi.fi/blogi/-/blogs/yhdenvertaisuuden-edistaminen-lisaa-luottamusta-poliisiin> Luettu: 05.11.2021

## **LIITTEET**

Liite 1: Teemahaastattelun runko

Liite 2: Kutsu haastatteluun

# LIITE 1

## HAASTATTELUKYSYMYKSET:

### Haastateltavien perustiedot:

1. Sukupuoli ja ikä?
2. Kuinka kauan olet työskennellyt poliisissa? Missä poliisilaitoksella työskentelit ja mistä tehtävästä lähdit siviilikriisinhallintatehtäviin?
3. Millä missiolla olet ollut siviilikriisinhallintatehtävissä?
4. Mikä toimenkuvasi oli?
5. Kuinka kauan missio kesti?
6. Mikä sai sinut hakeutumaan siviilikriisinhallintatehtäviin?
7. Työskenteletkö tällä hetkellä Suomen poliisissa tai aiotko hakeutua mission jälkeen Suomen poliisiin töihin?

### Haastattelukysymykset jaoteltu teemoittain:

- 1. Teema: Kuinka kohdemaan miespuoliset turvallisuusviranomaiset suhtautuvat naisiin missioilla?**
  1. Mikä kohdemaan turvallisuusviranomaisten miesten ensivaikutelma oli naisesta siviilikriisinhallintatehtävissä?
  2. Kohtelevatko kohdemaan turvallisuusviranomaiset miehet naispuolisia kollegojaan samalla tavalla kuin miehiä?
  3. Koitko, että naiset olisivat joutuneet todistamaan ammattitaitonsa, ennen kuin saavuttivat muiden kunnioituksen.
  4. Onko huomiosi kiinnittynyt naisten yritykseen "häivyttää" omaa naiseuttaan ja tällä tavoin sopeutua miesten joukkoon?
  5. Miten mahdollisiin ennakkoluuloihin tulisi suhtautua ja muuttuivatko asenteet sukupuolten välillä tehtävän aikana?
- 2. Teema: Vaikuttavatko asenteet yksilön työntekoon?**
  1. Kuinka monta henkilöä työryhmäänne kuului? Kuinka monta miestä ja naista työryhmään kuului?
  2. Minkälainen ilmapiiri työryhmässänne oli? Oliko ilmapiiri maskuliininen? Tulivatko kaikki hyvin toimeen keskenään sukupuolesta riippumatta?
  3. Millä keinoilla työilmapiiriä rakennettiin ja kehitettiin työssäjaksamista tukevaksi?
  4. Erosiko työskentely naisten ja miesten välillä? Mikäli erosi, kuinka?
  5. Huomasitko asenteiden vaikuttavan naisten työntekoon missiolla tai omaan työntekoon? Minkälaisia vaikutuksia huomasit?
  6. Koitko mission aikana, että naisten työnteko ja mielipiteet ovat yhtä arvokkaita kuin miesten?
  7. Korostuivatko kulttuurierot mission aikana? Mikäli korostuivat, miten ja kuinka se vaikutti työntekoon?
- 3. Teema: Tuleeko sukupuolen merkitys siviilikriisinhallintatehtävissä huomioida poliisiorganisaatiotasolla?**
  1. Onko sukupuolella merkitystä siviilikriisinhallintatehtävissä?
  2. Oletko itse kokenut, että sukupuolestasi olisi hyötyä tai haittaa tehtävissä?
  3. Toteutuiko tasavertainen ja yhdenvertainen kohtelu mission aikana?
  4. Tulisiko ennakkoluuloihin ja asenteisiin pureutua enemmän poliisiorganisaatiotasolla?

5. Pystytäänkö mahdollisiin ennakkoluulohin ja asenteisiin vaikuttamaan poliisiorganisaatiotasa-  
solla? Millä keinoilla?
6. Onko poliisiorganisaatio mielestänne valmentanut teitä tarpeeksi mahdollisten ennakkoluulohin ja asenteiden kohtaamiseen?
7. Tulisiko organisaation tukea enemmän missiolle lähtöä ja kansainvälistymistä?

**4. Teema: Tarkentavat kysymykset kulttuurieroista Ukrainassa?**

1. Oliko Ukrainan turvallisuusviranomaisissa naisia? Kuinka monta?
2. Toimivatko naiset myös johtotehtävissä?
3. Minkälainen suhtautuminen ukrainalaisilla on naisiin poliisissa?
4. Havaitsetko mission aikana muutoksia suhtautumiseen naispoliiseja kohtaan?
5. Kohdellaanko Ukrainassa mielestäsi naisia ja miehiä ylipäätään tasa-arvoisesti?

## LIITE 2

Hei,

Opiskelen poliisiammattikorkeakoulussa ja olen juuri aloittanut opinnäytetyöni teon.

Työni alustava otsikko on "miesten asenteet naisia kohtaan siviilikriisinhallintatehtävissä". Tarkoitukseni on tehdä laadullinen tutkimus, jossa haastattelujen kautta pyrin selvittämään kokevatko poliiseina siviilikriisinhallintatehtävissä työskennelleet naiset ennakkoluuloja ja asenteita heitä kohtaan kohdemaan turvallisuusviranomaisten puolesta. Aiheen tarkoitus on selvittää etenkin eri kulttuureista tulevien miesten asenteita ja ennakkoluuloja naisia kohtaan (onko niitä edes). Opinnäytetyön tarkoituksena on pureutua juuri asenteisiin ja ennakkoluuloihin.

Tarkoitukseni on haastatella sekä miehiä että naisia, joilla on kokemusta siviilikriisinhallintatehtävissä työskentelystä. Haluan molempien sukupuolten näkemyksen asiasta. Rajasin tutkimukseni kohdemaaksi Ukrainan, joten poliiseilla tulisi olla kokemusta EUAM Ukraine-missiolta.

Haastattelut pyrin toteuttamaan kasvotusten, mutta tarpeen tullen ne voidaan toteuttaa myös etäyhteyksien avulla.

Vastaathan tähän sähköpostiosoitteeseen, mikäli kiinnostuksesi heräsi aihetta kohtaan:

[emilia.stalhammar@edu.polamk.fi](mailto:emilia.stalhammar@edu.polamk.fi)

Kiitos ja mukavaa kesää!

Ystävällisin terveisin

Emilia Stålhammar