

## **Poliisiasiantuntija tasa-arvon edistäjänä**

Kokemuksia sukupuolten välisestä tasa-arvosta siviilikriisinhallinnan tehtävissä

Janni Tuunainen ja Tea Valkeapää

5/2024

# TIIVISTELMÄ

**Janni Tuunainen ja Tea Valkeapää: Poliisiasiantuntija tasa-arvon edistäjänä: Kokemuksia sukupuolten välisestä tasa-arvosta siviilikriisinhallinnan tehtävissä**

**Opinnäytetyön muoto:** Tutkimuksellinen

**Julkisuusaste:** Julkinen

**Ohjaaja:** Petri Voittomäki & Petteri Pekuri

**Tutkinto:** Poliisi (AMK)

---

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää siviilikriisinhallintatehtävissä työskentelevien poliisiasiantuntijoiden kokemuksia sukupuolten tasa-arvosta ja sen edistämisestä operaatioissa. Opinnäytetyössä selvitetään myös, miten poliisiasiantuntijat kokevat pystyvänsä vaikuttamaan sukupuolten tasa-arvon edistämiseen yksilötasolla sekä koetaanko poliisiasiantuntijan sukupuolella olevan merkitystä operaatioissa toimimisessa.

Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena, eli laadullisena tutkimuksena. Opinnäytetyöhön haastateltiin neljää poliisitaustaista henkilöä, joilla oli kokemusta siviilikriisinhallintatehtäviltä. Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina verkon välityksellä. Haastatteluaineisto analysoitiin käyttäen sisällön analyysiä.

Siviilikriisinhallintatehtävissä työskennelleillä poliisiasiantuntijoilla oli hyvin samantyyppisiä kokemuksia sukupuolten väliseen tasa-arvoon liittyen. Myös keinot, joilla he kokevat edistäneensä asioita, olivat yhteneväisiä riippumatta siitä, missä asemassa tai maassa haastateltava on tai oli ollut operaatiolla. Kaikki tuloksista esiin nousseet teemat ovat hyvin tiiviisti kytköksissä toisiinsa ja onkin vaikea nostaa esiin jotakin osa-aluetta, joka nousisi erityisesti esiin. Tasa-arvon edistäminen koostuu siis monesta eri palasesta, jotka vaikuttavat toisiinsa.

**Sivumäärä:** 37

**Tarkastuskuukausi ja vuosi:** 5/2024

**Avainsanat:** siviilikriisinhallinta, kriisinhallintakeskus, sukupuoli, tasa-arvo, laadullinen tutkimus

## ABSTRACT

**Janni Tuunainen and Tea Valkeapää: Police expert as a promoter of equality: Experiences of gender equality in civilian crisis management**

**Type of thesis:** Research-based thesis

**Publicity:** Public

**Supervisor:** Petri Voittomäki & Petteri Pekuri

**Degree:** Bachelor of Police Services

---

*The purpose of this thesis is to investigate the experiences of police experts working in civilian crisis management tasks regarding gender equality and its promotion in operations. The thesis also explores how police experts perceive their ability to influence gender equality promotion at an individual level and whether the gender of the police expert is considered significant in operations.*

*The research was conducted as a qualitative study. Four individuals with a police background and experience in civilian crisis management tasks were interviewed for the thesis. The interviews were conducted as thematic interviews via the internet. The interview data was analyzed using content analysis.*

*Police experts had very similar experiences regarding gender equality. The means by which they felt they promoted matters were also consistent regardless of the position or country of the interviewee or the operation they had been on. All the themes that emerged from the results are closely interconnected, making it difficult to highlight any area that stands out. Therefore, promoting equality consists of many different pieces that affect each other.*

*This abstract has been translated from the Finnish version using ChatGPT.*

**Pages:** 37

**Month and year of review:** 5/2024

**Keywords:** Civilian crisis management, Crisis Management Centre, gender, equality, qualitative research

# SISÄLLYS

1 Johdanto.....	1
2 Opinnäytetyön tavoitteet, tarkoitus ja tutkimuskysymykset.....	2
2.1 Aikaisemmat tutkimukset.....	2
3 Sukupuoli.....	3
4 Tasa-arvo.....	3
4.1 Tasa-arvo poliisissa.....	4
5 Agenda 2030.....	6
6 Siviilikriisinhallinta.....	7
6.1 Naiset, rauha ja turvallisuus.....	9
7 Kriisinhallintakeskus CMC Finland.....	9
7.1 Rekrytointi.....	10
7.2 Koulutus.....	11
7.3 Poliisina siviilikriisinhallintatehtävissä.....	12
8 Tutkimusmenetelmät.....	12
8.1 Teemahaastattelu.....	14
8.2 Aineiston analyysi.....	14
9 Toteutus.....	15
10 Tulokset.....	17
10.1 Oma esimerkki.....	17
10.2 Kulttuuri.....	18
10.3 Mittaaminen.....	20
10.4 Koulutus.....	22
10.5 Yksilö.....	25
11 Johtopäätökset.....	27
12 Pohdinta.....	29
12.1 Eettisyys ja luotettavuus.....	31
LÄHTEET.....	33
LIITE 1 Saatekirje.....	36
LIITE 2 Teemahaastattelurunko.....	37

# 1 JOHDANTO

Siviilikriisinhallinta on maailman eri kriisialueille lähetettävää ei- sotilaallista asiantuntija-apua, jolla pyritään tukemaan kriisialueiden yhteiskunnallisia toimintaedellytyksiä sekä vahvistamaan kyseisen valtion ydintoimintoja (Ulkoministeriö 2024). Suomi on omalta osaltaan aktiivinen osallistuja kansainvälisessä siviilikriisinhallinnassa ja tämä näkyy myös poliisihallinnossa, sillä Suomesta lähetetään vuosittain noin 40 poliisia kansainvälisiin tehtäviin. Yleensä tehtävät ovat Yhdistyneiden kansakuntien (YK) tai Euroopan unionin (EU) toimeenpanemia siviilikriisinhallinta- tai rauhanturvaoperaatioita. (Koivisto 2023.)

Suomen tavoitteena kansainväliseen kriisinhallintaan liittyen on, että kansainvälinen siviilikriisinhallinta on koordinoitua, ihmisoikeuksien kunnioitukseen, tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen perustuvaa asiantuntijatoimintaa. Tämä toiminta edistää oikeusvaltioperiaatteen mukaisesti vakautta, rauhaa ja kestävä kehitystä. (Valtioneuvoston kanslia 2014, 9.) Siviilikriisinhallinnalla tavoitellaan kestävä kehitystä, jonka päämääränä on saavuttaa hyvät elämisen mahdollisuudet nykyisille ja tuleville sukupolville tavalla, joka on myös ympäristölle ja ilmastolle suotuisa (CMC Finland 2023a).

Suomessa Kriisinhallintakeskus (CMC Finland) on pitkään toiminnassaan pyrkinyt edistämään sukupuolten tasa-arvoa siviilikriisinhallinnassa esimerkiksi tavoitteellisesti kasvattamalla operaatioille lähtevien naisten osuutta sekä tukemalla naisten urakehitystä ja johtotehtäviin hakeutumista. (CMC Finland 2023b.) Opinnäytetyössämme tutkittiin siviilikriisinhallintatehtävissä työskentelevien poliisitaustaisten henkilöiden kokemuksia operaatioilta liittyen sukupuolten tasa-arvoon. Aihe valikoitui Kriisinhallintakeskuksen Poliisiammattikorkeakoululle tekemästä ehdotuksesta, jossa toivottiin opinnäytetyötä siviilikriisinhallinnan ja Yhdistyneiden kansakuntien (YK) globaalin toimintaohjelman, Agenda 2030, parista. Kyseinen toimintaohjelma sisältää 17 kestävä kehityksen tavoitetta, jotka toimintaohjelmaan sitoutuneiden maiden tulisi saavuttaa vuoteen 2030 mennessä (Valtioneuvoston kanslia). Rajasimme opinnäytetyömme koskemaan Agenda 2030 tavoitetta numero viisi, eli "saavuttaa sukupuolten välinen tasa-arvo sekä vahvistaa naisten ja tyttöjen oikeuksia ja mahdollisuuksia".

Tasa-arvon osalta olemme maailmassa vielä kaukana tavoitteesta. YK:n mukaan nykytahdilla kestää esimerkiksi noin 140 vuotta, että naiset ovat tasapuolisesti edustettuina erilaisissa valta- ja johtamisasemissa työpaikoilla. Vielä kauempana olemme lapsiavioliittojen lopettamisesta, sillä YK:n mukaan tämä tavoite on saavutettavissa noin 300 vuoden päästä. Sukupuolten tasa-arvon edistämällä on merkittävä vaikutus yhteiskuntaan, sillä se lisää ihmisten hyvinvointia ja vähentää köyhyyttä. (United Nations 2023.) Tämän vuoksi koimme opinnäytetyömme aiheen erittäin merkityksellisenä.

Työmme käsitteli ainoastaan poliisitaustaisia siviilikriisinhallintatehtävissä toimivia henkilöitä, eli poliisiasiantuntijoita, sekä heidän kokemuksiin sukupuolten tasa-arvon edistämisestä operaatioilla yksilön näkökulmasta. Tässä työssä käytetään usein termiä ”poliisi”, jolla tarkoitetaan ainoastaan Suomen poliisia.

## **2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET, TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET**

Opinnäytetyömme tavoitteena oli saada vastauksia muun muassa siihen, miten sukupuolten välinen tasa-arvo näkyy poliisiasiantuntijan työssä siviilikriisinhallintatehtävillä, onko tasa-arvoasioissa tapahtunut muutoksia henkilöiden kokemusten perusteella ja miten yksittäinen poliisiasiantuntija pyrkii konkreettisesti edistämään tasa-arvoa työssään siviilikriisinhallinnan tehtävillä.

Tutkimuskysymyksinämme olivat:

- Miten poliisiasiantuntijat edistävät sukupuolten tasa-arvoa operaatioilla?
- Millaisia esteitä tai haasteita poliisiasiantuntijat kokevat tasa-arvon edistämisenä?
- Miten poliisiasiantuntijan sukupuoli vaikuttaa operaatioilla?

### **2.1 Aikaisemmat tutkimukset**

Siviilikriisinhallintaan liittyviä poliisia käsitteleviä opinnäytetöitä on tehty muutamia. Tuoreimpia näistä ovat esimerkiksi Martti Lainpellon ja Aleksis Kujalan 2022 tekemä opinnäytetyö ”Poliisimiesten kokemuksia siviilikriisinhallintatehtävistä” sekä Emilia Stålhammarin samana vuonna kirjoittama ”Asenneympäristö siviilikriisinhallintatehtävissä Ukrainassa: kohdemaan miespuolisten poliisien asenteet naiskollegoja kohtaan”. Siviilikriisinhallintatehtävillä toimineiden henkilöiden kokemuksia on siis tutkittu eri operaatioilla, mutta suoraan sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta tehtyä opinnäytetöitä aihepiiristä ei ole.

Kaisa-Mari Konu on vuonna 2022 julkaistussa opinnäytetyössään ”Naiset poliisin johtotehtävissä: Kokemuksia etenemisestä, johtajuudesta ja tasa-arvosta” kartoittanut naispoliisien kokemuksia tasa-arvosta poliisiorganisaatiossa. Lisäksi Vesa Huotari on koonnut vuonna 2019 katsauksen tasa-arvosta poliisissa, mutta kummassakaan näistä ei käsitellä siviilikriisinhallintaa. Huotarin tekemää tutkimusta käsitellään tarkemmin luvussa 4.1.

### 3 SUKUPUOLI

Suomessa juridisesti tarkasteltuna sukupuoli määritellään kahteen eri sukupuoleen, mieheen ja naiseen. Kuitenkin sukupuolen ilmenemismuoto voi olla moninainen, joka ei jakaudu vain miehen ja naisen määritelmiin. Ihminen voi siis olla esimerkiksi mies ja nainen yhtä aikaa, jotain näiden kahden määritelmän väliltä tai jotain aivan muuta. Jotkut ihmiset kokevat, että heillä ei ole sukupuolta lainkaan. Yksilötasolla sukupuolen moninaisuus voidaan kuitenkin kokea eri tavoin. Sukupuoli koostuu erilaisista geneettisistä, hormonaalisista, psykologisista, kulttuurisista, kehityksellisistä ja muista ominaisuuksista. Sukupuolen ilmaisu sisältyy sukupuolen moninaisuuteen. Sukupuolen ilmaisu käsittää kaikki yksilön toiminnat ja käyttäytymiset, joilla hän ilmaisee itselleen ja muille olevansa tiettyä sukupuolta tai jotain muuta. (SETA, Sukupuolen moninaisuus.)

Opinnäytetyössämme käsittelemme kahta juridista sukupuolta, miestä ja naista, sillä myös Kriisinhallintakeskus käyttää tätä jaottelua sukupuolijakauman osalta (CMC Finland 2022).

### 4 TASA-ARVO

Sukupuolten välisellä tasa-arvolla tarkoitetaan sekä eri sukupuolta olevien tasapuolisia oikeuksia ja mahdollisuuksia, että lopputulosten tasa-arvoa. Lopputulosten tasa-arvolla tarkoitetaan esimerkiksi erilaisten päätösten tekemistä kaikkien sukupuolten kannalta mahdollisimman oikeudenmukaisesti. (Tasa-arvoasiain neuvottelulautakunta.) Sukupuolten välisestä tasa-arvosta säädetään laissa. Suomen perustuslain (PL 731/1999) 2 luvun 6§:ssa säädetään, että ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eriarvoiseen asemaan muun muassa sukupuolen perusteella. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (Tasa-arvoL 609/1986) eli tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen sekä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Lain tarkoituksena on edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa työelämässä. Tasa-arvolaki kieltää lisäksi syrjinnän muun muassa sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun, raskauden tai synnytyksen perusteella. (Tasa-arvovaltuutettu.)

Viranomaisia koskee velvollisuus edistää tasa-arvoa. Tasa-arvolaisissa (609/1986) mainitaan, että viranomaisten on edistettävä kaikessa toiminnassaan naisten ja miesten välistä tasa-arvoa suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti. Viranomaisten on myös luotava ja vakiinnutettava sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa sekä päätöksenteossa. Viranomaisen tulee myös kyseisen lain mukaan erityisesti muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, 4 §.)

Sukupuolten välinen tasa-arvo ja sen edistäminen ovat olleet jo pitkään esillä ja esimerkiksi Euroopan unionissa on tehty paljon töitä sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi. EU tekee seurantaa, joka

on osoittanut, että sukupuolten tasa-arvotavoitteen saavuttamiseksi pitää vielä tehdä töitä. Euroopan tasa-arvoinstituutti (EIGE) on tehnyt indeksin, jolla sukupuolten välisiä eroja voidaan mitata ajallisesti. Indexi on osoittanut, että viime vuosikymmenen aikana on otettu edistysaskelia, mutta edistysaskeleiden ottaminen on ollut hidasta ja erot maiden välillä ovat yhä merkittäviä. Useissa maissa tilanne on verrannollisesti hyvä esimerkiksi koulutuksen ja terveyden aloilla. Tilanne ei kuitenkaan ole hyvä tarkastellessa työllisyyttä, johtajuutta tai taloudellisten resurssien saatavuutta. (Euroopan parlamentti 2019, 2.)

Yleisesti ottaen puhutaan, että Suomi on yksi maailman johtavia maita tasa-arvon edistämiseksi. Suomessa on huomioitu naisten ja miesten tasa-arvokysymykset jo kauan ennen maan itsenäistymistä. Suomi oli esimerkiksi maailman ensimmäinen maa, joka myönsi naisille täydet poliittiset oikeudet vuonna 1906. Lisäksi Suomen ensimmäinen hallituksen tasa-arvo-ohjelma saatiin vuonna 1980. (Sosiaali- ja terveysministeriö.)

Suomi on edistänyt sukupuolten välistä tasa-arvoa jo vuosikymmeniä, mutta silti Suomi, saati muukaan maailma ei ole vielä valmis. Suomessa ei ole esimerkiksi saavutettu palkkatasa-arvoa sukupuolten välillä, eikä hoivavastuu jakaudu miesten ja naisten välillä riittävästi. Tämän lisäksi naisiin kohdistuva väkivalta on edelleen ongelma Suomessa. (Sosiaali- ja terveysministeriö.)

Suomessa tasa-arvoa pyritään edistämään jatkuvasti ja siihen kehitetään uusia tapoja. 2020-luvulla mainitsemisen arvoisia tasa-arvoasioihin liittyviä virstanpylväitä ovat olleet muun muassa vuonna 2021 kunnanvaltuutettuina toimivien naisten osuuden määrä, joka ylitti ensimmäisen kerran 40 %:a. Vuonna 2022 puolestaan säädettiin perhevapaa uudistus, jonka myötä kahden vanhemman perheessä molemmilla vanhemmilla on tasapuolisesti käytettävissään vanhempainrahapäiviä. Lisäksi vuonna 2023 uudistettiin niin seksuaalirikoslakia kuin translakiakin. (Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos.)

#### **4.1 Tasa-arvo poliisissa**

Poliisin työtä ohjaavat ensisijaisesti lait. Poliisin tasa-arvoista ja yhdenvertaista toimintaa vahvistavat lisäksi eettinen koodisto sekä arvot. Poliiseiksi toivotaan hakeutuvan kaikkiin väestöryhmiin kuuluvia henkilöitä, sillä erilaisia taustoja ja osaamista omaavien henkilöiden tiedostetaan vahvistavan koko organisaatiota. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat mukana poliisiksi kouluttamisesta lähtien. Työuralla erilaisiin tehtäviin hakeutumisessa korostuu oma aktiivisuus, motivaatio sekä ammattitaito, ei sukupuoli. (Poliisi 2024.)

Poliisi kehittää ja seuraa aktiivisesti tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä asioita valtakunnallisessa työryhmässään. Työryhmässä laaditaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia, joissa määritellään organisaation tavoitteet, sekä välitetään tietoa poliisiorganisaation toimenpiteistä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden eteen tehtävistä toimista. Viimeisin suunnitelma vuosille 2021–2023 on

vahvistettu keväällä 2021. (Poliisi 2024.) Poliisi korostaa toiminnassaan tasa-arvon tärkeyttä ja laatii erilaisia suunnitelmia sen toteuttamiseksi. Tutkimuksia tasa-arvon toteutumisesta ja toimenpiteiden onnistumisesta on kuitenkin vähän.

Aiemmassa poliisin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa oli kirjattu tehtäväksi henkilöstöpoliittinen tasa-arvotutkimus, jonka myötä Vesa Huotari laati tutkimuksen naisten ja miesten tasa-arvosta poliisissa 2018. Samanlainen tutkimus on tehty myös vuosina 1998 ja 2004. Tutkimuksessa kuvattiin poliisihallinnon henkilöstön kokemuksia tasa-arvon toteutumisesta poliisissa sekä siinä mahdollisesti tapahtunutta kehitystä aiempiin vuosiin verrattuna. Tutkimus on tehty kyselytutkimuksena, johon vastasi ainoastaan 17,5 % heistä, joille kysely lähetettiin. Matalan vastausprosentin vuoksi tulosten luotettavuus laskee, sekä vaikeuttaa niiden vertaamista. Kaikki vastaajat yhtä lukuun ottamatta kokivat itsensä mieheksi tai naiseksi, jonka vuoksi myös tutkimuksessa korotetaan juuri miesten ja naisten välistä tasa-arvoa. (Huotari 2019, 5.)

Nais- ja miespuolisten vastaajien välillä koettiin eroja tasa-arvon toteutumisessa. Miespuoliset vastaajat kokivat tasa-arvon toteutuvan pääsääntöisesti hyvin, kun naiset taas kokivat miehiä suosittavan erityisesti silloin, kun kyse oli työtehtävien vaativuuden arvioinnista tai etenemismahdollisuuksista uralla. Tutkimus osoitti myös tietynlaista stereotyyppistä ajattelua, jossa miehet kokivat esimerkiksi valvonta- ja hälytystehtävät paremmin sopiviksi miehille, kun naisille soveltuvampina tehtävinä taas pidettiin esimerkiksi lapsirikosjuttuja sekä lupapalvelua. (Huotari 2019, 5–6.)

Tuloksista voitiin kuitenkin päätellä, että moni vastaajista koki naisten ja miesten tasa-arvon lisääntyneen poliisissa huomattavasti. Kehitys ei kuitenkaan ole välttämättä ollut yhtä vauhdikasta kuin muualla yhteiskunnassa. Huotari ei myöskään usko, että aika tai sukupolvien vaihdos poliisissa ratkaisisi eriarvoisuuteen liittyviä ongelmia. (Huotari 2019, 6.)

Tutkimuksia on tehty siis vuosina 1998, 2004 sekä 2018. Kahden viimeisimmän tutkimuksen välillä kului 14 vuotta, joka on varsin pitkä aika eikä vuoden 2018 jälkeen ole saatavilla tuoreempaa tutkimustietoa. Uuden tutkimuksen tekeminen olisi paikallaan, jotta nähdään missä tasa-arvoasioiden osalta tällä hetkellä mennään. Jo vuoden 2018 kyselyyn vastanneista löytyi esimerkiksi henkilö, joka ei ollut kokenut itseään mieheksi eikä naiseksi, joten voidaankin pohtia, tulisiko aihetta lähestyä tulevaisuudessa moniäänisemmin.

## 5 AGENDA 2030

YK:ssa sovittiin vuonna 2015 kestävän kehityksen toimintaohjelmasta, Agenda 2030:sta, joka ohjaa kaikkien maailman maiden kestävän kehityksen työtä. Kyseinen toimintaohjelma sisältää 17 tavoitetta, jotka tulisi saavuttaa vuoteen 2030 mennessä. Kaikki 17 tavoitetta näkyvät kuvassa 1. Kaikille maille on asetettu samat tavoitteet, mutta niiden painotus vaihtelee maiden kehitystasosta riippuen. Maiden hallitukset vastaavat tavoitteiden saavuttamisesta ja ovat sitoutuneet laatimaan myös suunnitelmia siitä, miten tavoitteisiin päästään. Suomessa hallituksen toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi on esitelty valtioneuvoston Agenda 2030- selonteossa. (Valtioneuvoston kanslia.)



**Kuva 1 Agenda 2030 tavoitteet (kuva: kestavakehitys.fi)**

Agenda 2030 tavoite numero 5 on sukupuolten tasa-arvo. Kyseessä on jokaiselle kuuluva perusihmisoikeus. Tavoitteena on sukupuolten välisen tasa-arvon saavuttaminen sekä naisten ja tyttöjen oikeuksien ja mahdollisuuksien vahvistaminen. (United Nations 2023.) Kyseiselle tavoitteelle on luotu useampia alatavoitteita, joita Valtioneuvoston kanslian mukaan ovat:

- 5.1 Lopettaa kaikenlainen naisiin ja tyttöihin kohdistuva syrjintä kaikkialla.
- 5.2 Lopettaa kaikenlainen naisiin ja tyttöihin kohdistuva väkivalta julkisissa ja yksityisissä yhteyksissä, kuten ihmiskauppa ja seksuaalinen tai muu hyväksikäyttö.
- 5.3 Lopettaa kaikki haitalliset käytännöt, kuten lapsi- ja pakkoavioliitot sekä naisten sukupuolielinten silpominen.

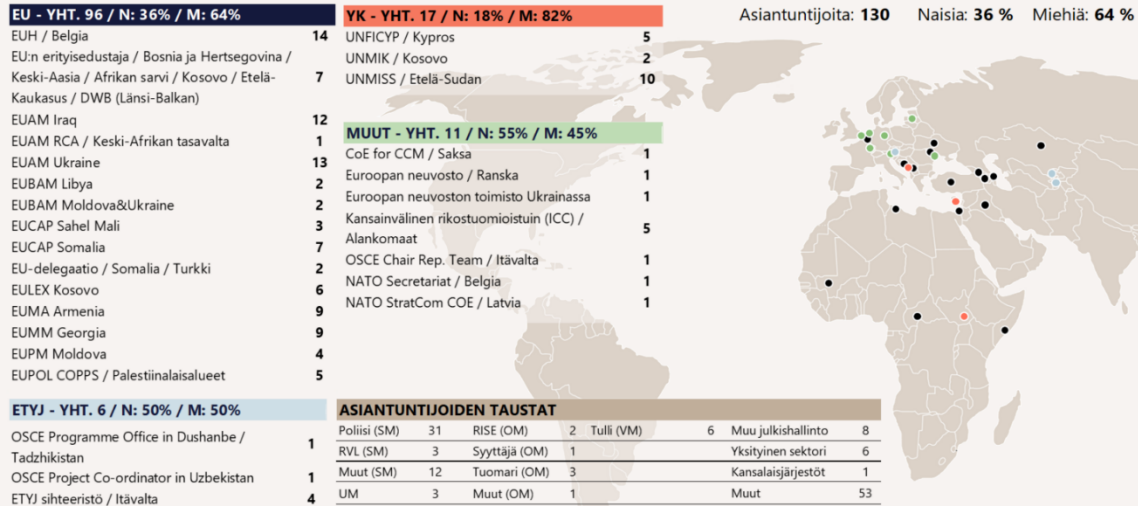
- 5.4 Tunnustaa palkaton hoito- ja kotityö sekä antaa sille arvo tarjoamalla julkisia palveluja, infrastruktuuri ja sosiaaliturvaan liittyviä käytäntöjä sekä edistämällä jaettua vastuuta kodista ja perheestä kansallisten erityispiirteiden mukaisesti.
- 5.5 Taata naisille täysivaltainen ja tehokas osallistuminen sekä yhtäläiset johtamismahdollisuudet kaikilla päätöksenteon tasoilla politiikassa, taloudessa ja julkisessa elämässä.
- 5.6 Taata yhtäläiset mahdollisuudet seksuaali- ja lisääntymisterveyteen sekä lisääntymisoikeudet kansainvälisen väestö- ja kehityskonferenssin toimintaohjelman ja Pekingin toimintaohjelman sekä niiden arviointikonferenssien päätösasiakirjojen mukaisesti sovitulla tavalla.
- 5.a Toteuttaa uudistuksia, joilla naiset saavat yhtäläiset oikeudet taloudellisiin resursseihin, maan ja muunlaisen omaisuuden omistajuuteen sekä hallintaan, rahoituspalveluihin, perintöön ja luonnonvaroihin kansallisten lakien mukaisesti.
- 5.b Tehostaa mahdollistavan teknologian, erityisesti tieto- ja viestintäteknologian, käyttöä naisten oikeuksien ja mahdollisuuksien vahvistamiseksi.
- 5.c Kehittää ja vahvistaa järkeviä käytäntöjä ja täytäntöönpanokelpoista lainsäädäntöä, -joilla edistetään sukupuolten tasa-arvoa ja naisen sekä tyttöjen oikeuksia ja mahdollisuuksia kaikilla tasoilla.

## 6 SIVIILIKRIISINHALLINTA

Siviilikriisinhallinnalla pyritään vakauttamaan maailman eri osissa konfliktiin joutuneita alueita ei-sotilaallisin menetelmin. Näitä menetelmiä voivat olla esimerkiksi kouluttaminen tai konfliktimaiden viranomaisten neuvominen. Siviilikriisinhallinnan kansallisten valmiuksien ylläpitämisestä, koordinoinnista ja kehittämisestä vastaa Sisäministeriö. Sisäministeriön mukaan siviilikriisinhallintaoperaatioihin osallistuu Suomesta vuosittain noin 120 asiantuntijaa. (Sisäministeriö 2023a.) Huhtikuussa 2024 Suomesta siviilikriisinhallintatehtävissä oli 130 henkilöä, joista poliiseja oli 31. (Kuva 2, cmcfinland.fi)

## SUOMEN OSALLISTUMINEN SIVIILIKRIISINHALLINTAAN

15.4.2024



**Kuva 2 Suomen osallistuminen siviilikriisinhallintaan huhtikuussa 2024 (Kuva: cmcfinland.fi)**

Siviilikriisinhallinta toimii osana kokonaisvaltaista kriisinhallintaa, johon voi sisältyä esimerkiksi sotilaallista kriisinhallintaa ja muuta yhteistyötä, kuten humanitaarista työtä sekä kehitystyötä. Siviilikriisinhallinnan avulla pyritään vähentämään erilaisista kriiseistä kärsivien maiden epävakautta ja estämään sekasortoiseksi kuvattujen olojen leviämistä. (CMC Finland 2023c.)

Siviilikriisinhallinta kuuluu osaksi EU:n yhteistä turvallisuus- ja puolustuspolitiikkaa sekä Suomen ulko- ja turvallisuuspolitiikkaa. Siviilikriisinhallinnan kautta Suomi voi olla aktiivisesti mukana EU:n ja muiden kansainvälisten organisaatioiden päätöksenteossa ja toiminnassa. Tällä toiminnalla edistetään myös kansallista turvallisuutta. Siviilikriisinhallinnassa työskentelevien suomalaisasiantuntijoiden työllä maailmalla ehkäistään kansainvälisen rikollisuuden leviämistä, hallitsematonta maahanmuuttoa ja terrorismia. (CMC Finland 2023c.)

Siviilikriisinhallinnan operaatioissa toimivista suomalaisista asiantuntijoista suurin osa on sisäministeriön hallinnonalalta. Siviilikriisinhallintatehtäviin lähetetään muun muassa poliisitoimen, rajaturvallisuuden, oikeushallinnon, rikosseuraamusalan sekä operaatioiden tukitoimintojen asiantuntijoita. Nämä asiantuntijat voivat toimia erilaisissa neuvonanto-, tarkkailu-, johto- ja koulutustehtävissä. Suomalaisista siviilikriisinhallinnan asiantuntijoista noin puolet on naisia. (Sisäministeriö 2023b.)

Se mihin siviilikriisinhallintatehtävään päätetään osallistua, perustuu Suomen ulko- ja turvallisuuspoliittisiin tavoitteisiin, kansallisiin valmiuksiin, kriisialueen tarpeisiin sekä oikeus- ja sisäasioiden tavoitteisiin. Eniten Suomi painottaa osallistumisessaan EU:n operaatioita. EU:n operaatioiden lisäksi Suomi osallistuu myös YK:n ja Euroopan turvallisuus- ja yhteistyöjärjestön (Etyj) operaatioihin sekä Naton siviilikriisinhallinnaksi määriteltäviin tehtäviin. Viime vuosina eniten siviilikriisinhallinnan

asiantuntijoita on lähetetty Kosovoon, Georgiaan ja Afganistaniin. Nykyinen painopiste siviilikriisinhallinnalle on Ukrainassa. Näiden lisäksi Suomi osallistuu myös YK-poliisioperaatioihin Afrikassa. Yhä vaikeammat toimintaympäristöt operaatioissa sekä nopeasti muuttuvat poliittiset tilanteet vaativat, että Suomesta pystytään jatkossa lähettämään joustavasti ammattitaitoisia asiantuntijoita lyhyelläkin varoitusajalla siviilikriisinhallintatehtäviin. (Sisäministeriö 2023b.)

## **6.1 Naiset, rauha ja turvallisuus**

YK hyväksyi vuonna 2000 päätöslauselman 1325 ”Naiset, rauha ja turvallisuus”, jonka päätavoite on naisten roolin ja päätösvallan vahvistaminen konfliktien ehkäisyssä, ratkaisemisessa ja rauhan rakentamisessa. Päätöslauselmalla pyritään myös lisäämään naisten turvallisuutta konfliktien keskellä. Jokainen YK:n jäsenvaltio on velvoitettu huomioimaan kyseisen päätöslauselman tavoitteet toiminnassaan. (CMC Finland 2023b.)

Suomessa laadittiin vuonna 2006 ensimmäinen kansallinen toimintaohjelma Naiset, rauha ja turvallisuus- päätöslauselman toteuttamiseksi. Vuonna 2023 Suomessa on julkaistu jo neljäs kansallinen toimintaohjelma ja Kriisinhallintakeskus on yksi ohjelman tavoitteiden edistäjistä niin kotimaassa kuin kansainvälisestikin. Kriisinhallintakeskus on pyrkinyt toiminnassaan edistämään sukupuolten tasa-arvoa kriisinhallinnassa ja tukenut naisten osallistumista kyseisiin tehtäviin. Vuonna 2023 Kriisinhallintakeskus aloitti kansallista toimintaohjelmaa toteuttavan Naisen paikka- blogin, jonka avulla pyritään tuomaan tasa-arvoa yhä näkyvämmäksi. Blogissa asiantuntijat kertovat tasa-arvoon liittyvistä kokemuksistaan kriisinhallintatehtävissä eri puolilla maailmaa. (CMC Finland 2023b.)

Tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys ovat osa niitä periaatteita, joita Suomi edistää siviilikriisinhallinnan kaikilla osa-alueilla. Suomi pyrkii myös siviilikriisinhallintaan liittyvissä toimissa parantamaan kriisialueiden tyttöjen ja naisten asemaa. Kansainvälisillä järjestöillä on tavoitteena lisätä naisten määrää kriisinhallinnassa ja muissa kansainvälisissä rauhan ja turvallisuuden tehtävissä. Suomi tukee myös tätä tavoitetta. (Valtioneuvoston kanslia 2014,11.)

## **7 KRIISINHALLINTAKESKUS CMC FINLAND**

CMC Finland eli Kriisinhallintakeskus on perustettu vuonna 2007. Kyseessä on siviilikriisinhallinnan osaamiskeskus, jonka tehtävänä on vastata suomalaisten siviilikriisinhallinnan koulutuksesta, rekrytoimisesta ja varustamisesta kansainvälisiin tehtäviin. Kriisinhallintakeskus toimii sisäministeriön yhteydessä. (CMC Finland 2024.)

Sisäministeriön vastuulla on kansallisten valmiuksien strateginen ohjaaminen, kun taas Kriisinhallintakeskus vastaa kansallisten valmiuksien operatiivisista tehtävistä. Siviilikriisinhallinnan poliittinen ohjaus sekä päätökset, mihin operaatioihin suomalaisia asiantuntijoita lähetetään, on ulkoministeriön vastuualuetta. (Sisäministeriö 2023c.)

Väkilukuun suhteutettuna Suomi on yksi suurimmista EU:n siviilikriisinhallinnassa mukana olevista maista ja vaikka Kriisinhallintakeskuksen historia ei ole kovinkaan pitkä, on siitä kuitenkin kehittynyt vuosien saatossa merkittävä siviilikriisinhallinnan asiantuntijoiden rekrytoija ja kouluttaja. Kriisinhallintakeskuksen päätehtäviin kuuluvat asiantuntijoiden koulutus kansainvälisiin siviilikriisinhallinta- ja rauhanrakennustehtäviin, operaatioiden aikainen henkilöstöhallinto, logistisista ja materiaalisista valmiuksista huolehtiminen sekä siviilikriisinhallintaan liittyvä tutkimustoiminta. (Sisäministeriö 2023d.)

## 7.1 Rekrytointi

Kriisinhallintakeskuksen siviilikriisinhallinnan peruskurssin valintaperusteet ovat yhtenäiset siviilikriisinhallintatehtävien osaamisvaatimusten kanssa. Siviilikriisinhallintatehtäviin liittyviin palvelussuhteisiin sovelletaan lakia siviilihenkilöiden osallistumisesta kriisinhallintaan (1287/2004) sekä virkamieslakia (750/1994). Palvelussuhdevalinnoissa noudatetaan yhdenvertaisuuslakia (1325/2014) sekä lakia naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986). Yleiset perusteet virkaan nimittämiseksi ovat taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto, näistä säädetään Suomen perustuslaissa (731/1999).

Virkamieslaki (750/1994) velvoittaa hakijan antamaan tiettyjä tietoja esimerkiksi terveydentilastaan sekä suostumaan tarpeellisiin tutkimuksiin Kriisinhallintakeskuksen niitä pyytäessä. Virkamieslaki velvoittaa myös Kriisinhallintakeskusta varmistumaan rekrytoitavien nuhteettomuudesta sekä muista seikoista, jotka voisivat vaarantaa tehtävän hoitoa, joten kaikista siviilikriisinhallintatehtäville lähetettävistä henkilöistä laaditaan perusmuotoinen turvallisuus selvitys. (CMC Finland 2023e.)

Operaatiot sijoittuvat usein kriisialueille, joissa hakijoilta edellytetään myös hyvää fyysistä ja psyykkistä terveydentilaa. Tämän toteutuminen varmistetaan hakijoille suoritettavilla terveystarkastuksilla. Yhtenä tärkeimmistä kriteereistä valinnalle siviilikriisinhallinnan tehtäviin on hakijan henkilökohtainen soveltuvuus. Soveltuvuutta pyritään selvittämään hakijan taustan sekä haastatteluiden avulla. Myös B- ajokortti on lähes poikkeuksetta vaatimuksena operaatiolle lähtöön. (CMC Finland 2023e.)

Kokemus kansainvälisistä tehtävistä ja siviilissä hankittu koulutus, ammatti, asiantuntijuus tai työkokemus voi olla joidenkin tehtävien osalta ratkaiseva valintaperuste. Tehtävästä riippuen vaaditaan vähintään kolmen vuoden työkokemusta omalta alalta sekä tiettyä erityisosaamista. Myös korkeakoulututkinto on monessa tehtävässä edellytyksenä. EU:lla sekä kansainvälisillä järjestöillä ja operaatioilla saattaa olla lisäksi myös omia kelpoisuusvaatimuksiaan. Monesti kyseiset vaatimukset liittyvät kielitaitoon tai erilaisiin ihmissuhdetaitoihin. (CMC Finland 2023e.)

Kriisinhallintakeskus ilmoittaa avoimista siviilikriisinhallintatehtävistä tiedotepalvelunsa kautta tai verkkosivuillaan. Avoimet tehtävät ovat kansainvälisiä, suoraan Suomelle osoitettuja tai sellaisia,

joihin myös Suomi voi asettaa omia ehdokkaitaan. Hakuilmoituksia kutsutaan hakukuulutuksiksi ja ne pohjautuvat operaatioiden, EU:n tai kansainvälisten järjestöjen hakuilmoituksiin. Kriisinhallintakeskus käy tehtäviin saapuneet hakemukset läpi ja valitsee mielestään soveltuvimman hakijan, jolla on parhaat edellytykset tulla valituksi kyseiseen tehtävään. Ehdokkaita voidaan asettaa myös useita. Ensikertalaisen pääsyä siviilikriisinhallintatehtäviin on pyritty helpottamaan niin, että tiettyihin tehtäviin voidaan myös asettaa ensikertalaisia hakijoita, jotka eivät ole hakijoista kaikista pätevimpiä tai kokeneimpia. Nämä tehtävät määritetään siviilikriisinhallinta-asetuksessa. (CMC Finland 2023e.)

Kriisinhallintakeskus korostaa kaikessa toiminnassaan sukupuolten tasa-arvoa ja pyrkii kartoittamaan erilaisia haasteita, joita naisten rekrytointiin liittyy. Naisten osallistumista kriisinhallintaan sekä heidän mahdollisuuksiaan työllistyä johtamistehtäviin halutaan tukea. Koulutukset CMC:ssä on järjestetty niin, että sisällöissä huomioidaan sukupuolinäkökulma, tasa-arvo ja ihmisoikeusasiat. Valintoja tehdessään Kriisinhallintakeskus pyrkii siihen, että kursseille valitaan yhtä paljon sekä naisia että miehiä. Tällä pyritään tukemaan myös Suomen tavoitetta, jossa 50 prosenttia tehtäville lähetetyistä asiantuntijoista on naisia. Kansainvälisellä tasolla CMC johtaa Espanjan kanssa työryhmää, joka pyrkii kasvattamaan naisten osuutta siviilikriisinhallinnan tehtävissä. (CMC Finland 2023f.)

## 7.2 Koulutus

Siviilikriisinhallintatehtäviin hakeutumisen ehtona on siviilikriisinhallinnan peruskurssin suorittaminen. Asiantuntijoiden aiemmalla koulutus- tai työtaustalla ei ole koulutuksen osalta merkitystä vaan kaikki suorittavat saman, Kriisinhallintakeskuksen määrittämän peruskurssin. Operaatioille lähtevät työskentelevät kansainvälisessä ympäristössä, joka voi poiketa suuresti siitä, mihin asiantuntija on Suomessa tottunut. Operaatioille lähetettävien asiantuntijoiden tulee pystyä tekemään työnsä täysin uudessa ympäristössä turvallisesti, mutta kuitenkin mahdollisimman tehokkaasti ja tämän toteuttaminen vaatii koulutusta. (CMC Finland 2023g.)

Peruskursseille on avoin haku kerran vuodessa. Kriisinhallintakeskus tekee päätöksen kurssille valittavista henkilöistä ja lähtökohtaisesti tärkein valintakriteeri kurssille on asiantuntijan mahdollisuus lähteä operaatiolle 12 kuukauden sisällä peruskurssin suorittamisesta. (CMC Finland 2023g.)

Siviilikriisinhallinnan peruskurssilla annetaan asiantuntijoille tarvittavat tiedot ja taidot siviilikriisinhallinnan tehtävissä toimimiseen riippumatta siitä millaiseen tehtävään ollaan hakeutumassa ja pyritään valmistamaan osallistujia tulevaan tehtäväänsä. Kriisinhallintakeskus järjestää peruskurssien lisäksi myös erilaisia syventäviä ja operaatiokohtaisia koulutuksia. Syventävillä kursseilla nimensä mukaisesti syvennytään erilaisiin teemoihin, kuten esimerkiksi ihmisoikeuksiin. Nämä kurssit on tarkoitettu täydentämään operaatioissa jo työskennelleiden tai peruskurssin suorittaneiden

osaamista. Operaatiokohtaisia perehdytyskoulutuksia pidetään tehtäville valituille juuri ennen lähtöä. (CMC Finland 2023h.)

### 7.3 Poliisina siviilikriisinhallintatehtävissä

Suomesta lähetetään vuosittain noin 40 poliisia kansainvälisiin tehtäviin. Yleensä nämä tehtävät ovat YK:n tai EU:n toimeenpanemia rauhanturva- tai siviilikriisinhallintaoperaatioita. Suomalaiset poliisit, jotka lähtevät siviilikriisinhallintatehtäviin kouluttaa, rekrytoi ja varustaa Kriisinhallintakeskus, joka toimii myös poliisien valtiotyönantajana komennuksen ajan. Jos poliisina haluaa kyseisiin kansainvälisiin tehtäviin, on siihen ensimmäinen askel Kriisinhallintakeskuksen järjestämä siviilikriisinhallinnan peruskurssi sekä vaihtoehtoisesti kansainvälinen tai pohjoismainen poliisikurssi. Näille kursseille haetaan Kriisinhallintakeskuksen kautta. (CMC Finland 2023d.)

Siviilikriisinhallinnan peruskurssille hakeutuvalta poliisilta odotetaan vähintään kuuden vuoden kokemusta poliisitoiminnan tehtävistä. Siviilikriisinhallinnan poliisiasiantuntijatehtäviin hakeutuminen on mahdollista, kun työkokemusta on kertynyt poliisioppilaitoksesta valmistumisen jälkeen kahdeksan vuotta. Tämän lisäksi poliisilta, kuten kaikilta muiltakin siviilikriisinhallinnan asiantuntijoilta vaaditaan hyvää englannin kielen taitoa ja jo edellä mainittua hyvää fyysistä ja psyykkistä terveyttä ja B-ajokorttia. (CMC Finland 2023e.) Näiden lisäksi tehtäviin hakeutuvalta edellytetään kykyä sopeutua kansainväliseen työympäristöön, avoimuutta ja joustavuutta. Kurssivalinnoista päättää Kriisinhallintakeskus. Kriisinhallintakeskus voi halutessaan lähettää suomalaisia poliiseja myös kansainvälisille poliisikursseille ulkomaille. Kurssin suorittamisen jälkeen poliisi voi hakea kansainvälisiin tehtäviin. (CMC Finland 2023d.)

## 8 TUTKIMUSMENETELMÄT

Vilkan (2021, 11) mukaan laadullinen tutkimus perustuu tulkintaan. Sitä käytetään silloin, kun halutaan kuvata ihmisten kokemusten avulla ilmiötä tai kun pyritään ymmärtämään ihmisten tuottamia subjektiivisia merkityksiä, jotka voivat olla hyvinkin monitulkintaisia.

Kvalitatiivisten tutkimusmenetelmien avulla saadaan syvällistä, mutta huonosti yleistettävää tietoa. (Alasuutari 2001, 230.) Tyypillisimpiä aineistonkeruumenetelmiä kvalitatiivisessa tutkimusmenetelmässä ovat erilaiset haastattelut, esimerkiksi henkilökohtaiset- tai ryhmähaastattelut sekä valmiit aineistot ja dokumentit. Heikkilän (2014b, 15) mukaan kvalitatiivista tutkimusta tehdessä tulisi pohdita kysymyksiä: miksi, miten, millainen?

Kvalitatiivinen tutkimus rajoitetaan yleensä pieneen tutkittavien määrään, mutta tutkimuksessa saadut tulokset pyritään analysoimaan mahdollisimman tarkasti. Kvalitatiivisen tutkimuksen avulla pyritään ymmärtämään tutkimuskohdetta, sen käyttäytymistä tai päätösten syitä. Kvalitatiivisella tutkimuksella ei siis pyritä selvittämään määriä tai lukuja. (Heikkilä 2014b, 15.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkittavat valitaan usein sattuman varassa, eikä haastateltavien avulla pyritä pääsemään tilastollisiin yleistyksiin. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineiston kerääminen tapahtuu vähemmän strukturoidusti kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa. Usein aineisto on kvalitatiivisessa tutkimuksessa myös tekstimuotoista. (Heikkilä 2014b, 15.)

Kvantitatiivisen, eli määrällisen tutkimuksen avulla puolestaan saadaan pinnallista, mutta luotettavaa tietoa (Alasuutari 2001, 230). Kvantitatiivista tutkimusta tehdessä tulisi miettiä kysymyksiä: mikä, missä, paljonko, kuinka usein? (Heikkilä 2014b, 15.) Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tulee olla riittävän laaja ja edustava otos. Aineistoa kerätessä tutkijat yleensä käyttävät standardoituja tutkimuslomakkeita, joissa on valmiina vastausvaihtoehdot. Siten tutkimuksella saadaan tarkasteltua olemassa olevaa tilannetta, mutta sillä ei pystytä riittävästi selvittämään asioiden juurisyitä. (Heikkilä 2014a, dia 8.)

Tutkimuksellinen opinnäytetyömme toteutettiin laadullisena, eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Opinnäytetyömme tavoitteena oli kartoittaa poliisiasiantuntijoiden kokemuksia siviilikriisinhallinnan tehtäviltä ja saada vastauksia siihen, miten sukupuolten välinen tasa-arvo näkyy poliisiasiantuntijan työssä siviilikriisinhallintatehtävissä ja miten he pyrkivät edistämään tasa-arvoa työssään. Tarkoituksena ei ollut selvittää lukumääräisesti jonkin asian ilmenemistä. Kyse oli poliisiasiantuntijoiden kokemusten selvittämisestä mahdollisimman syvällisesti, jotta löydämme tutkimuskysymyksiimme vastauksia. Tämän vuoksi päädyimme laadulliseen menetelmään.

Käytimme opinnäytetyössämme teemahaastatteluja, eli puolistrukturoituja haastatteluita. Niissä edetään valmiiksi suunniteltujen keskeisten teemojen varassa. Tueksi voidaan tehdä tarkentavia kysymyksiä, joita voidaan esittää haastateltaville vapaassa järjestyksessä. Ihmisten tekemät erilaiset tulkinnat sekä heidän asioille antamansa merkitykset korostuvat teemahaastatteluissa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku Lomakehaastattelu, teemahaastattelu ja syvähaastattelu.)

Pohdimme opinnäytetyötä suunnitellessamme kyselylomakkeen käyttöä, mutta koimme kuitenkin, että haastatteluiden avulla saamme hankittua laajemmin tietoa, sillä kyselyssä lomake olisi laadittu etukäteen kaikille samalla tavalla, eikä vastaajille olisi voinut tehdä tarkentavia kysymyksiä. Haastattelut päätimme toteuttaa yksilöhaastatteluina koska koimme, että yksilöhaastattelussa jokainen haastateltava saa vapaan tilan puhua ja kertoa avoimesti omista ajatuksistaan ilman ryhmän muodostamaa painetta. Ryhmähaastatteluissa on myös riskinä se, että joidenkin näkökulmat ja ajatukset jäävät huomiotta, jos osa haastateltavista on liian dominoivia. Ryhmähaastattelu saattaa myös rönsyillä ja keskustelun aihe saattaa harhailla. (Hyvärinen ym. 2017, 11.) Toisaalta ryhmähaastattelut olisivat saattaneet rikastuttaa keskustelua ja tuottaa uudenlaisia näkökulmia aiheeseen.

Haastatteluiden jälkeen aineisto litteroitiin, eli tallennettu äänitallenne muutettiin tekstiksi. Litteroinnit muodostavat haastattelututkimuksen tutkimusaineiston. Se kuinka tarkasti tallenteet litteroidaan,

riippuu tutkimuskysymyksestä ja analyysitavasta. Sisällönanalyysissa analysoidaan haastatteluissa puhuttuja sisältöjä. Sisällönanalyysissa litterointi suoritetaan sanatarkasti, jolloin siinä huomioidaan myös niin sanotut täytesanat, kuten niinku tai tuota. (Hyvärinen ym. 2017, 427 ja 430.)

Nauhoitetut tallenteet sisältävät erittäin paljon informaatiota ja litterointia tehdessä tutkija saattaa huomata, että käsitys haastattelutilanteesta tarkentuu jokaisella kuulustelukerralla. Litteroinnilla voi huomata haastatteluista myös uusia yksityiskohtia, joita ei pelkkiä nauhoitettuja tallenteita seuraamalla huomaisi. Litteroinnissa aineistoa muutetaan niin, että siitä muutetaan kaikki tiedot, joiden avulla haastateltavat olisi tunnistettavissa. Tätä kutsutaan anonymisoinniksi. (Hyvärinen ym. 2017, 437 ja 438).

## **8.1 Teemahaastattelu**

Hyvärisen ym. mukaan (2017, 7) haastattelu on yksi hyödyllinen tapa kerätä tutkimustietoa. Tutkimushaastatteluja tehdessä voi käyttää eri haastattelumuotoja. Eri muotoja voivat olla esimerkiksi kyselyhaastattelu, ryhmäkeskustelu/ -haastattelu, asiantuntijahaastattelu, puhelinhaastattelu tai kävelyhaastattelu (Hyvärinen ym. 2017, 87, 111, 214, 256 & 270).

Haastattelulla voidaan joustavasti kysyä asioita, toistaa kysymyksiä tai selventää sanottuja asioita. Kysymysten esittämisjärjestystä voidaan myös haastatteluiden aikana muuttaa, jos se koetaan tarpeelliseksi. Haastattelun tarkoituksena on hankkia mahdollisimman paljon tietoa halutusta aiheesta. Haastateltaville voidaan antaa haastattelukysymykset tai käytettävät teemat etukäteen, jotta he voivat valmistautua haastatteluun. Näin parannetaan haastattelun onnistumisen mahdollisuuksia. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 63.)

Tämän tyyppisessä tutkimuksessa haastattelu oli suositeltavampi menetelmä kuin esimerkiksi lomakekysely, koska haastattelulla tuotetaan aineistoa, joka on vapaamuotoista keskustelua ja joka voi muokkautua haastattelun edetessä. Teemahaastattelun avulla pääsimme kunnolla käsiksi haastateltavien ajatuksiin ja tuntemuksiin sekä pystyimme tarkentamaan asioita jatkokysymyksillä. Videoyhteyden avulla suoritetuilla haastatteluilla pystyimme myös havainnoimaan haastateltavien eleitä ja ilmeitä paremmin, jos jokin kysymys jäi esimerkiksi epäselväksi.

## **8.2 Aineiston analyysi**

Aloitettaessa aineiston analyysia tutkijan on tutustuttava aineistoonsa ilman ennakkokäsityksiä ja pyrittävä hahmottamaan mitä aineisto sisältää. Laadullisen tutkimuksen osalta tämä tarkoittaa esimerkiksi aineiston yleisten aiheiden kartoittamista ja kiinnostavien huomioiden merkitsemistä muistiin. Aineiston analyysia voidaankin ajatella prosessina, jossa teoria ja aineisto keskustelevat. (Ronkainen ym. 2013, 124–126.) Aineiston analysoimiseen käytimme sisällönanalyysia.

Tuomen & Sarajärven (2018, luku Laadullisen aineiston analyysi: sisällönanalyysi) mukaan sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jota voidaan käyttää kaikissa laadullisissa tutkimuksissa. Sisällönanalyysillä voidaan tehdä monenlaista tutkimusta ja se voidaan liittää erilaisiin analyysikonaisuuksiin. Laadullisen tutkimuksen aineistosta löytyy yleensä useita kiinnostavia asioita, joita tutkijat eivät välttämättä ole osanneet edes ajatella etukäteen. Aloittelevat tutkijat saattavat hämmentyä tiedon määrästä, koska kaikkia seikkoja olisi mielenkiintoista tutkia ja raportoida omassa tutkimuksessa. Suuresta tiedon määrästä ja kiinnostuksesta huolimatta tulisi pystyä rajaamaan tarkasti kapea ilmiö, mitä analysoidaan tarkasti. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, luku Yleinen kuvaus analyysin toteuttamisesta.)

Tutkimuksessa saatu aineisto kuvaa tutkittavaa ilmiötä ja analyysin tarkoituksena on luoda sanallinen ja selkeä kuvaus tästä ilmiöstä (Tuomi & Sarajärvi, 2018, luku Yleisesti sisällönanalyysin tekemisestä.) Aineistoa analysoidessa käytimme aineiston teemoittelua. Periaatteessa teemoittelu voi olla luokittelun kaltaista, mutta teemoittelussa painottuu se, mitä kustakin teemasta on sanottu. Teemoittelussa on kyse laadullisen aineiston pilkkomisesta ja ryhmittelystä eri aihepiirien mukaisesti. Teemoittelun avulla voi vertailla tiettyjen teemojen esiintymistä aineistossa ja etsiä aineistosta tiettyjä teemoja kuvaavia näkemyksiä. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, luku Yleinen kuvaus analyysin toteuttamisesta.)

## 9 TOTEUTUS

Saimme Kriisinhallintakeskukselta listan tällä hetkellä siviilikriisinhallintatehtävissä työskentelevistä poliisitaustaisista henkilöistä, jonka avulla pystyimme valitsemaan haastateltaviksi mielestämme parhaiten sopivat henkilöt. Tietosuojasyyistä emme saaneet tietää haastateltavien nimiä, vaan saimme heistä muuta tietoa, kuten sukupuolen, operaation sekä nimikkeen, jolla henkilö tällä hetkellä toimii ja esimerkiksi sen, kuinka monta operaatiota kyseisellä henkilöllä on jo käytyä.

Olimme alun perin suunnitelleet, että lähetämme CMC:n yhteyshenkilön kautta saatekirjeen laajalla otannalla kriisinhallintatehtävissä joko aiemmin olleille tai tällä hetkellä oleville poliisitaustaisille henkilöille. Saimme kuitenkin CMC:ltä todella hyvät taustatiedot tällä hetkellä operaatiolla olevista henkilöistä, joten päätimme lähteä ensisijaisesti valitsemaan haastateltavia ainoastaan tästä ryhmästä. Valintaamme vaikutti myös se, että CMC:n yhteyshenkilö lupasi lähettää henkilökohtaisen sähköpostin valitsemillemme haastateltaville, joten luotimme siihen, että näin saamme myös todennäköisesti kattavan osallistumisprosentin, kun henkilöitä on lähestytty henkilökohtaisella sähköpostilla "massasähköpostiviestin" sijaan.

Valitsimme listalta kaksi naista ja kaksi miestä, joille CMC:n yhteyshenkilö toimitti laatimamme saatekirjeen. Päätimme painottaa valinnassamme henkilöille kertynyttä siviilikriisinhallinnan kokemuk-

sen määrää riippumatta siitä, missä he ovat aiemmin toimineet tai tällä hetkellä toimivat, joten kaikilla valitsemillamme henkilöillä oli takanaan jo useampi siviilikriisinhallinnan operaatio. Valitsemamme henkilöt työskentelevät eri tehtävänimikkeillä siviilikriisinhallinnan tehtävillä, mutta ovat kuitenkin poliisitaustaisia. Koimme, että valitsemalla eri sukupuolta olevia sekä eri asemissa työskenteleviä saamme kaikista monipuolisimmat ja kattavimmat vastaukset tutkimuskysymyksiimme.

Ensimmäisistä neljästä listalta valitsemastamme henkilöstä kolme vastasi meille nopealla aikataululla ja sovimme heidän kanssaan haastatteluajankohdat. Emme saaneet neljänneltä henkilöltä yhteydenottoa, joten päädyimme valitsemaan listalta uuden henkilön, joka vastasi yhteydenottoon ja saimme viimeisenkin haastateltavan valittua tutkimukseen. Kaikki neljä haastattelua toteutettiin tammi-helmikuussa 2024.

Haastateltaville toimitettiin ennen haastatteluita runko, jota haastattelun pohjana käytettiin. Haastattelurunko on tämän työn liitteenä 3. Näin pyrimme antamaan haastateltaville mahdollisuuden valmistautua mahdollisimman hyvin, jotta saamme myös mahdollisimman laajoja vastauksia. Runko antoi myös haastateltaville selkeän kuvan siitä, mistä opinnäytetyössämme on kyse. Haastattelu-teemoja oli kolme: ennen operaatioita, operaatioiden aikana ja operaatioiden jälkeen. Tutkimuskysymyksiemme pohjalta lähdimme miettimään aiheita ja asioita, joita haastattelussa oli tarkoitus käsitellä.

Olimme jo haastateltaville toimitetussa saatekirjeessä kertoneet, että haastateltavat tullaan anonymisoimaan opinnäytetyöhön, mutta kävimme tämän läpi vielä jokaisen haastattelun aluksi. Saatekirje tämän työn liitteenä 1. Tarkoitus oli myös äänittää haastattelut, sekä hyödyntää Teamsin litterointiominaisuutta, joten myös näiden osalta varmistimme haastateltavien kannan. Kaikille haastateltaville sopi, että haastattelut nauhoitetaan ja litteroidaan.

Etukäteen haastateltaville oli ilmoitettu, että haastatteluun on hyvä varata aikaa noin tunti. Muutama haastattelu venyi reiluun tuntiin, sillä keskusteltavaa tuntui riittävän myös hieman aiheen vierestäkin. Pääosin haastattelut pysyivät kuitenkin hyvin ennalta ilmoitetussa aikataulussa sekä valitussa aiheessa.

Haastatteluilla olimme saaneet jo alustavan kokonaiskuvan haastateltavien ajatuksista. Haastattelut käytiin etäyhteyden avulla Teams- sovelluksella ja haastatteluissa käytimme Teamsin litterointimahdollisuutta. Teamsista saadusta avusta huolimatta haastattelut tuli myös itse kuunnella uudelleen ja tarkistaa sekä korjata jo valmiiksi tehtyä litterointia. Jokainen haastattelu litteroitiin omaksi tiedostoksi Word-tekstinkäsittelyohjelmalla. Yhdestä haastattelusta litteroitua tekstiä kertyi noin 50 sivua.

Kirjasimme haastattelut sanatarkasti, jotta pystyimme säilyttämään haastateltavan oman kielenkäytön sekä käytetyt sanamuodot. Litteroinnissa poistimme tunnistettavuuteen liittyvät tekijät, esimerkiksi henkilön spesifin työtaustan, haastateltavien anonymiteetin turvaamiseksi.

Tutkimuksessamme käytetyt suorat lainaukset muokattiin selkeämmiksi ja helpommin luettaviksi. Niistä on poistettu haastatteluissa tulleet turhat toistot, esimerkiksi ”niinku, niinku” tai ”ja ja”. Haastateltavat käyttivät lauseissaan englanninkielisiä sanoja, joihin ei heidän mukaansa ole välttämättä suoria, täsmällisiä käännöksiä. Tämän vuoksi olemme jättäneet kyseiset sanat kääntämättä. Lisäksi koimme, että kääntämättä kyseisiä sanoja saimme paremmin tuotua esille haastateltavien omia ajatuksia ja puhetyyliä.

Litteroinnin tarkastelun ja korjauksen yhteydessä aineistoa pelkistettiin niin, että sieltä poistettiin opinnäytetyön kannalta epäolennainen materiaali. Kävimme molemmat läpi kaikki haastattelut, jotta molemmille opinnäytetyön tekijöille muodostui selkeä kuva kerätystä aineistosta.

Aineiston pelkistämisen jälkeen siitä lähdettiin poimimaan teemoja, jotka ovat keskeisessä asemassa tutkimuskysymyksiimme vastaamisessa. Aineistoa luettiin läpi ja siitä etsittiin usein esille nousevia aiheita. Tutkimuksen kannalta olennaisia teemoja muodostui lopulta viisi: oma esimerkki, kulttuuri, mittaaminen, koulutus ja yksilö. Jokaiseen litteraattiin merkittiin omilla väreillään asiat, jotka liittyvät kuhunkin teemaan. Lopulta jokaisesta haastattelusta tietyn teeman alle merkitty aineisto yhdistettiin niin, että kaikki tiettyyn teemaan liittyvät kommentit yhdistettiin samaan tiedostoon.

## **10 TULOKSET**

Tässä kappaleessa esittelemme tutkimuksen tulokset, jotka jaoteltiin haastatteluiden perusteella esiin nousseiden teemojen perusteella. Teemat ovat oma esimerkki, kulttuuri, mittaaminen, koulutus ja yksilö. Haastateltavista käytetään nimityksiä H1, H2, H3 ja H4.

### **10.1 Oma esimerkki**

Kolme haastateltavaa nosti esiin oman esimerkin tärkeyden. H1, H2 ja H3 kokivat, että omalla esimerkillään voi vaikuttaa kohdemaan tilanteeseen. H1:n mielestä yhteiskuntaan kohdistuvien, konkreettisten rakenteellisten uudistusten jälkeen tärkein asia, jolla yksittäinen poliisiasiantuntija voi edistää tasa-arvon toteutumista työssään on oma esimerkki lähtien siitä, kuinka kohtelet muita ihmisiä. Tärkeänä asiana H1 piti omana itsenään olemista. H1 nosti esille myös, millainen vaikutus omalla esimerkillä lopulta voi olla laajemminkin, kun operaatioissa olevat henkilöt palaavat takaisin kotimaihinsa. Jos on onnistunut vaikuttamaan yhdenkin ihmisen ajatusmaailmaan, tämä kertautuu, kun henkilö palaa kotimaahansa ja jakaa saamiaan oppejaan eteenpäin.

*” Suurin vaikuttava tekijä on role modeling. Eli taas se sun osaaminen, se sun persoona, se sun asenne, se sun tekeminen ja kun ihmiset edes näkee sen, että on joku toinen tapa olla poliisi, naispoliisi ja sitten ehkä vielä jopa semmoinen kunnioittava, mutta samaan aikaan vahva ja osaava, että se vahvuus ei ole sama kuin voimankäyttö niin kuin väärinkäyttönä vahvuus voi olla.” – H1*

H2:n mukaan omalla suhtautumisella ja esimerkillä on sukupuolesta riippumatta mahdollisuus vaikuttaa. Konkreettisenä esimerkkinä H2 mainitsi muiden ammattitaidon arvostamisen sekä kannustamisen. Haastateltava kertoi myös esimerkkinä, kuinka eräässä operaatiossa oli muutettu käytössä ollut sukupuolittunut sana sukupuolineutraaliin sanaan. Tämän neutraalin sanan käyttöönottoa oli korostettu operaatiossa. Tämä oli pieni asia, mutta H2 koki, että tämä voi herättää ihmiset muuttamaan ajatusmaailmaansa laajemminkin.

H3 piti omaa esimerkkiä tärkeänä, koska poliisina et toimi esimerkkinä ainoastaan valmistuneille poliiseille, vaan myös esimerkiksi paikallisille naispoliiseille ja nuorille. H3 mainitsi myös, että operaatioissa olevien henkilöiden tulee olla luonteeltaan vahvoja, koska heikot jäävät monikansallisessa ympäristössä jalkoihin. Operaatioissa ollaan ulkomaalaisessa kontekstissa, missä naisten asema ei ole aina niin tasa-arvoinen kuin Suomessa, joten omalla esimerkillä voi vaikuttaa positiivisesti myös tasa-arvon edistämiseen.

H4 kuvasi tilanteita, joissa oli omalla käytöksellä saanut muutettua tapahtumia tai ajatuksia. Esimerkkinä hän kertoi gambialaisesta naiskollegasta, jonka kanssa oli aloittanut yhdessä operaatiossa samaan aikaan. Nainen kertoi, kuinka hänen gambialaiset miespuoliset kollegansa olettavat hänen kokkaavan heille joka ilta. H4 oli mennyt tilanteessa keskustelemaan miespuolisten henkilöiden kanssa siitä, että tilanne on ristiriidassa perusarvojen kanssa. H4 ei kuitenkaan suoraan puhunut oman esimerkin tärkeydestä haastattelun aikana, mutta mielestämme hän kuvasi useasti toimineensa omalla esimerkillä.

## **10.2 Kulttuuri**

Jokainen haastateltava painotti eri kulttuurien merkitystä operaatioissa. Kulttuurista puhuttaessa nousi esiin eri kulttuuripiirejä, joita olivat poliisikulttuuri, eri maiden väliset kulttuurit ja EU:n tai YK:n operaatioiden eri kulttuurit. Eniten keskustelua herätti eri maiden väliset kulttuurit ja niiden tuomat haasteet sukupuolten väliseen tasa-arvoon liittyen. Haastateltavat painottivat myös kohdemaan kulttuurin tietämyksen merkitystä sekä poliisikulttuurista virkapuvun tuomia etuja ja haittoja.

H1:n mukaan konfliktimaissa joihin henkilöitä lähetetään siviilikriisinhallinnan tehtäviin, sukupuoliroolit ovat vanhanaikaisempia kuin Suomessa. H1 perusteli tätä sillä, että osittain se johtuu konfliktista ja sen seurauksista sekä osittain uskonnosta. H1:n mukaan virkapuvun käytöllä ei välttämättä ole vaikutusta henkilön uskottavuuteen. Virkapuku voi myös olla pelote kansalaisten silmissä.

*”Ja sitten jos sä menet 25-vuotiaana, käytän nyt esimerkkinä, nuori nätti nainen, on sulla virkapuku tai ei, niin sulla ei ole minkäänlaista uskottavuutta ja sä et välttämättä pääse edes tuomaan sitä osaamistasi esiin, koska se kulttuuri ja stereotypia over rules it.” – H1*

*” Totta kai virkapuku vaikuttaa, koska poliisi tuntee poliisin. Se vaikuttaa, mutta se voi vaikuttaa sitten siihen siviiliväestöön negatiivisesti, koska aika monissa maissa suurimpia ihmisoikeuksien rikkojia on viranomaiset.” – H1*

H2:n mukaan miesvaltaiset instituutiot kohdemaassa vaikeuttivat naisten työllistämistä vastuuseen tai kouluttajan rooleihin. H2 mainitsi myös, että hänen käymissään operaatioissa on ollut patriarkaalisia järjestelmiä. Esimerkkinä tästä H2 kertoi, kuinka yhden korkeassa asemassa olevan patriarkaalisen henkilön vastustus vaikeutti naisvetoisten koulutusten järjestämistä, vaikka koulutus oli hyväksytty jo muilta osin.

*”... tietyissä tilanteissa törmää siihen, että siellä vastapuolella on sellainen ajatus, että mitä tuo tästä meidän maasta ja meidän tilanteesta, meidän kulttuurista tietää, että kun tulee tuolta kaukaa kylmästä pohjolasta ja on vielä aivan täysin eri värinenkin. Niin kyllä sitä itsekin tämmöisiin ennakkoluuloihin törmää.” – H2*

H2:n mukaan virkapuvulla on positiivinen vaikutus viranomaisten kanssa toimiessa. Kuitenkin siviilien kanssa toimiessa virkapuvusta saattaa olla myös haittaa, koska paikallinen poliisi ei välttämättä herätä luottamuksen tunnetta paikallisessa väestössä.

*”Se, että on se virkapuku päällä, on semmoinen yhdistävä tekijä siinä, että ollaan molemmat poliiseja. Että vaikka ihonväri on eri ja vaikka se kulttuuritausta on eri, niin on kuitenkin se virkapuku siinä semmoisena yhdistävänä tekijänä.” – H2*

*”Ei täällä poliisi esimerkiksi samanlaista luottamusta todellakaan nauti, kun mitä Suomessa. Vähän toisenlaisia mielikuvia herättää se virkapukuinen poliisi, kun mitä meillä Suomessa tai Euroopassa ylipäättään. Niin voi olla, että joutuu sitten siviilien kanssa vähän enemmän todistelemaan sitä, että ollaan tässä jotain muutakin, kuin jonkun väkivaltakoneiston osaisia.” – H2*

H3 kertoi huomanneensa, kuinka joissain kulttuureissa ei suhtauduta hyvin siihen, jos esimerkiksi nainen on korkea-arvoisemmassa asemassa tai antaa käskyjä. H3 kertoi kuitenkin havainneensa, että jos partiossa on mies ja nainen, niin sillä on positiivisia vaikutuksia. Paikalliset ihmiset ovat pitäneet siitä, että partiossa on molemmat sukupuolet edustettuna eri tilanteissa.

*”Ja sitten tosiaan se naisten asema tulee kanssa vähän tietyissä maissa, että se on kulttuurillinen ja osin uskonnollinen juttu. Niin ne vaikuttaa aika paljon”. – H3*

H3:lla oli kokemusta siviilikriisinhallinnan tehtävistä niin virka- kuin siviilivaatteissakin työskennellessä. Myös H3 oli sitä mieltä, että virkapuvun päällä pitäminen vaikuttaa positiivisesti. Silloin kaikki tietävät jo tapaamisiin mennessä, että olet poliisi, eikä henkilön tarvitse selitellä tai todistella olevansa poliisi.

*”Kyllä se vaan on silleen, että me voidaan olla tälleen siviilivaatteissa, mutta sitten kun sä laitat sen univormun ja sillä ei ole mitään väliä mikä sun poliisiarvo on, niin kun sulla on se univormu ja poliisin merkit niin siitä tulee se semmoinen yhteenkuuluvuuden tunne. – H3*

H4:n mukaan kulttuuri nousi esiin myös siinä, jos vastakkaiset sukupuolet eivät halunneet esimerkiksi kätellä keskenään. H4:n mukaan tämä liittyy suoraan kyseisen maan kulttuuriin, eikä niinkään sukupuolten väliseen tasa-arvoon. H4:llä oli sama kokemus korkea-arvoisten henkilöiden vallasta, kuin H2:lla. H4:n mukaan korkea-arvoisempi henkilö pystyi estämään tai hidastamaan koulutuksien tai tasa-arvon edistymistä operaatioissa pelkästään asemansa vuoksi.

H4 koki myös virkapuvun pitämisen pääsääntöisesti positiivisena asiana. H4:n mukaan virkapuvun pitäminen helpottaa kuulijoiden saamisessa. Kollegat sekä kansalaiset ymmärtävät heti, että kyseessä on poliisi.

*”Varsinkin kun paikallisia poliiseja kouluttelee, niin kyllä virkavaatteet on merkityksellinen juttu.” – H4*

### 10.3 Mittaaminen

Jokainen haastateltava oli sitä mieltä, että onnistumisten mittaaminen operaatioissa on haastavaa. Työn jälkeä on vaikea havainnoida, koska esimerkiksi sukupuolten välisen tasa-arvon saavuttaminen vie aikaa. Lisäksi kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että mittaamista tehdään pääsääntöisesti numeraalisesti tai taulukoin. Laadullisen työn mittaaminen on siis haasteellista.

H1:n mukaan laadullista, vuosia kestävästä työn tuloksien mittausta tekevää tahoa ei tällä hetkellä ole. H1:n mielestä edistystä tai mittaamista on melkein pä katsottava yhteiskunnan tasolla, että silloin on onnistuttu, kun kyseinen maa on turvallisempi yksittäiselle kansalaiselle.

*”Niin sehän (mittaaminen) on melko vaikeaa koska sä oot siellä sen yks, kaks, max kolme vuotta ja sitten sä lähdet pois. Pahimmassa tapauksessa kukaan ei jatka sun työtä tai ei ainakaan seuraa sitä raportointia. Molemmat EU ja YK koko ajan yrittää parantaa tätä systeemiä. ” -H1*

H2:n mukaan yksi suora vaikuttamisen keino on se, että koulutuksiin ei valita pelkästään mieskouluttajia, vaan sinne valitaan myös naispuolisia kouluttajia. Se näkyy heti työn tuloksena, kun koulutuksiin saadaan molempia sukupuolia.

H2:n mukaan onnistumisia tai tuloksia mitataan lähinnä numeraalisesti, vaikka kuitenkin puhutaan, että laatu merkitsee enemmän kuin numerot. H2:n mielestä pienistäkin saavutuksista pitää olla onnellinen. Pienistä saavutuksista voi kasvaa ”lumipalloefekti”, jolloin esimerkiksi yhdenkin ihmisen ajatusmaailmaa muuttamalla, saattaa se ajatusmaailma vieriä eteenpäin ja saada jotain hyvää aikaan taas seuraavissa ihmisissä.

*”Se on täällä semmoinen niin kun hyvin haastava just se, että mikä se vaikutus sitten loppujen lopulta on ollut sillä mitä me ollaan tehty. Sitä on tosi vaikea mitata, hyvin usein se mittaaminen tapahtuu valitettavasti numeroiden perusteella. Sen sijaan, että laatua katsottaisiin, niin numerot menee monesti edelle.” – H2*

H3:n mukaan mittaaminen riippuu myös kohdemaasta ja kohdemaan lainsäädännöstä. Kohdemaan lainsäädännön tulee olla kohdallaan, jotta esimerkiksi naisten osallistuminen kansainvälisiin tehtäviin voidaan ylipäättänsä mahdollistaa. H3:n mukaan myös poliisin ammatin tulisi olla houkutteleva molemmille sukupuolille, jotta onnistumisia voitaisiin mitata paremmin.

*”Ja varsinkin poliisissa, että se ammatti on tehty houkuttelevaksi molemmille sukupuolille, että nää on semmoisia asioita, että niihin ei hirveästi voi vaikuttaa, että tavallaan se on sitten se poliittinen päätöksenteko siinä, koska poliisihan itse ei voi hirveästi vaikuttaa tämmöisiin asioihin.” – H3*

H3:n mukaan CMC pyrkii esittämään naisehdokkaita operaatioihin tilanteessa, jossa rekrytointivaiheessa operaatiossa hakijana on yhtä pätevä mies ja nainen. Aina kaikkiin operaatioihin ei kuitenkaan löydy naisehdokkaita. H3 kertoo CMC:n mittaavan onnistumista ainakin sillä, miten rekrytoinneissa on onnistuttu esimerkiksi sukupuolijakauman tasapuolisen toteutumisen osalta.

*”...esimerkiksi CMC mittaa näitä onnistumisia siinä, että kuinka paljon on pystytty laittamaan (miehiä ja naisia), että se on suurin piirtein fifty- sixty tyyliin se määrä. Mut sanotaan, että semmoinen jos se on 60 % miehiä 40 % naisia niin mä sanoisin, että se on jo aika hyvä.” – H3*

H3:n mukaan myös operaation sisällä pystytään mittaamaan onnistumisia siten, että naisilla on samat mahdollisuudet operaatioissa hakea esimerkiksi korkeampia asemia tai tehtäviä. Sitä vaikutusta pystytään mittaamaan suoraan, koska ne ovat tilastollisia tietoja.

H4 kertoi H3:n tavoin siitä, että CMC mittaa sitä, kuinka monta miestä ja naista on lähetetty Suomesta operaatioihin. H4 mainitsi, että joskus naisia valitaan tehtäviin vain sen perusteella, että he ovat naisia. H4:n mielestä silloin laatu kärsii tasa-arvon kustannuksella vahvasti, kun mieskandidaatit jätetään suoraan pois vain sen takia, että saman tehtävän hakijoina on myös naisia. H4:n mielestä tehtäviin valittavat henkilöt tulisi valita pätevimmän mukaan, ei niinkään sukupuolen perusteella. H4 mainitsi, että ihmisoikeusyksikkö mittaa myös tasa-arvoa, mutta sekin on hankalaa.

*”...toi ihmisoikeusyksikkö mittaa tietysti jonkunlaista tämmöistä, että minkälaisia ihmisoikeusrikkomuksia ja -rikkoksia täällä tapahtuu ja sitä kautta ehkä laskee vähän sitä tasa-arvoa myös. Tietysti koulutushan nyt on ihan selkeä, että mitä enemmän tyttöjä saadaan kouluun, niin sitä paremmin maalla menee, mutta se on vaikea saada ihmisiä tällaistakaan ymmärtämään.” – H4*

## 10.4 Koulutus

Koulutuksesta puhuttaessa nousi esiin kaksi eri näkökulmaa. Koulutukset, joita pidetään poliiseille ennen operaatiota sekä paikallisille tai kollegoille pidetyt koulutukset operaatioissa. H1, H2, ja H3 mainitsivat kaikki ennen operaatioita käytävän peruskurssin. H1:n mukaan peruskurssi on seitsemän päivää pitkä ja kurssilla käydään paljon eri aiheita läpi, muun muassa tunti gender mainstreaming aiheita ja puolitoista tuntia ihmisoikeusasioita. Oletus on, että peruskurssille valitut ovat fiksuja ammattilaisia. Peruskurssilla varmistetaan se, että jokaisella on peruskäsitys asioista, juuri esimerkiksi sukupuolten välisistä tasa-arvoasioista.

Lisäksi H1, H2 ja H3 puhuivat kohdemaan lähtökoulutuksesta, joita voi olla erilaisia. Osissa lähtökoulutuksia on käsitelty esimerkiksi naisten asemaa kohdemaassa tai sukupuolten välistä tasa-arvoa. H1:n mukaan lähtökoulutuksissa käydään tarkemmin muun muassa kohdemaan historiaa, maantiedettä sekä operaation mandaattia, eli toimivaltuutta, mutta siellä ei opeteta sukupuolten välistä tasa-arvoa, koska se pitäisi jo osata.

H1:n mukaan suomalainen poliisi lähtee operaatioihin nimenomaan poliisiasiantuntijaksi ja sukupuolten välisten tasa-arvoasioiden osaaminen tulisi löytyä jo ennen operaatiota. H1 painotti myös, että nykyään jokaisessa YK:n tai EU:n operaatiossa on erilaisia neuvonantajia nimitettyinä eri osaluille.

*”Jokaisessa YK- operaatiossa on human rights advisor ja gender advisor. Jokaisessa EU- operaatiossa on joko human rights advisor, gender advisor tai - - human rights and gender advisor eli se on nykyään niinku pakko.” – H1*

H2:lla oli kokemuksia eriävistä lähtökoulutuksista. H2 oli kokenut hyviä ja kattavia lähtökoulutuksia, mutta myös vajavaisia koulutuksia. Näihin lähtökoulutuksiin H2 toivoisi CMC:ltä enemmän panos-

tusta. H2:n mukaan CMC kuitenkin tarjoaa ja mainostaa gender- koulutuksia, joihin voi itse hakeutua. H2 mukaan siviilikriisinhallintatehtäviin hakeutuvien määrä vaihtelee suuresti operaatioittain, ehkä osittain työnkuvauksen takia.

*”Tietenkin tähän nimenomaiseen tehtävään missä itse täällä nyt oon, niin tietenkkin tässä toivotaan niiltä ihmisiltä, jotka tähän hakeutuu, mitä tuossa työnkuvassa kuvassa lukee, niin siinä tietenkkin painotetaan näitä gender asioita ja sitten tämmöistä osaamista näiden seksuaalirikosasioiden tutkimisessa ja uhrien kohtaamisessa ja näin pois päin. Niin se tietenkkin vähän ohjaa sitä, että minkälaisia ihmisiä tähän ylipäättään hakeutuu ja valitaan, että aika iso vastuuhan siinä tietenkkin tuolla CMC:llä on, että mitä he sitten valitse ja esittää operaatiolle.” – H2*

H3:n mielestä CMC:n kursseilla käydään hyvin sukupuolten välisiä tasa-arvoasioita läpi. Lisäksi CMC tietää operaatioihin lähetettävien henkilöiden taustat ja CMC tietää myös, että suomalaisilla on tietty taso, kun henkilöt ovat suorittaneet peruskurssin ennen operaation lähtöä.

*”Jos katsotaan Suomen koulutuksia, niinku CMC:n koulutuksia, niin siellä on hyvin käyty kyllä tätä sukupuolten tasa-arvoa ja gender -, yleensäkin puhutaan tästä englanninkielisestä termistä gender mainstreaming, niin niitä käydään kyllä Suomen kursseilla hyvin, mutta sitten ulkomailla se vähän vaihtelee.” – H3*

H4:n mukaan verkkokursseja oli useita, jotka tuli suorittaa ennen operaation lähtöä. Jotkin kurssit käsittelivät sukupuolten väliseen tasa-arvoon liittyviä kysymyksiä, mutta suoranaisesti tasa-arvoon liittyviä erityisiä kursseja ei ollut. H4:n mielestä kurssit perehdyttivät aiheeseen hieman, mutta koki, että esimerkiksi YK:n kurssit eivät olleet kovin laadukkaita.

*”Sanoisin, että jos nyt on normaali järjellä varustettu ihminen, niin ei ne nyt hirveän paljon sulle anna.” – H4*

Haastateltavat kertoivat myös erilaisista sukupuolten väliseen tasa-arvoon liittyvistä koulutuksista ja niiden järjestämisestä operaatioissa, joissa he olivat olleet osallisina. H2:lla oli kokemusta siitä, että paikallisia naisia ei ollut päästetty ollenkaan osallistumaan tietyille kursseille. H4 puolestaan mainitsi koulutuksen ongelmaksi sen, että joissakin maissa on vaikea löytää koulutettavia naispoliiseja, koska he eivät välttämättä osaa kirjoittaa tai lukea. Tämän ongelman pitäisi poistua 10 vuoden sisällä, koska uusia naisia tulee poliisiin, jotka osaavat kirjoittaa ja lukea. Mutta tällä hetkellä se on ongelma.

H1:n mukaan operaatioissa pyritään saamaan sukupuolten välisiä tasa-arvoasioita sisään rakennetuiksi arvoiksi kyseiselle maalle. Esimerkkinä H1 kertoi tietyn maan lähisuhteväkivaltarikokset, joissa uhrina oli usein nainen. He olivat kyseisessä operaatiossa perustelleet paikalliselle poliisille

mitä hyötyä naispuolisista poliiseista olisi tällaisissa tilanteissa. Usein naispoliisit ovat esimerkiksi uhrin näkökulmasta helpommin lähestyttäviä juuri tällaisissa tilanteissa.

H2:n mukaan kohdemaissa tulisi järjestää jatkuvaa koulutusta sukupuolten väliseen tasa-arvoon liittyen, koska kohdemaissa työntekijät vaihtuvat useasti ja sen takia osaaminen on voinut painua alaspäin. H2 kertoi myös pakollisista verkkokoulutuksista, joiden aiheina ovat esimerkiksi ”prevention of sexual exploitation and abuse” ja ”I know gender”. H2 kritisoi sitä, että vaikka verkkokurssit ovat kaikille pakollisia, eivät kaikki ole niitä asioita sisäistäneet.

*”Suomalaisena ne kurssit ei kauheasti tuo semmoista lisäarvoa, lisäosaamista, mutta on niissä jotain ihan hyvää kertausta itsellekin. Sitten tietenkkin se hyvä puoli, että niistä näkee sen, että mitä odotetaan ja mitä oletetaan, niin sitä pystyy sitten ehkä peilaamaan siihen, että mitä tavallaan voisi itse olettaa ja odottaa niiltä omilta eri maalaisilta kollegoiltakin. Valitettavasti siihen ei ihan aina päästä.” – H2*

H3:n mukaan kohdemaissa huomioidaan sukupuolten välistä tasa-arvoa esimerkiksi laittamalla partioon mies ja nainen. Kuitenkin jokainen maa päättää itse, ketä lähettää operaatioon ja aina operaatioihin ei saada naisia kaikista maista.

*”Tietenkkin me ajetaan sitä operaation sisältä sitä tasa-arvoa.” -H3*

H4:n mukaan sukupuolten väliseen tasa-arvoon liittyvien koulutusten vastaanotto ja niistä saadut palautteet ovat olleet vaihtelevia, pääosin positiivisia. Koulutuksilla on myös saatu erilaisia oivalluksia ja keskusteluja aikaan.

*”Kaikki koulutukset missä mä nyt oon ollut mukana niin kyllä niistä on hirveän paljon positiivista palautetta tullut ja niin kun musta tuntuu, että ihmiset on oivaltanut, että asioita voi ajatella vähän laajemminkin, kun vaan ihan sillä väärinpäin kiikarikatsannolla.” -H4*

H1, H2 ja H3 kritisoivat kuitenkin sitä, että verkkokoulutuksia pidetään ”tick the box” tyyllillä. Eli kurssia suorittavan henkilön osaamisesta ei varmistuta, koska kurssit voi vain klikkailla läpi tai hän voi pyytää jonkun toisen tekemään kurssit. Joissakin kursseissa saattaa olla jonkunlainen loppukoe aiheesta, mutta silloinkaan ei voida olla varmoja henkilön osaamisesta.

*”En tiedä kuinka hyvin niitä tarkastetaan ja se tietenkkin, että kuka ne loppujen lopuksi ne koulutukset on kenenkin puolesta käynyt, niin sitähän ei tiedä... Se on ehkä just etenkin työnantajan puolelta sitten tick the box toimintaa, että voidaan sitten kertoa, että me ollaan meidän organisaatio koulutettu näissä asioissa ja sitten voidaan se vastuu työntää niille yksittäisille työntekijöille, että hei teidät on koulutettu, nyt teidän pitää osata.” -H2*

*”Ei sitä kukaan valvo kuka ne tekee, että se on se ongelma, että se ihminen ei välttämättä olisi itse tehnyt niitä verkkokursseja. Mä vähän kritisoin sitä, että verkkokurssi tietenkin se on helppo tapa hoitaa asia, mutta et sä varmistu siitä, että kuka ne on sitten loppujen lopuksi tehnyt. Se ei kerro vielä sitä, että ne on suoritettu ja diplomit on saatu, että se on oikeasti se henkilö ne tehnyt.” – H3*

## 10.5 Yksilö

Yksilön ominaisuuksista puhuttaessa nousi esiin sukupuoli, ikä, työkokemus ja oma kiinnostuneisuus. Sukupuolen vaikutuksista oli erilaisia kokemuksia, niin positiivisia kuin negatiivisiaakin. Vanhemman iän ja työkokemuksen vaikutuksista oli vain positiivisia kokemuksia. H1, H2 ja H3 korostivat oman kiinnostuneisuuden ja opiskelun tärkeyttä. Heidän mielestään kohdemaan opiskelusta ja ylipäätänsä kiinnostuneisuudesta on paljon hyötyä. H1:n mukaan opiskelu ja tieto ennen operaatioon lähtöä vähentävät myös omia ennakkoluuloja. H3 kertoi suorittaneensa monia kursseja omien lomien aikana, koska hän ei ollut saanut komennusta kursseille poliisin puolelta.

*”Sitten tietenkin just se oma mielenkiinto, oma kiinnostus, että itse ottaa selvää siitä, että minkälainen tilanne siellä kohdemaassa on. Sillä on tietenkin iso arvo, että ei ihan umpimetsästä lähde operaatioon vaan koittaa vähän selvittää, että mikä se tilanne on siellä kohdemaassa.” – H2*

H1:n, H3:n ja H4:n mielestä henkilön sukupuolella ei niinkään ole merkitystä työtehtävää hoidettaessa. Enemmän merkitystä on henkilön persoonalla, ammattitaidolla ja avoimuudella.

*”Enempi tärkeätä on se, että se joka puhuu niin se tietää mistä se puhuu ja miten se puhuu ja niinku ”Dog knows it all”. Kaikissa maissa poliisilla on sama ”twisted sense of humor” ja saa yhteyden ja vaikka ei ole kieltä, niin jos sulla on hyvät tulkit, niin se kommunikatio menee läpi.” – H1*

*”Mä sanoisin, että se on enemmänkin omasta persoonasta ja ammattitaidosta kiinni, että jos sä pystyt osoittamaan sinne paikallisille, että sulla on ammattitaito - - niin että sen kun tavallaan paikallisille osoitat niin ei sillä oo väliä, että onko nainen vai mies sitten.” – H3*

*”Tavallaan kaikki tekee kaikkea ja kaikki on niin kun päteviä siinä hommassaan, niin se on ihan sama. Ei sillä tavallaan mitä siellä housuissa on, niin sil oo mitää merkitystä.” – H4*

H2:n mielestä taas henkilön sukupuolella voi olla paljonkin vaikutusta maasta ja kulttuurista riippuen. Nainen joutuu enemmän todistamaan omaa osaamistaan ja omaa ammattitaitoaan ennen

kuin tulee vakavasti otetuksi paikallisten koulutettavien taholta. H2:n mukaan on kuitenkin itsestä kiinni, että luottamuksen saa rakennettua riippumatta ulkoisesta olemuksesta.

H1 korosti myös yksilön toimintaa ja persoonaa monilla eri osa-alueilla. H1:n ja H2:n mielestä ikä ja pitkä työkokemus ovat vain positiivinen lisä siviilikriisinhallinnan tehtävissä.

*”No ei ne kuuntele, jos et sä osaa puhua ja jos ei sulla ole sitten sen tietotaidon lisäksi oikea asenne ja pitää olla aika rohkea ja pitää olla aika vahva... Heidän kulttuurissa kunnioitusta saa vaan jos sinä olet se vahva. Eli se pitää vaan ottaa” – H1*

*”Mä olin ollut 15 vuotta poliisi ennen kuin mä lähdin ensimmäiselle missiolle ja siinä ei ollut yhtään päivää ylimääräistä.” – H1*

*”.. toinen on ikäpuoli myös, että helpommin vähän vanhemmalla on helpompi tulla myös vakavasti otetuksi, kun nuoremmalla, että se on kanssa sellainen yks seikka.” – H2*

Edellä mainituista huolimatta H1 ja H4 kokivat, että naisia laitettiin huomattavasti enemmän sukupuolten välistä tasa-arvoa koskeviin tehtäviin kuin miehiä. H1:n mukaan helposti ajatellaan automaattisesti, että naispoliisit ovat naisille ja lapsille.

*”Aina kaikki genderjutut, kaikki sukupuoliasiat ja muut niin ne on aina jostain syystä naisilla.” – H4*

*”En mä tiedä sitten onko se vaan sitä, että ne ajattelee että no pistetään nyt emännät tuonne tämmöiseen SGBV (sexual and gender based violence) koulutukseen, että ihan sama sitten, että antaa miesten tehdä oikeita miesten töitä.” – H4*

H3:lla oli myös samansuuntaisia kokemuksia H1:n ja H4:n kanssa siitä, että kohdemaan naispuoliset poliisit halusivat olla pääsääntöisesti sisällä töissä. Naisia ei juurikaan näkynyt ulkona ”kentällä”, vaan he tekivät toimistotyylisiä tehtäviä, eli rikostutkintaa ja hallinnollista työtä. H3:n mukaan näihin oli vaikea mennä suomalaisesta tasa-arvoisemmasta näkökulmasta kommentoimaan, mutta hän koki tärkeäksi ainakin kannustaa kohdemaan esihenkilöitä ymmärtämään, että he eivät laittaisi suoraan naisia rikostutkintaan vaan kyselisivät naisilta itseltään asiasta.

*”...esimerkiksi aviomiehet ei halua päästää vaimojaan yöllä esimerkiksi töihin vaikka partioon vieraan miehen kanssa.” – H3*

## 11 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön alussa esittelimme tutkimuskysymyksemme, jotka olivat:

- Miten poliisiasiantuntijat edistävät sukupuolten tasa-arvoa operaatioissa?
- Millaisia esteitä tai haasteita poliisiasiantuntijat kokevat tasa-arvon edistämiseksi?
- Miten poliisiasiantuntijan sukupuoli vaikuttaa operaatioissa?

Tuloksista ilmeni, että poliisiasiantuntijoilla oli hyvin samantyyppisiä kokemuksia sukupuolten väliseen tasa-arvoon liittyen. Myös keinot, joilla he kokevat edistäneensä asioita, olivat yhteneväisiä riippumatta siitä, missä asemassa tai maassa haastateltava on tai oli ollut operaatiolla. Kaikki tuloksista esiin nousseet teemat ovat hyvin tiiviisti kytköksissä toisiinsa ja onkin vaikea nostaa esiin jotakin osa-aluetta, joka nousisi erityisesti esiin. Tasa-arvon edistäminen koostuu siis monesta eri palasesta, jotka vaikuttavat toisiinsa.

Tulosten perusteella oman esimerkin koettiin olevan tärkeä osa sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi. Kaikki haastateltavat nostivat esiin tilanteita tai tapoja, joissa olivat pyrkineet vaikuttamaan oman esimerkillisen toiminnan kautta. Samassa yhteydessä nousi esille kulttuurin vaikutus, sillä eri kulttuurien välillä on eroja siinä, miten tasa-arvo toteutuu ja miten se nähdään. Haastateltavat kertoivat myös koulutuksista, joita he pitivät operaatioilla esimerkiksi kyseisen maan poliiseille. Koulutuksissa käydään läpi muun muassa sukupuolten välistä tasa-arvoa, joka on konkreettinen keino edistää aihetta.

Jotta operaatioille voidaan lähettää esimerkillisiä poliisiasiantuntijoita, se vaatii vahvaa asiantuntijuutta sekä osaamista. Näiden saavuttamisessa koulutus on yksi olennaisimmista asioista. Voidaankin ajatella, että kouluttamisella ja perehdyttämisellä on iso merkitys, kun henkilöitä lähetetään operaatioille. Koulutuksen laatuun tulee panostaa, jotta operaatioille lähtevät saavat niistä suurimman hyödyn. Haastateltavien mainitsema rasti ruutuun- tyyppinen koulutus ei välttämättä palvele parhaalla mahdollisella tavalla varsinkaan, jos samantyyppisiä koulutuksia järjestetään useita. Tällöin vaarana on, että koulutukset vain selataan läpi, jonka jälkeen saadaan taas merkintä rekistereihin yhdestä käydystä koulutuksesta.

Koulutusten osalta haastavaa on myös se, että niitä järjestävät useat eri tahot ja koulutuksen kohdistetaan hyvin eri lähtökohdista tuleville henkilöille. Koulutukset ovat monesti yleisluontoisia, eivätkä välttämättä anna esimerkiksi suomalaisessa yhteiskunnassa tiettyihin arvoihin ja ajatusmaailmaan tottuneelle juurikaan uutta tietoa. Tulosten perusteella myös jokaisen operaatiolle lähtevän omaa kiinnostusta itsensä kehittämiseen pidetään tärkeänä asiana. Suomesta lähetettävien asiantuntijoiden osaamisen tulee olla jo tietyllä tasolla operaatioon lähdeäessä.

Koulutuksen laatuun liittyvä olennaisesti mittaaminen, joka koettiin tulosten perusteella hyvin haastavaksi. Yksilöt pystyvät omalta osaltaan mittaamaan onnistumisia ainoastaan kokemustensa perusteella. Operaatiot ovat kuitenkin kestoiltaan lyhyitä, eikä niiden aikana välttämättä ehditä näkemään muutosta, jota on mahdollisesti saatu aikaan. Tuloksia mitataan yleensä numeraalisesti, eikä tällä saada välttämättä todellista kuvaa tilanteesta. Operaatiolla olevilla asiantuntijoilla on paras tieto siitä, mikä toimii ja ei, joten heidän tietojensa hyödyntäminen toiminnan kehittämisessä olisi varmasti kannattavaa.

Asiat, jotka vaikeuttavat tasa-arvon edistämistä operaatioilla olivat sellaisia, joihin yksittäisellä poliisiasiantuntijalla on joko hyvin vähän tai ei lainkaan mahdollisuuksia vaikuttaa. Näitä oli esimerkiksi organisaation tai yhteiskunnan tasolla olevat haasteet, vastahankaiset korkeissa asemissa olevat henkilöt tai vanhanaikaiset käytännöt. Haastatteluvastausten perusteella voidaan todeta, että niiden pienten asioiden tekeminen, joiden koetaan vaikuttavan, on tärkeää, jotta lopulta voidaan saada aikaan positiivisia muutoksia.

Poliisiasiantuntijan sukupuolella koettiin joissain tilanteissa olevan vaikutusta siihen, miten asioiden hoitaminen operaatiolla onnistuu. Pääsääntöisesti kuitenkin henkilön persoona ja itsevarmuus vaikutti asioiden hoitamiseen ja vastaanottoon enemmän. Naiset saattavat joutua todistelemaan omaa ammattitaitoaan enemmän kuin miehet. Haastetta saattaa aiheuttaa myös poliisiasiantuntijan nuori ikä, joka saatetaan nähdä suoraan kokemattomuutena ja osaamattomuutena.

Vuonna 2018 poliisissa tehty kartoitus tasa-arvoon liittyen osoitti, että suomalaisessa poliisiorganisaatiossa on ainakin jollain tasolla näkyvissä ajattelumalli miehille ja naisille sopivista töistä. Myös operaatioilla samanlaista suhtautumista oli havaittavissa lähinnä suomalaisesta ajattelumaailmasta eroavien kulttuurien osalta. Naisia on tärkeä sijoittaa korkea-arvoisiin tehtäviin, mutta valinnoissa tulee kuitenkin huolehtia siitä, että tehtävään valitaan pätevin henkilö sukupuolesta riippumatta.

Kaisa-Mari Konun tekemän opinnäytetyön ”Naiset poliisin johtotehtävissä: Kokemuksia etenemisestä, johtajuudesta ja tasa-arvosta” johtopäätöksien perusteella haastateltavat eivät olleet kokeneet oman sukupuolen vaikuttaneen työssä etenemiseen. Opinnäytetyön johtopäätöksissä mainittiin myös, että kaikkia haastateltuja yhdisti halu opiskella ja oman ammattitaidon kehittäminen. Konun tutkimuksessa oli myös noussut esille esimerkin voima ja kuinka se vaikuttaa positiivisesti henkilöiden hakemisessa eri tehtäviin. (Konu, 2022, 39.) Johtopäätöksissä oli siis osittain samansuuntaisia tuloksia, kuin meidän tutkimuksessamme. Konun tekemä opinnäytetyö ei liity kansainvälisissä tehtävissä oleviin poliiseihin, mutta siinä käsiteltiin hyvin suomalaisten naispoliisien ajatuksia miesvaltaisessa poliisiorganisaatiossa.

Agenda 2030 tavoite numero viisi; ”saavuttaa sukupuolten välinen tasa-arvo sekä vahvistaa naisten ja tyttöjen oikeuksia ja mahdollisuuksia” ja Naiset, rauha ja turvallisuus- toimintaohjelma osoittavat, että tasa-arvon edistäminen on jatkuvaa työtä. Työtä, joka on pitkäjänteistä ja jonka tulokset voivat näkyä vasta vuosien päästä. Tämä tuli esiin myös opinnäytetyömme tuloksissa onnistumisen mittaamisen haasteiden osalta. Tasa-arvon edistämiseen tarvitaan jokaisen maan sitoutuminen ja panostus aiheen edistämiseen. Tasa-arvon tutkimukselle eri näkökulmista on siis jatkossakin tarvetta.

Opinnäytetyötä aloittaessamme kävimme läpi omia ennakkooajatuksiamme aiheeseen liittyen ja keskustelimme muun muassa siitä, miten eri kulttuurit ja käytännöt vaikuttavat operaatioilla toimimiseen. Tutkimustulokset tämän osalta eivät olleet yllättäviä, sillä on täysin odotettavissa, että erilaisia näkemyksiä ja ajatuksia ilmenee aina erilaisten kulttuurien yhdistyessä.

Tulosten perusteella tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta pidetään poliisiasiantuntijoiden keskuudessa merkittävänä asiana, joka kuuluu kaikille ja sen edistämiseksi halutaan myös tehdä töitä. Oma asiantuntijuus ja osaaminen korostuvat tehtävillä onnistumisessa sukupuolesta riippumatta. Myös oma kiinnostus kulttuureihin, kohdemaahan ja yleisesti yhteiskuntaan antavat hyvät edellytykset operaatioilla toimimiseen.

## 12 POHDINTA

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli selvittää siviilikriisinhallinnan tehtävissä työskentelevien poliisiasiantuntijoiden kokemuksia sukupuolten tasa-arvosta sekä sen edistämisestä operaatioiden aikana. Saimme laadullisen tutkimuksen avulla kerättyä yksilöiden kokemuksia opinnäytetyön aihepiiristä. Emme pyrkineet löytämään vastauksia sukupuolten tasa-arvoon liittyviin kysymyksiin yhteiskunnallisella tasolla vaan keskityimme nimenomaan kartoittamaan yksilötason kokemuksia. Poliisiasiantuntijoille tehtyjen haastattelujen avulla pyrittiin vastaamaan ennalta määrittämiimme tutkimuskysymyksiin, joiden pohjalle koko kirjallinen tuotoksemme rakentui.

Havaitsimme jo opinnäytetyön alkuvaiheessa, että puhuttaessa englanniksi sukupuolten tasa-arvosta, löytyy aihepiiristä useita erilaisia sanoja, joita on mahdollista käyttää ja joilla on hieman eri merkitys. Tämä kävi ilmi myös heti ensimmäisen haastateltavan kanssa keskusteltaessa. Oli hyvä, että asiaa käytiin jokaisen haastateltavan kanssa läpi, jotta puhuimme samasta asiasta.

Ennen haastatteluiden suorittamista tarkoituksenamme oli tehdä koehaastattelu laatimamme teemahaastattelurungon perusteella. Emme ehtineet tekemään koehaastattelua aikataulullisista syistä, sillä ensimmäinen haastateltava oli lähdössä juuri haastatteluajkaan operaatiolle ja jouduimme järjestämään haastatteluajan todella nopealla aikataululla. Koimme kuitenkin, että kysei-

nen haastateltava oli todella tärkeä osa opinnäytetyötämme taustansa ja osaamisensa vuoksi, joten teimme tietoisien valinnan koehaastattelun jättämisessä väliin, vaikka sen avulla olisimme saattaneet saada luotua paremman haastattelurungon. Ensimmäinen haastateltavamme oli kuitenkin taustaltaan kokenein ja pystyi antamaan meille todella paljon sellaista tietoa, mitä emme ehkä olisi osanneet kysyä. Tämä auttoi meitä myös muiden haastatteluiden tekemisessä, sillä koimme oppineemme ensimmäisessä haastattelussa siviilikriisinhallintaoperaatioista arvokasta tietoa, jota ei erilaisten julkisten lähteiden kautta olisi ollut mahdollista saada.

Kummallakaan meistä ei ollut etukäteen yhtä syvällistä tietoa poliisiasiantuntijan tehtävistä siviilikriisinhallinnassa kuin haastateltavilla, sillä luonnollisesti kumpikaan meistä ei kyseisissä tehtävissä ole työskennellyt. Teemahaastattelu oli menetelmänä onnistunut, sillä sen avulla saimme kerättyä laadukasta ja monipuolista aineistoa. Haastatteluiden avulla saimme seikkaperäistä tietoa, jota tuskin olisimme esimerkiksi kyselytutkimuksella saaneet kerättyä. Kokemuksemme puutteen vuoksi emme varmastikaan olisi osanneet kysyä oikeanlaisia kysymyksiä tai osanneet asetella kysymyksiä niin, että niihin olisi saatu monipuolisia vastauksia. Haastatteluissa kokemuksen puutteen vaikutus ei ollut niin suuri, sillä jos emme ymmärtäneet jotain, pystyimme heti tarkentamaan mitä haastateltava tarkoitti. Tosin myös teemahaastatteluiden toteuttamisessa olisi varmasti ollut etu, jos olisi työskennellyt itsekin operaatiolla.

Haastateltavien tapaaminen verkon välityksellä antoi paljon tietoa siviilikriisinhallinnasta myös opinnäytetyön aihepiiriin ulkopuolelta ja vahvisti ajatuksiamme siitä, että työskentely kyseisissä tehtävissä tulevaisuudessa on erittäin mielenkiintoinen vaihtoehto tulevaisuudessa työkokemuksen karttuessa. Jokainen haastateltavista puhui positiivisesti operaatioille lähtemisestä ja kannusti vahvasti hakeutumaan kyseisiin tehtäviin.

Opinnäytetyömme aiheita oli alun perin ehdotettu Kriisinhallintakeskukselta ja saimme heiltä erityisesti alkuvaiheessa arvokasta apua työn toteuttamisessa. Uskomme, että tämän työn avulla Kriisinhallintakeskus saa sellaista yksilötason tietoa operaatiolla olevilta henkilöiltä, jota se ei todennäköisesti erilaisilla kyselyillä tai muilla vastaavilla olisi onnistunut hankkimaan. Toivommeekin tästä työstä olevan hyötyä Kriisinhallintakeskuksen tasa-arvon eteen tekemän menestyksekkään työn jatkamisessa ja kehittämisessä.

Sukupuolten tasa-arvo on aihe, joka herättää varmasti keskustelua niin poliisiorganisaatiossa, yhteiskunnassa kuin myös kansainvälisestikin. Aihepiiri herättää usein tunteita ja siihen löytyy monenlaisia näkemyksiä. Tutkimuksessa käsitelimme tietoisesti vain kahta juridista sukupuolta, miestä ja naista. Myös haastateltavat toivat esiin vain miehen ja naisen sukupuolista keskusteltaessa. Kuitenkin sukupuoli käsitteenä on moninainen ja jäimme pohtimaan, tulisiko asiaa tarkastella laajemmin. Jatkotutkimuksena aiheeseemme voisikin nostaa sukupuolen moninaisuuden ja sen esiintyvyyden poliisissa tai kansainvälisissä tehtävissä.

## 12.1 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan usein validiteetin ja reliabiliteetin käsitteiden avulla, jotka soveltuvat kuitenkin paremmin määrällisen kuin laadullisen tutkimuksen arviointiin. Laadullisen tutkimuksen osalta luotettavuuden arviointi ei ole Tuomen & Sarajärven (2018, 122) mukaan yksiselitteistä, sillä on olemassa erilaisia käsityksiä siitä, kuinka laadullisen tutkimuksen luotettavuutta tulisi arvioida. Vilka (2021, 131) nostaa esille opinnäytetyön arvioinnissa huomioitavina asioina kokonaisluotettavuuden, yleistettävyyden, pätevyyden, ymmärrettävyyden sekä eettisyyden.

Laadullisessa tutkimuksessa yksi keskeisimpiä tutkimuksen tekemistä ohjaava asia on tutkimuksen eettisyys. Suomessa kaikilla tieteenaloilla on tietyt ohjaavia eettisiä periaatteita, joita muun muassa tutkittavien ihmisarvon ja itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen sekä tutkimuksen toteuttaminen siten, että tutkimuksella ei aiheuteta muilla riskejä, vahinkoja tai haittoja. Eettisillä kysymyksillä on iso rooli erityisesti silloin, kun tutkimus liittyy ihmiseen. Tämä korostuu varsinkin tutkijan ja tutkittavien kohtaamisissa. (TENK 2019, 7.)

Opinnäytetyömme tekemisessä on noudatettu Tutkimuseettisen neuvottelukunnan TENKin hyvää tieteellistä käytäntöä (HTK) ja tutkimus on suoritettu rehellisesti, tarkasti ja huolellisesti. Työsämme on viitattu useisiin muihin julkaisuihin. Näiden osalta viittaukset on merkitty asianmukaisesti, jotta alkuperäisten tekijöiden oikeudet heidän töihinsä on huomioitu (TENK 2017, 49). Myös työhön esille nostetut haastateltavien suorat sitaatit on merkitty niin, että on selvää, kenen kertomasta asiasta on kyse. Edellä mainittujen asioiden toteutuminen myös varmistettiin käyttämällä Ouriginal-plagioinnintunnistusohjelmaa.

Opinnäytetyöhömme tehtyjen haastatteluiden osalta selvitimme tarvittavat tutkimuslupa-asiat etukäteen. Haastateltaville kerrottiin ennen haastattelua useaan otteeseen osallistumisen vapaaehtoisuudesta, sekä kysyttiin lupaa haastatteluiden litteroinnille sekä äänittämiselle. Kaikille haastateltaville annettiin myös mahdollisuus etukäteen lukea, mitä heistä kootusta haastatteluaineistosta aiotaan opinnäytetyössä julkaista. Näin heille annettiin mahdollisuus kertoa, jos he eivät halunneet esimerkiksi jotain sitaattia julkaistavan.

Haastateltaville kerrottiin, ettei heitä voi opinnäytetyöstä tunnistaa, joten erityisesti sitaattien käyttämisessä pyrittiin tarkkuuteen, jotta tunnistaminen ei ole mahdollista myöskään niiden kautta. Haastattelut anonymisoitiin heti jokaisen haastattelun jälkeen ja kerättyä aineistoa käytettiin ainoastaan opinnäytetyön tekemiseen. Materiaalia säilytettiin vain niin pitkään, kuin sille perustellusti oli tarvetta, jonka jälkeen materiaali hävitettiin. Materiaalin säilytyksestä huolehdittiin niin, että vain opinnäytetyön tekijöillä oli pääsy niihin.

Vilka (2021, 132) korostaa järjestelmällistä ja johdonmukaista työskentelyä sekä oman toiminnan arviointia opinnäytetyöprosessin aikana ja nostaa esille kaikkia opinnäytetöiden arviointeja yhdistävänä piirteenä luotettavuuden vaatimuksen. Olemme kirjanneet opinnäytetyössä käytetyt menetelmät mahdollisimman kattavasti ja tarkasti, jotta tekemämme työ on mahdollisimman läpinäkyvää. Tämä myös tekee tutkimustuloksista selkeämpiä ja ymmärrettävämpiä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122).

Opinnäytetyön yleistettävyydestä puhuttaessa tarkastellaan usein myös sitä, kuinka paljon aineistoa on työhön kerätty. Riittävän aineiston määrittäminen kuitenkin riippuu monesta asiasta, eikä siihen voi antaa yhtä yleispätevää vastausta. Suuntaa tarvittavan aineiston määrään antavat opinnäytetyön rajaus sekä kohderyhmän laatu. Silloin, kun kyseessä on hyvin rajattu opinnäytetyö, jossa kohderyhmä on homogeeninen saattaa pienempikin aineisto riittää antamaan tutkittavaan aiheeseen riittävästi tietoa. (Vilka 2021, 136)

Tuomi & Sarajärvi (2018, 73–74) korostavat, että laadullisen tutkimuksen ei ole tarkoitus tuottaa tilastollisia yleistyksiä. Sen sijaan tärkeää on, että henkilöt, joilta tietoa kerätään, ovat sellaisia, joilla on mahdollisimman paljon tietoa tai kokemusta tutkittavasta aiheesta. Rajasimme opinnäytetyömme aiheen tarkasti ja haastattelimme neljää poliisiasiantuntijaa, joilla jokaisella oli vankka kokemus siviilikriisinhallinnan tehtävistä. Vaikka kyseessä on lukumääräisesti pieni joukko, se edustaa kuitenkin suhteellisen suurta osaa tällä hetkellä poliisiasiantuntijana työskentelevistä henkilöistä, sillä kuten jo aiemmin olemme maininneet, huhtikuussa 2024 poliiseja siviilikriisinhallinnan tehtävissä työskenteli 31.

## LÄHTEET

Alasuutari, P. 2001: Laadullinen tutkimus. 3. uudistettu painos. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.

CMC Finland 2022. Vastuullisuusraportti. Luettu 17.4.2024. Luettavissa: <https://www.cmcfinland.fi/kriisinhallintakeskuksen-vastuullisuusraportti-2022/>

CMC Finland 2023a. Siviilikriisinhallinnalla tavoitellaan kestävää kehitystä. Luettavissa: <https://www.cmcfinland.fi/siviilikriisinhallinnalla-tavoitellaan-kestavaa-kehitysta/>

CMC Finland 2023b. Naisen paikka- blogi esittelee tasa-arvonäkökulmia kentältä. Luettavissa: <https://www.cmcfinland.fi/naisen-paikka-blogi-esittelee-tasa-arvonakokulmia-kentalta/>

CMC Finland 2023c. Siviilikriisinhallinta. Luettavissa: <https://www.cmcfinland.fi/siviilikriisinhallinta/>

CMC Finland 2023d. Poliisi-esite. Luettavissa: <https://www.cmcfinland.fi/wp-content/uploads/2018/10/Poliisi-esite.pdf>

CMC Finland 2023e. Asiantuntijaopas. Luettavissa: <https://www.cmcfinland.fi/kansainvaliset-tehtavat/asiantuntijaopas/>

CMC Finland 2023f. Kestävä kehitys. Luettavissa: <https://www.cmcfinland.fi/kestava-kehitys/>

CMC Finland 2023g. Peruskoulutukseen hakeutuminen. Luettavissa: <https://www.cmcfinland.fi/koulutus/peruskoulutukseen-hakeutuminen/>

CMC Finland 2023h. Siviilikriisinhallintakoulutukset. Luettavissa: <https://www.cmcfinland.fi/koulutus/siviilikriisinhallintakoulutukset/>

CMC Finland 2024. Tietoa meistä. Luettavissa: <https://www.cmcfinland.fi/tietoa-cmcsta/>

Euroopan parlamentti. Sukupuolten tasa-arvon edistäminen, 22.2.204. Luettavissa: [https://what-europe-does-for-me.eu/data/pdf/focus/focus10\\_fi.pdf](https://what-europe-does-for-me.eu/data/pdf/focus/focus10_fi.pdf)

Heikkilä, T. 2014a: Kvantitatiivinen tutkimus (diasarja) Luettavissa: <http://www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>. Tutustuttu 31.10.2023

Heikkilä, T. 2014b: Tilastollinen tutkimus, 9. uudistettu painos. Bookwell Oy, Porvoo

Huotari, V. 2019: Naisten ja miesten tasa-arvo poliisissa 2018. Tampere. Punamusta Oy. Luettavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-815-360-6>

Hyvärinen M., Nikander P ja Ruusuvuori J. 2017. Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino.

Koivisto, N. 2023: Tasa-arvonpäivänä voimme iloita Suomen poliisin onnistumisista siviilikriisinhallinnassa maailmalla. Luettavissa: <https://poliisi.fi/blogi/-/blogs/tasa-arvonpaivana-voimme-iloita-suomen-poliisin-onnistumisista-siviilikriisinhallinnassa-maailmalla>

Konu, K. 2022: Naiset poliisin johtotehtävissä. Kokemuksia etenemisestä, johtajuudesta ja tasa-arvosta. Poliisiammattikorkeakoulu. AMK-opinnäytetyö. Luettavissa: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/755752/ON\\_Konu.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/755752/ON_Konu.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Poliisi 2024. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Luettavissa: <https://poliisi.fi/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuus>

Ronkainen, S., Pehkonen, L., Lindblom-Ylänne, S. & Paavilainen, E. 2013. Tutkimuksen voimasanat. Helsinki: Sanoma Pro.

SETA: Sukupuolen moninaisuus, luettu 4.2.2024. Luettavissa: <https://seta.fi/sateenkaaritieto/sukupuolen-moninaisuus/>

Sinetti. Kansainvälisiin poliisitehtäviin- esite. Luettu: 14.1.2024.

Sisäministeriö 2023a. Siviilikriisinhallinta 8.11.2023. Luettavissa: <https://intermin.fi/siviilikriisinhallinta>

Sisäministeriö 2023b. Suomen tavoitteet siviilikriisinhallinnassa, 8.11.2023. Luettavissa: <https://intermin.fi/siviilikriisinhallinta/suomen-tavoitteet>

Sisäministeriö 2023c. Siviilikriisinhallinnan toimijat ja vastuut 7.11.2023. Luettavissa: <https://intermin.fi/siviilikriisinhallinta/toimijat-ja-vastuut>

Sisäministeriö 2023d. Pieni ministeriö, suuri hallinnonala 7.11.2023. Luettavissa: <https://intermin.fi/ministerio/hallinnonala>

Sosiaali- ja terveysministeriö, Suomi on sukupuolten tasa-arvon edelläkävijä, 22.2.2024. Luettavissa: <https://stm.fi/suomi-on-sukupuolten-tasa-arvon-edellakavija>

Tasa-arvoasiain neuvottelulautakunta (Tane), Mitä on tasa-arvo? Luettu: 5.2.2024. Luettavissa: <https://tane.fi/tasa-arvo>

Tasa-arvovaltuutettu, Tasa-arvolaki pähkinänkuoressa, luettu 5.2.2024. Luettavissa: <https://tasa-arvo.fi/tasa-arvolaki-pahkinankuoressa>

Terveys- ja hyvinvoinninlaitos, Tasa-arvon edistysaskelia, 22.2.2024. Luettavissa:

<https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/lait-ja-politiikka/tasa-arvon-edistysaskeleita>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018: Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki, Tammi. Luettu 12.1.2024. Luettavissa: <https://www.ellibslibrary.com/polamk/9789520400118>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta TENK. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Luettu 17.4.2024. Luettavissa: [https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden\\_eettisen\\_ennakoarvioinnin\\_ohje\\_2019.pdf](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf)

Tutkimuseettinen neuvottelukunta TENK. Hyvä tieteellinen käytäntö. Luettu: 14.12.2023. Luettavissa: [https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje\\_2023.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf)

Ulkoministeriö. Kriisinhallinta, luettu 31.1.2024. Luettavissa: <https://um.fi/kriisinhallinta>

United Nations 2023. Goal 5: Achieve gender equality and empower all women and girls. Luettavissa: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>

Valtioneuvoston kanslia 2014. Siviilikriisinhallinnan kansallinen strategia, 8.11.2023. Luettavissa: <https://vnk.fi/documents/10616/334456/Siviilikriisinhallinnan+kansallinen+strategia/103fdea2-2317-4e40-83d4-d2dde441446d?version=1.0&t=1441960780000>

Valtioneuvoston kanslia. Kestävän kehityksen globaali toimintaohjelma Agenda2030. Luettu 9.11.2023. Luettavissa: <https://kestavakehitys.fi/agenda-2030>

Vilkkä, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä. Jyväskylä, PS-kustannus. Luettu 12.1.2024. Luettavissa: <https://www.ellibslibrary.com/book/9789523701236>

## LIITE 1 SAATEKIRJE

Hyvä siviilikriisinhallinnan tehtävissä työskentelevä,

Opiskelemme Tampereen Poliisiammattikorkeakoulussa ja teemme opinnäytetyötä aiheenamme: ”Poliisiasiantuntija sukupuolten tasa-arvon edistäjänä siviilikriisinhallinnan tehtävissä”. Opinnäytetyömme on laadullinen tutkimus, jossa pyrimme haastattelujen kautta selvittämään kokemuksia siitä, miten tasa-arvo näkyy poliisiasiantuntijan työssä siviilikriisinhallinnassa, onko tasa-arvoasioissa tapahtunut muutoksia ja miten yksittäinen poliisiasiantuntija pyrkii edistämään tasa-arvoa työssään.

Haastattelut pyritään suorittamaan helmikuun loppuun mennessä. Haastattelut toteutetaan etäyhteyksien avulla ja aikaa on varattu noin tunti / haastattelu. Haastattelut nauhoitetaan ja litteroidaan. Työn valmistumisen jälkeen kaikki aineisto hävitetään huolellisesti. Kerätyt tiedot ovat luottamuksellisia, eikä yksittäistä vastaajaa voi tunnistaa. Haastateltavien suoria sitaatteja voidaan kuitenkin liittää opinnäytetyöhön analyysin tueksi.

Opinnäytetyömme on tarkoitus valmistua toukokuussa 2024. Opinnäytetyö tullaan julkaisemaan osoitteessa [www.theseus.fi](http://www.theseus.fi).

Pyydämme ilmoittamaan halukkuudestanne toimia haastateltavana 31.1.2024 mennessä jompaankumpaan sähköpostiosoitteeseen:



Vastaamme mielellämme opinnäytetyön tekemiseen liittyviin kysymyksiin.

18.1.2024

Yhteistyöstä kiittäen,

Janni Tuunainen ja Tea Valkeapää

## LIITE 2 TEEMAHAASTATTELURUNKO

**Taustatiedot** (taustatiedot eivät mene näin tarkasti yksilöitynä opinnäytetyöhön, taustatiedot kiinnostavat lähinnä meitä)

- Taustat (koulutus, työnkuva, poliisiuran pituus tms.)
- Monessa eri operaatioissa on ollut, missä ja millä aikavälillä (vuositasolla, milloin ensimmäinen operaatio)?

### Ennen operaatiota

- Minkälaisia koulutuksia sukupuolten tasa-arvoon liittyen on ennen operaatiolle lähtöä/ operaatioissa?
- Miten koulutukset valmistelevat operaatiolla kohdattaviin haasteisiin koskien sukupuolten tasa-arvoa?
- Miten kohdemaata vaikuttaa koulutuksiin? (maa- ja operaatiokohtainen lähtökoulutus)
- Kartoitetaanko yksittäisen lähtijän näkemyksiä?
- Millaista suhtautumista aihepiiriin koulutuksiin?
- Millaista suhtautumista odotetaan?
- Ennakkoluulot / -ajatukset?

### Operaatiolla

- (Paikallisten) suhtautuminen aihepiiriin koulutuksiin
- Kohdemaan / sen kulttuurin vaikutus
- Poliisiasiantuntijan sukupuolen vaikutus
- Virkapuvun / statuksen (esim. asema) vaikutus
- Millä tavalla poliisiasiantuntijat ymmärtävät sukupuolten tasa-arvon työssään?
- Miten sukupuolten tasa-arvon toteutuminen näkyy tehtävillä?
- Mitä mahdollisia haasteita sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi on havaittu?
- Paikallisten viranomaisten vaikutus
- Tärkeimmät toimenpiteet
- Merkittävimmät vaikuttajat sukupuolten tasa-arvon toteutumisessa?
- Oman organisaation vaikutus
- Suurimmat haasteet

### Operaatioiden jälkeen

- Vaikuttamisen kokemukset
- Vaikutukset omaan ajattelumaailmaan / suhtautumiseen
- Suurimmat edistysaskeleet
- Miten "onnistumisia" mitataan
- Operaatioiden määrän vaikutus