



Eri tausta, sama tahti – monimuotoisuus puolustusvoimissa



Eri tausta, sama tahti – monimuotoisuus puolustusvoimissa

| | |
|---|----|
| Monimuotoisuus – mitä ja miksi? | 3 |
| Puolustusvoimat koostuu erilaisista ihmisistä | 5 |
| Tutkimuksia puolustusvoimien monimuotoisuudesta | 7 |
| Monimuotoisuusjohtaminen varusmiespalveluksessa | 10 |
| Eri kielitausta | 10 |
| Monivärinen joukko-osasto | 11 |
| Uskonto | 14 |
| Suku puoli | 15 |
| Ikä ja perhetilanne | 16 |
| Seksuaalinen suuntautuminen | 17 |
| Terveystila | 17 |
| Monimuotoisuuden hyödyt ja haasteet | 19 |
| Monimuotoisuustyön kehittäminen | 21 |
| Arvioita ja toiveita monimuotoisuusmateriaaleista | 21 |
| Millaista koulutusta tarvittaisiin? | 22 |
| Päätelmiä ja kehittämissuhteita | 23 |
| Suoritukset ratkaisevat | 23 |
| Yhteinen toiminta lisää ymmärrystä | 23 |
| Tarkkaavaisuutta vaaditaan | 24 |
| Suositukset | 25 |
| Kokemuksia muista maista | 26 |
| Ruotsi | 26 |
| Yhdysvallat | 32 |





Monimuotoisuus – mitä ja miksi?

”Mun mielestä monimuotoisuus on periaatteena hyvä juttu, yleensä se tuo tietynlaista, ehkä uutta näkökulmaa. Jos kaikki on samasta muotista tai yritetään mahduttaa samaan muottiin, niin se ei ehkä ole pitkän aikavälin kannalta rakentavaa.

Monimuotoisuus eli diversiteetti tarkoittaa lajien vaihtelua ja kirjoa. Monimuotoisuus-käsite tuli suomen kieleen aluksi kuvaamaan luontoa, kasvi- ja eläinlajien moninaisuutta. Yhteiskunnallisessa keskustelussa monimuotoisuus on alkanut esiintyä 2000-luvun alusta lähtien kuvaamaan myös ihmisyden eri ulottuvuuksia. Monimuotoisuudesta tai moninaisuudesta on tullut myönteinen termi, jonka avulla halutaan tuoda esiin niitä mahdollisuuksia, joita ihmisten erilaiset taustat voivat tarjota työyhteisön, yrityksen tai koko yhteiskunnan hyödyksi.

Monimuotoisen työ- tai palvelupaikan perusedellytys on työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu. Joskus tosiasiallinen yhdenvertaisuus edellyttää tehtävien kohtuullista mukauttamista esimerkiksi henkilön elämäntilanteen, terveydentilan tai vammaisuuden perusteella. Monimuotoisuusjohtaminen ei ole ongelmatonta; erilaisten ihmisten yhteistoiminta voi sisältää ristiriitoja. Monimuotoisuuspolitiikan voikin kiteyttää siten, että siinä pyritään hyödyntämään ihmisten erilaiset kyvyt ja osaaminen ja ennakoimaan ja käsittelemään erilaisuudesta aiheutuvia jännitteitä.

Yrityselämässä monimuotoisuutta perustellaan sillä, että erilaisuus lisää luovuutta. Tuotteita ja palveluita käyttävät eritaustaiset ihmiset. Siksi niiden suunnittelussa ja toteuttamisessa pitää olla mukana erilaisia ihmisiä, jotta tuotteista ja palveluista tulisi toimivia kaikille. Puolustusvoimien tehtävänä on Suomen sotilaallinen puolustaminen, muiden viranomaisten tukeminen sekä osallistuminen kansainväliseen kriisinhallintaan. Parhaimmillaan henkilökunnan ja varusmiesten erilaiset taustat ja erilainen osaaminen edistävät toiminnan laatua ja tehokkuutta. Sotilaskoulutuksen antaminen on puolustusvoimien perustehtäviä. Varusmieskoulutus tähtää hyvähenkisen ja suorituskykyisen sodan ajan joukon luomiseen. Yhdenvertainen kohtelu parantaa yhteishenkeä. Hyvähenkisessä joukossa kiusaamista tai simputusta ei esiinny.

Puolustusvoimien valtakunnallinen tasa-arvosuunnitelma valmistui vuonna 2007. Vuoden 2011 aikana toteutettiin henkilökunnan tasa-arvokysely. Varusmiehiä käsittelevän kyselyn tulokset ilmestyvät keväällä 2012. Puolustusvoimat on ollut mukana yhdenvertaisuuskampanjoissa teemalla Yksi univormu – monta erilaista suomalaista. Muuttuva toimintaympäristö ja varusmiespalveluun tulevien nuorten moninaiset taustat lisäävät tarvetta syventää myös monimuotoisuusjohtamisen strategiaa ja käytäntöjä Puolustusvoimissa.

Tämä selvitys on suunnattu Puolustusvoimien henkilöstölle ja se liittyy **Yhdenvertaisuus Etusijalle (YES)** -hankkeeseen, joka on saanut rahoitusta Euroopan yhteisöjen työllisyyttä ja sosiaalista yhteisvastuuta koskevasta PROGRESS-ohjelmasta. Selvitys perustuu kirjallisuuskatsauksiin, internet-tiedonhakuun sekä 23 haastatteluun. Haastateltavista 13 työskenteli puolustusvoimissa, lähinnä sosiaalikuraattoreina tai kouluttajina ja 10 oli varusmiespalveluksen suorittaneita nuoria. Materiaalissa esitetyt sitaatit ovat haastateltavien esittämiä. Lämmin kiitos kaikille haastatelluille ajasta ja ajatuksista.

Materiaali rakentuu siten, että ensin käsitellään monimuotoisuusjohtamista Suomen puolustusvoimissa ja lopussa kuvataan Ruotsin ja Yhdysvaltain puolustusvoimien monimuotoisuuspolitiikkaa. Toimeksiannon lyhyden ja aineiston pienuuden vuoksi tämä selvitys tarjoaa vain joitakin näkökulmia monimuotoisuudesta puolustusvoimissa. Toivottavasti se toimii kuitenkin yhtenä välineenä monimuotoisuustyötä kehitettäessä. Selvityksen Suomea koskevan osuuden on koonnut VTT **Elina Ekholm** ja Ruotsin ja Yhdysvaltojen kokemuksista on kartoittanut BA **Eemeli Isoaho**. Ulkoasusta vastaa graafinen suunnittelija **Pirre Liukka**.





Puolustusvoimat koostuu erilaisista ihmisistä

Muuta kuin suomea, ruotsia tai saamea äidinkielenään puhuvia oli vuoden 2010 lopussa Suomessa 224 388 henkilöä eli 4.2. prosenttia koko väestöstä.

Ei monimuotoisuus varusmiehille eikä henkilökunnalle ole enää erityinen asia, mun mielestä se on arkipäivää. Ihmiset ovat erilaisia... Lähestulkoon joka joukko-osastossa on maahanmuuttajia ja joka yksikössä kaksoiskansalaisia.

Suomen perustuslaki määrää jokaisen Suomen kansalaisen osallistumaan isänmaan puolustukseen tai avustamaan sitä sen mukaan kun laissa säädetään (731/1991, 127 §). Asevelvollisuus koskettaa lähes puolta ikäluokasta. Puolustusvoimat on aina ollut monimuotoinen; se kokoaa eritaustaisia ihmisiä yhteen.

"Oikeastaan meillähän monimuotoisuutta on aika paljon erilaista. Miten ehkä ymmärretään yleisemmin se monimuotoisuus, että on eri kielitausta, on erinäköinen, mutta aika paljon meillä on monimuotoisuutta siinä, että mistä päin miehet on kotoisin, sekin näkyy siinä, miten he palveluksestaan suoriutuvat ja miten käyttäytyvät täällä."

Nuoret astuvat varusmiespalveluun eri puolilta Suomea, eri sosiaaliluokista ja eri elämäntilanteista. Ikähaarukka vaihtelee 18 ja 29 vuoden välillä. Vuodesta 1995 lähtien naisilla on ollut mahdollisuus vapaaehtoiseen asepalvelukseen, ja naisvarusmiesten määrä on ollut vuosittain noin 350. Ulkosuomalaisia astuu palvelukseen noin 150 vuodessa.

2000-luvun suuri muutos on ollut maahanmuuttajataustaisten varusmiesten määrän lisääntyminen. Muuta kuin suomea, ruotsia tai saamea äidinkielenään puhuvia oli vuoden 2010 lopussa Suomessa 224 388 henkilöä eli 4,2 prosenttia koko väestöstä. Tämän hetken lapsiperheistä jo 10 prosenttia on ulkomaalaistaustaisia. Noin viisi prosenttia on sellaisia perheitä, joissa isä tai äiti on ulkomaalaistaustainen, ja viisi prosenttia sellaisia, joissa kummatkin vanhemmat ovat ulkomaalaistaustaisia. Viimeksi mainitussa tapauksessa perheet ovat yleisimmin kotoisin entisestä Neuvostoliitosta, Virosta, entisestä Jugoslaviasta, Irakista ja Somaliasta. Eri puolilta maailmaa Suomeen muuttaneiden vanhempien lapsia tulee tulevaisuudessa yhä enemmän varusmiehiksi. Myös avioituminen ulkomaalaisten kanssa sekä kansainväliset adoptiot vaikuttavat siihen, et-

tä varusmiehiksi tulee nuoria, joiden juuret ovat muualla kuin Suomessa. Joukko-osastot moniväristyvät.

Etniset vähemmistöt eivät suinkaan ole uusi asia Suomen puolustusvoimissa. Tästä kertovat Helsingin islamilaiselle hautausmaalle vuonna 1956 pystytetty sankarivainajien muistopatsas sodassa menehtyneille tataareille ja vuonna 2003 sodassa kaatuneille romanimiehille paljastettu muistomerkki Hietaniemen hautausmaalla sekä Suomen Juutalaisten Sotaveteraanien veljespiirin toiminta.

Puolustusvoimien toimintaympäristö muuttuu monin tavoin yhteiskunnan muuttuessa. Suomalainen nuori haluaa palvelukseltaan asiallisuutta, mahdollisuuksia löytää itsestään uusia piirteitä ja tilaisuuksia kokeilla ja ylittää omia rajojaan (Laitinen 2010). Kytkös talvi- ja jatkosodan suuriin kertomuksiin näyttää olevan katkeamassa nykyvarusmiesten parissa ja voidaan puhua muuttuvasta maanpuolustustahdosta (Salasuo 2010). Tulevaisuus näyttää, voiko kriisinhallintatehtävistä syntyä joskus uusia tarinoita ja sekoittuuko Suomen sotien kertomuksiin myös muistoja maahanmuuttajien lähtömaiden sotahistoriasta.





Tutkimuksia puolustusvoimien monimuotoisuudesta

Nuorisobarometrin mukaan kolme neljäs-
tä pitää hyvänä, että naisilla on mahdolli-
suus suorittaa vapaaehtoinen varusmies-
palvelu.

Laajasti nähtynä lähes kaikkea sotilassosiologiaa voidaan pitää myös kuvaukse-
na monimuotoisuudesta. Niissä usein tarkastellaan, miten erilaisista lähtökoh-
dista tulevat ihmiset toimivat yhdessä kriisitilanteessa. Knut Pippingin klassikko
Kompania pienenisyhteiskuntana (1947) on tästä hyvä esimerkki. Sodanai-
kaisessa kompaniassa saattoi erottaa esimerkiksi kotiseutu- ja ikäryhmiä, jois-
ta muodostui omia epävirallisia ryhmiä. Näiden ryhmien epävirallinen normijär-
jestelmä ja rakenne lisäsivät yhteenkuuluvuuden tunnetta ja taistelumoraalia.

Mutta jos laajennetaan tutkimusta siten, että tarkastelukulmana on myös
esimerkiksi sukupuoli tai etninen tausta, niin tutkimusten määrä pienenee huo-
mattavasti. Tuore tutkimus (Kenola-Krusberg 2011) käsittelee **ulkosuomalais-
varusmiesten** kansallisen identiteetin rakentumisesta. Tutkimuksessa nousi
esiin kieleen liittyvät ongelmat. Ulkosuomalaisten kotonaan käyttämä arkinen
suomi ei riitä kaikkiin kielenkäyttötilanteisiin; alussa on hyvin vaikea ymmärtää
armeijan slangia. Kielitaidon parantaminen oli kuitenkin kansalaisvelvollisuuden
ohessa yksi syy armeijan suorittamiselle. Armeija nähtiin myös hyvänä mahdol-
lisuutena tutustua Suomeen, vahvistaa suomalaisuutta ja lisätä yhteenkuulu-
vuutta suomalaisten kanssa.

Varusmiesten kokemuksia ja terveystajua kartoittava **Tunnetut sotilaat** –
tutkimus (Hoikkala ym. 2009) herättää monia ajatuksia varusmiespalveluksesta
ryhmätoiminnan laboratoriona ja varusmiespalveluksen mahdollisuuksista vai-
kuttaa nuorten arvoihin ja asenteisiin. Tutkimuksessa viitataan monikulttuuri-
suuteen tulevaisuuden haasteena, mutta tutkimusaineistona on lähinnä Itä- ja
Pohjois-Suomesta kotoisin olevat kantasuomalaiset ”jampat”.

Nuorten turvallisuuspoliittisia näkemyksiä kartoittava **Puolustuskannal-
la**, Nuorisobarometri 2010 sisältää 1900 nuoren perusotoksen lisäksi 200 nuo-

Kriisinhallintatoiminnassa on kehitetty viime vuosina YK:n turvallisuusneuvoston päätöslauselman 1325 (naiset, rauha ja turvallisuus) perustuvaa gender toimintaa. Keskeinen tavoite on se, että sotilaallisissa operaatioissa ja kriisinhallintahenkilöstön koulutuksessa otetaan huomioon aiempaa laajemmin paikallinen kulttuuri, väestö sekä naisten asema ja erityisongelmat. Samalla on noussut tärkeäksi naisten määrän lisääminen kriisinhallintaoperaatioissa: naiset saavat operaatioalueen naisväestöltä helpommin tietoja erilaisista ongelmista ja turvallisuushista. Kriisinhallintahenkilöstön rekrytointikampanjoissa onkin lisätty naisten näkyvyyttä.

ren haastattelut, joissa tutkittavien äidinkieli oli jokin muu kuin suomi tai ruotsi. Tulosten mukaan maahanmuuttajanuorten myönteiset kokemukset liittyvät käytännön asioihin: koulutusmenetelmiin, taisteluharjoituksiin ja päiväohjelman tehokkuuteen, kantasuomalaisten vastauksissa taas korostuvat enemmän sisällölliset seikat: mielekkyys, hyödyllisyys, sosiaaliset taidot ja itseluottamus.

72 prosenttia kaikista kyselyyn vastanneista nuorista kannattaa yleistä asevelvollisuutta, eikä kantaväestön ja maahanmuuttajataustaisten nuorten välille muodostu tilastollisesti merkitseviä eroja. Kysymykseen ”olenko valmis antamaan henkeni Suomen puolesta, jos Suomeen hyökätään” kantaväestöön kuuluvista yli 60 on samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä ja maahanmuuttajataustaisistakin 54 prosenttia. Valtaosa Suomessa asuvista maahanmuuttajataustaisista nuorista pitää asuinmaataan sitoutumisen ja puolustamisen arvoisena. (Harinen & Kivijärvi 2010.)

Nuorisobarometrin mukaan kolme neljästä pitää hyvänä, että naisilla on mahdollisuus suorittaa vapaaehtoinen varusmiespalvelu. Siviilikriisinhallinnalla tähdätään yhteiskunnan toimintaedellytysten palauttamiseksi lähettämällä kriisialueille ulkopuolista ei-sotilaallista asiantuntija-apua. EU:n osalta siviilikriisinhallinta on kasvanut voimakkaasti: vuonna 2003 siihen osallistui noin 700 ja vuonna 2010 jo noin 3100 henkilöä (Linnapuomi 2010). Naisia hakeutuu ja pääsee myös suhteellisesti hivenen enemmän kriisinhallintatehtäviin. Viime vuosina naisten osuus sekä hakijoista että valituista on ollut nelisen prosenttia. Naisrauhanturvaajien kokonaismäärä on kuitenkin ollut vaatimaton, vain noin 400 kaikista 47 000:sta Suomen tähän saakka maailmalle lähettämistä rauhanturvaajista. (Jukarainen 2010).



Kriisinhallintatoiminnassa on kehitetty viime vuosina YK:n turvallisuusneuvoston päätöslauselman 1325 (naiset, rauha ja turvallisuus) perustuvaa gender toimintaa. Keskeinen tavoite on se, että sotilaallisissa operaatioissa ja kriisinhallintahenkilöstön koulutuksessa otetaan huomioon aiempaa laajemmin paikallinen kulttuuri, väestö sekä naisten asema ja erityisongelmat. Samalla on nousut tärkeäksi naisten määrän lisääminen kriisinhallintaoperaatioissa: naiset saavat operaatioalueen naisväestöltä helpommin tietoja erilaisista ongelmista ja turvallisuushista. Kriisinhallintahenkilöstön rekryointikampanjoissa onkin lisätty naisten näkyvyyttä.

Kriisinhallintakeskus CMC Finland toteuttaa parhaillaan (alkutalvi 2012) tutkimushanketta "Naiset ja tasa-arvo siviilikriisinhallintatehtävissä - Suomen kansallisen 1325-toimintaohjelman (2008 - 2011) tavoitteiden arviointi". Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa suomalaisen siviilikriisinhallintahenkilöstön kokemuksia ja käsityksiä sukupuoli- ja tasa-arvokysymyksistä kriisinhallintaoperaatioissa ja -tehtävissä. Tutkimuksen kohderyhmänä ovat kaikki Kriisinhallintakeskuksen rekrytoimat asiantuntijat vuodesta 2008 alkaen.

Puolustusvoimat on itse kerännyt systemaattisesti palautetta varusmiespalveluksensa päättävältä ikäluokalta vuodesta 2000 lähtien. Vastaajista 67 % kokee oppineensa varusmiespalveluksessa sosiaalisia taitoja. 75 % koulutuksen saaneista uskoo johtajakoulutusta voitavan hyödyntää myös siviilielämässä. 45 % koko saapumiserästä arvioi varusmiespalveluksen aiheuttaneen pysyvän muutoksen heidän liikuntatottumukseensa. (Laitinen 2010.) Varusmiesten loppukyselyssä ei tällä hetkellä erotu vastaajan äidinkieli tai etninen tausta, mutta puolustusvoimissa on käynnissä erillinen tasa-arvotutkimus, jossa selvitetään eri taustoista tulevien varusmiesten kokemuksia. Tutkimus valmistuu kesäkuussa 2012.





Monimuotoisuusjohtaminen varusmiespalveluksessa

Sosiaalikuraattorit keskustelevat heti ensimmäisenä päivänä suoraan ulkomailta tulevien kanssa selvittääkseen, missä kukin tarvitsee apua, ja tämän perusteella tehdään yksilöllinen suunnitelma. Tuki voi sisältää muun muassa neuvoja siitä, miten toimia pankissa ja miten hoitaa viranomaisasioita. Niille, joille ei ole mitään tukikohtaa Suomessa, on järjestetty loma-ajan asuminen. Monet ulkomailta palvelukseen astuvat ovat kuitenkin tehneet taustatyön todella hyvin ja vain osa tarvitsee erityistä tukea.

Eri kielitausta

Ulkosuomalaisissa ja kaksoiskansalaisuuden omaavissa varusmiehistä on toisaalta niitä, jotka osaavat suomea sujuvasti, ja toisaalta niitä, jotka eivät puhu sanaakaan suomea. Koulutuksen kannalta haastavimpia ovat ne, jotka eivät puhua suomea, ruotsia tai englantia. Kahdessaakin yksikössä ratkaisuksi espanjaa puhuvien osalta oli löytynyt Espanjassa jalkapalloa pelannut varusmies, joka on pystynyt toimimaan tulkkina tarvittaessa.

”Aina on löydetty ulkosuomalaisille tulkkeja varusmieskavereiden joukosta.”

Monelle ulkosuomalaiselle armeija toimii kielikylpynä ja tutustumisena suomalaisen elämäntapaan. Aiemmin Suomi on voinut tulla tutuksi vain loma-aikana. Suurin osa kaksoiskansalaisista sijoittuu Kaartin rykmenttiin. Siellä on jouduttu pohtimaan, miten ulkomailta palvelukseen astuvat sopeutetaan toisaalta suomalaisen ja toisaalta armeijan kulttuuriin ja miten järjestetään asuminen loma-aikojen ajaksi. Sosiaalikuraattorit keskustelevat heti ensimmäisenä päivänä suoraan ulkomailta tulevien kanssa selvittääkseen, missä kukin tarvitsee apua, ja tämän perusteella tehdään yksilöllinen suunnitelma. Tuki voi sisältää muun muassa neuvoja siitä, miten toimia pankissa ja miten hoitaa viranomaisasioita. Niille, joille ei ole mitään tukikohtaa Suomessa, on järjestetty loma-ajan asuminen. Monet ulkomailta palvelukseen astuvat ovat kuitenkin tehneet taustatyön todella hyvin ja vain osa tarvitsee erityistä tukea.

Joukko-osastoissa on myös organisoitu epävirallisia tukihenkilöitä ja vertais-tukitoimintaa ulkosuomalaisille varusmiehille tai mahdollisesti muillekin tarvitseville. Esimerkiksi jos tietystä maasta tulee useita alokkaita, heidät sijoitetaan samaan komppaniaan ja tupaan. Joissakin tapauksissa voidaan myöntää pidempi loma, että ulkosuomalaisvarusmiehet voivat käydä toisessa kotimaassaan.

*Jossain leirillä, on tärkeää tehdä yhteistyötä, koska muuten ei mitkään hommat pelaa... kyllä se on yhden-
tävä kokemus, vaikka alun perin olisi jotakin mielipiteitä toisista, tulee sel-
laista kaverifiilistä, että kaikki ollaan samassa porukassa.*

Työntekijöille oli jäänyt mieleen monia varusmiehiä, joiden kohdalla alussa tuntui, että yhteisen kielen puuttuessa palveluksesta ei tule mitään, mutta hienosti nämä kuitenkin suorittivat palveluksen. Hyvä motivaatio auttaa, vaikka yhteistä kieltä ei aluksi olisikaan. On kuitenkin vaikeaa, jos ei koskaan pääse ilmaisemaan asioita omalla äidinkielellään. Eräässä joukko-osastossa on ollut suunnitteilla omakielisten keskusteluryhmien perustaminen ja joissakin joukko-osastoissa esimerkiksi englantia äidinkielenään puhuvat ovat jo perustaneetkin epävirallisen keskusteluryhmän. Jossakin yksikössä on sovittu, että maahanmuuttajataustaiset varusmiesjohtajat puhuvat keskenään suomea, kun ollaan samassa tilassa muiden kanssa, jotta ei synny väärinkäsityksiä siitä, mitä he puhuvat.

Puhuttaessa kielivähemmistöistä ei pidä unohtaa suomen toista kansalliskieltä. Ruotsinkieliset joukko-osastot toimivat kielikylypyinä myös äidinkieleltään suomenkielisille varusmiehille. Ruotsinkielisten varusmiesten kielitaitoa hyödynnetään yhteisissä harjoituksissa ruotsalaisten kanssa ja ruotsinkieliset varusmiehet ovat toimineet tulkkina ja virallisina edustajina esimerkiksi pohjoismaisissa varusmieskonferensseissa.

Monivärinen joukko-osasto

Perinteinen neuvo varusmiespalveluun astuvalle on, että tee mitä käsketään ja yritä olla mahdollisimman näkymätön, näin pääset helpoimmalla. Kaikille näkymättömänä oleminen ei kuitenkaan onnistu, kun ulkonäkö kertoo, että sukujuuret ovat jossakin muualla, vaikka varusmies olisikin syntynyt Suomessa.

Henkilöstön parissa oltiin pääosin sitä mieltä, että etniseen taustaan perustuvaa kiusaamista ei kovin paljoa esiinny.

”Ei täällä pysty olemaan kovin maahanmuuttovastaisella asenteella, loppuu aika äkkiä.”

Tupien todellisuus ei kuitenkaan aina ole niin yhdenvertainen kuin henkilöstö toivoisi sen olevan. Suurin osa haastatelluista maahanmuuttajataustaisista varusmiehistä ei ollut kokenut rasismia. Yhdelle oli tullut käsitys, että kaverit oikeastaan vähän varoivat, etteivät sano mitään loukkaavaa. Yksi totesi, että ”armeijassa on aina niin kiire, ei siellä ole aikaa rasismille”. Haastatteluissa



”Kaikista meistä tuli tosi hyviä ystäviä ihan lopussa... jos jollakin meni huonosti, niin viisi kuusi ihmistä auttoi, meistä tuli tosi läheisiä, vaikka oltiin alussa tosi kaukana toisistaan.”

tuli esiin myös kokemuksia rasismista, jota ei voi panna harmittoman huuleneidon tiliin. Kantahenkilöstön taholta tätä ei ilmennyt, ”upseerit olivat asiallisia”, kuten yksi haastateltu kuvasi. Varusmiesjohtajat sen sijaan saattoivat nimittellä hyvinkin rumasti, hän mainitsi. Tämä maajoukkuetason urheilija kertoi, että hän pystyi puolustamaan itseään, mutta kuvaili, miten vaikea tilanne oli niillä kavereilla, jotka vaan olivat hiljaa ja kärsivät. ”Kouluttajat tulevat ja menevät ja eivät tiedä tupien tilannetta.” Racistisen kiusauksen kohteeksi joutuvat eivät valita asiasta, sillä he eivät halua ”nössön” leimaa. Kuitenkin tämä haastateltava kertoi, että palvelusajan loppuvaiheessa tilanne helpottui ja yhteisyys syntyi.

Eräs pienellä paikkakunnalla palvellut maahanmuuttajataustainen varusmies kertoi, että hänellä ei ollut vaikeuksia, koska tupakaverit olivat tunteneet hänet jo lapsuudesta asti. Yksi muulta paikkakunnalta palvelukseen astunut alokas ei kuitenkaan ollut tottunut ulkomaalaistaustaisiin ja hän ei aluksi tervehtinyt maahanmuuttajataustaista varusmiestä, mutta palveluksen päättyessä heistäkin tuli kaverit. Tämä kertomus ymmärryksen kasvusta toistui varusmiespalveluksen käyneiden haastatteluissa.

Tutkimusten mukaan asenteet maahanmuuttajia kohtaan ovat koventuneet osalla nuorista. Suomeen ei haluta enempää maahanmuuttajia, mutta toisaalta ystävän ihonvärillä, uskonnolla tai syntyperällä ei ole merkitystä (Myllyniemi 2010). Jos onnistuu ylittämään maahanmuuttajaleiman ja tulemaan yhdeksi meistä, erot voivat kadota tai ainakin jäädä taustalle. Tupasolidarisuus on merkittävä voimavara (Salasuo 2010), mutta ulottuuko se kaikkiin varusmiehiin?

”Kun asutaan samassa tuvassa tasa-arvoisina, se antaa siihen omaan elämään suvaitsevaisuutta.”

Yllä oleva sitaatti kuvaa tilannetta parhaimmillaan. Inttihuumori kuuluu varusmiespalveluun. Kuitenkin rajanveto hauskan huuleneidon ja selkeästi rasis-tisen nimittelyn ja syrjinnän välille pitäisi pystyä vetämään. Tätä työtä joudutaan tekemään jatkuvasti.

Maahanmuuttajat eivät luonnollisestikaan ole yhtenäinen ryhmä. Näkemyseroja ja kiistoja voi syntyä myös maahanmuuttajataustaisten varusmies-ten kesken.



”Kaikki ihmiset on niin erilaisia jo lähtökohtaisesti, että vaikka taustat voisi olla samanlaisia, niin persoonat on erilaisia.”

Maahanmuuttajataustaisten varusmiesten haastatteluissa tuli esiin myös se, että jos nuori ei ole vielä omaksunut suomen kieltä ja suomalaisen yhteiskunnan toimintatapoja, se synnyttää haasteita ja kitkaa. Samoin mainittiin eri ryhmien väliset temperamenttieroit, esimerkiksi miten ilmaistaan, että joku asia on huonosti. Kiinnostava kysymys on, pystyykö puolustusvoimat kotouttamaan sellaista nuorta, joka on vielä ulkona suomalaisen yhteiskunnan normeista ja tavoista.

Sota- ja kriisialueilta kotoisin olevien varusmiesten osalta erityiskysymyksenä ovat vanhat sotatraumat, jotka voivat aktivoitua varusmiespalveluksessa.

”Ne, jotka on teini-ikäisinä tulleet maahan, jos heillä on näitä traumaattisia kokemuksia, jos on palvellut isänsä kanssa Irakissa, heillä on tosi rajuja ne reaktiot.”

Kovin usein näitä tapauksia ei esiinny, mutta ne olivat kuitenkin tuttuja haastatteluille sosiaalikuraattoreille, kouluttajille ja varusmiespalveluksen käyneille. Alokas saattaa tulla kertomaan, että taisteluharjoituksessa tuli lapsuudesta huonoja hetkiä mieleen.

”Olen kohdannut kourallisen kavereita, joilla on sotakokemuksia, ja suurin osa heistä ei pysty palvelemaan. Heille tulee niin paljon vanhoja muistoja mieleen.”

Traumat voivat olla siis niin pahoja, että palvelus joudutaan keskeyttämään. Joskus taas asia pystytään käsittelemään. Yksi maahanmuuttajataustainen varusmies kertoi sukulaisestaan, joka joutui keskeyttämään palveluksen. Perhe ja suku kuitenkin tukivat tätä ja sanoivat, että armeija täällä on aivan eri asia kuin kotimaassa, ja nuori myöhemmin suoritti asepalveluksen. Nämä tapaukset ovat niin yksilökohtaisia, että suosituksia toimintatavoista on vaikea antaa.

Yksi ehkä osin vaiettu tema on Nuorisobarometrissä esiin otettu kysymys siitä, miten sellaiset, jotka eivät lähtökohtaisesti ole ”meitä”, ovat valmiita puolustamaan ”meitä ja meidän aluettamme” mahdollisen ulkopuolisen tai yhteisön sisältä nousevan uhan edessä (Harinen & Kivijärvi 2010). Tätä teemaa sivuttiin joissakin haastatteluissa, mutta kovin oleellisena sitä ei pidetty, ja esimerkiksi Venäjältä (tai entisestä Neuvostoliitosta) peräisin olevien nuorten lojaalisuutta ei kyseenalaistettu.



Yleisen palveluohjesäännön liite 10 Juutalaisuuden, islamin ja baha'i-yhteisön uskonnollisia erityiskysymyksiä antaa ohjeita uskonnonharjoittamiseen varusmiespalveluksessa.

Uskonto

Uskonnonharjoittamisen osalta varusmiespalveluksessa haastatteluissa nousi esiin kolme teemaa: juhlapäivät, ramadanin vietto ja pienempänä käytännön asiana ruokatilaukset.

”Uskontokuntien suhteen on ollut aika selkeät pelisäännöt, kouluttaja kysyy päälliköltä ja päällikkö pyytää pastoria selvittämään sellaisia asioita, mitä pelisäännöissä ei välttämättä ole. Ja sitten on toki vielä aina se pieni joustavuus, mikä on kaikissa henkilökohtaisissa asioissa.”

Sotilaspapit ovat asiantuntijoita uskonnonharjoittamiseen liittyvissä kysymyksissä. Sotilaspapistoon voivat tukeutua kaikki varusmiehet uskontokunnasta riippumatta.

Kunkin uskontokunnan juhlapyhien vietosta on yleensä pystytty sopimaan aika joustavasti. Joko varusmies pitää lomat kristittyjen lomien mukaan tai siten esittää ja anoo ne tärkeimmät päivät, jotka hän haluaisi olla pois palveluksesta, ja tällöin hän on palveluksessa esimerkiksi silloin, kun muut viettävät joululomaa.

Yleisen palveluohjesäännön liite 10 Juutalaisuuden, islamin ja baha'i-yhteisön uskonnollisia erityiskysymyksiä antaa ohjeita uskonnonharjoittamiseen varusmiespalveluksessa. Uskonnollisten juhlapäivien osalta tulee anomuksesta pyrkiä myöntämään kyseisiin uskonnollisiin yhteisöihin kuuluville varusmiehille juhlapäivien vapaata, kun koulutukselliset tavoitteet eivät sitä estä. Varusmiehelle myönnettyjen juhlapäivien vapaiden kokonaismäärän ei tule ylittää yleisten juhlapäivien vapaiden määrää.

Rukoushetkiin on tarjottava tilaisuus aamulla ennen palvelusta, illalla palveluksen jälkeen ja palvelustauoilla. Mikäli varusmies palvelee ramadanin aikana, hänelle on järjestettävä mahdollisuus ruokailla auringonlaskun ja nousun välisenä aikana. Uskonnollisista syistä erityisruokavalioita noudattavia on kohdeltava kuten muitakin erityisruokavalioita tarvitsevia.

Kuitenkin kaivattaisiin, että saataisiin keskitetysti tietoa esimerkiksi ramadanin alkamisesta ja päättymisestä, ettei päällikön tarvitse käydä niitä islamilaisen seurakunnan internet-sivuilta etsimässä. Joissakin yksittäistapauksissa on pyrit-



Heinäkuun saapumiserältä kysytään, kuinka moni viettää ramadania. Ramadania viettävät laitetaan samaan tupaan, jotta he eivät herätä muita, kun lähtevät rukoilemaan. Tuvassa on oma jääkaappi ja mikro-aaltouuni, joten varusmiehet voivat ruokailla auringon laskettua.

”Mikä tahansa organisaatiohan näyttää vähän oudolta, jos siellä on pelkkiä miehiä työssä tai pelkkiä naisia.”

ty omaan uskontoon tai kulttuuriin vedoten hakemaan vapaapäiviä ja erivapauksia, mutta kovin yleistä tämä ei tuntunut olevan. Eräs muslimihaastateltu painotti sitä, että heidän kulttuurissaan ID-juhlaan voi tulla vieraita ympäri maailmaa ja juhla on ainutlaatuinen tilaisuus tavata sukulaisia. Siksi hän toivoi, että tällöin voisi saada useamman vapaapäivän. Hän oli omalta kapteeniltaan kohdannut kyllä ymmärrystä asiaa kohtaan.

Ramadantin suhteen monet muslimit noudattavat tulkintaa, että varusmiespalvelun aikana ei tarvitse paastota. Ne, jotka ovat paastonneet useita kertoja jo aikaisemmin, tietävät, miten keho reagoi, ja paasto voi onnistua varusmiespalveluksessa.

Uskontoon liittyvät ruokatilaukset voivat joskus jäädä huomiotta. Useampikin maahanmuuttajataustainen varusmiespalveluksen suorittanut kertoi, että metsäleireillä olivat järsineet näkkäriä, kun sianlihaton ruokailaus oli M-merkinnästä huolimatta jäänyt tulematta. Tähän suhtauduttiin kuitenkin ymmärryksellä, erehdyksiä sattuu. Kuitenkin tämäkin palaute kannattaa ottaa vakavasti.

Uskonnolliset kysymykset eivät liity vain maahanmuuttajataustaisten henkilöiden tilanteeseen, vaan myös kotimaisiin uskonnollisiin vähemmistöihin. Esimerkiksi adventistit eivät voi olla lauantaisin palveluksessa ja tämä saattaa aiheuttaa erityisjärjestelyjä.

Sukupuoli

Suomessa kaikki sotilastehtävät ovat tarjolla myös naisille: ratkaisevaa on kokemus ja osaaminen. Puolustusvoimilla on tavoitteena nostaa naisten määrää kriisinhallintatehtävissä, ja näiden velvoitteiden mukaisesti puolustusvoimat on tarkistamassa koulutussuunnitelmia. NATO ja YK ovat velvoittaneet, että naisten osallistumista kriisinhallintaan tuetaan enemmän, esimerkiksi NATO painottaa FET-ryhmien (female engagement team) käyttöä Afganistanissa.

Osa haastatelluista henkilökunnan edustajista ei nähnyt sukupuolen vaikuttavan varusmiespalveluun, osa koki, että sillä on sekä rauhoittava että kannustava vaikutus miespuolisiin varusmiehiin.

Naispuolinen haastateltava kertoi kokemuksistaan aliupseerikoulun ykkösvaiheessa. Aluksi kaverit ehkä ajattelivat, että joutuvat pulaan tämän yhden nai-



Yleensä sellainen ryhmä, missä on naisvarusmies mukana, pistää yllättäen pojat yrittämään enemmän.

YK:n turvallisuusneuvoston päätöslauselman 1325 kansallisessa toimintaohjelmassa 2012 – 2015 painotetaan kriisinhallintajoukoissa palvelevien henkilöiden perheiden tukemista. Yhtenä keinona tähän on tarjota perheille mahdollisuus verkostoitumiseen esimerkiksi yhteisten tilaisuuksien kautta.

sen takia, kun se on viimeisenä tai huonompi. Mutta kun huomattiin, että nainen on täysillä mukana, moni tuli jälkeensä sanomaan, että he saivat lisää puhtia, kun näkivät, kuinka kovasti hän yritti.

”Mut koettiin jonkinlaisena siskona ja kyllähän monet avautui mulle omista tyttöystävistä ja ongelmista, mistä ei ehkä halunnut äjien kesken jutella.”

Johtamisen kannalta kannustavaa on se, että keskeyttämisprosentti naisilla ensimmäisen 45 päivän jälkeen on yleensä lähellä nollaa.

Kriisinhallintatehtävissä naisten rooli voi olla kahtalainen: toisaalta he tukevat omaa ryhmää ja toisaalta ympäröivää yhteisöä. Siviileille voi olla helpompi ottaa kontakti naiseen. Erityisesti voimakkaasti sukupuolitaitin segregoituneissa yhteiskunnissa naisten on usein helpompi lähestyä naistyöntekijää.

Ikä ja perhetilanne

Monimuotoisuudessa on kyse myös erilaisesta elämäntilanteesta. Vanhemmuus asettaa oman haasteensa varusmiespalveluksen suorittamiselle. Erityisesti näin tapahtuu, jos kotona oleva puoliso sairastelee tai perheen tukiverkosto on ohut tai kummatkin vanhemmat ovat hyvin nuoria.

”Kyllähän täälläkin käytetään joustoja, on niitä yövapaita, vaikka niitä käytetään joustavasti, niin se on kumminkin aika rajallista suhteessa siihen tarpeeseen, että perhe tarvitsisi isää.”

Toisaalta on perheitä, joiden verkosto ja tuki toimivat varusmiespalveluksen rinnalla, mutta se ei estä vanhemman ikävää perheen luo. Yhdessä yksikössä on suunniteltu vertaistukiryhmää perheellisille varusmiehille.



Seksuaalinen suuntautuminen

Nuorisobarometrin tulosten mukaan 28 prosenttia haluaisi kieltää homoseksuaaleilta pääsyn varusmiespalvelukseen, tämä asenne on yleisempi miehillä kuin naisilla. Kuitenkin varusmiespalveluksen jo suorittaneiden homoseksuaalien kokemukset palveluksestaan ovat keskimääräistä myönteisempiä ja puolet heistä oli armeijassa 12 kuukautta. (Myllyniemi 2010.)

Varusmiesten haastatteluissa ei käsitelty seksuaalista suuntautumista, henkilöstön kanssa siitä keskusteltiin jonkin verran. Näkemykset vaihtelivat: toisaalta koettiin, että seksuaalinen suuntautuminen on puolustusvoimissa vielä jonkinasteinen tabu, toisaalta oli myös käsitys, että homofobiaa on vähemmän kuin monissa muissa työyhteisöissä.

B-miehillä on vuoroviikoilla oma komenustehtäväpaikka ja joka toinen viikko omaa sotilaskoulutusta.

Terveydentila

Asennemuutos B-miehiin nähden on selvästi parantunut viimeisten vuosikymmenten aikana. Haastateltavien mielestä arvostus on noussut, koska B-miehille on pystytty löytämään mielekkäitä tukitehtäviä, he ovat "olennaisia äijä". Jos jo kutsunnoissa on pysytty määrittämään palvelukelpoisuus B-luokkaan, niin yleensä pystytään löytämään järkeviä tehtäviä. Ongelmana voi olla kesken palveluksen tapahtuva luokan muutos, jolloin mielekkäiden tehtävien löytäminen on vaikeampaa.

Ongelmana on myös se, että varsinkin harvinaisempien syndroomien kohdalla kouluttaja harvoin tietää tarpeeksi sen erityispiirteistä. Kuitenkin kaikille pyritään löytämään sopiva tehtävä.



”Jos puhutaan esimerkiksi Aspergerin syndroomasta, niin kyllä heille räätälöidään semmoinen työtehtävä, että he omassa erityisessä persoonallisuudessaan selviävät siitä.”

Fyysisen terveydentilan osalta kuntoisuusluokituksen määrittely on selkeämpää, sillä lääkäri määrittää sen, mutta psyykkisen terveydentilan osalta tilanne ei ole aina niin selkeä. Kouluttamisen ja johtamisen näkökulmasta joustonvaraa ja mahdollisuuksia yksilölliseen kohtaamiseen on aika vähän, jos ajattelee esimerkiksi mielenterveyteen liittyvää tai puheen tuottamiseen liittyviä ongelmia, kuten dysfasia. Konkreettisine sovelluksina esimerkiksi kuulovamman suhteen mainittiin tuplatut kuulosuojaukset ja raskasasekielto.

Varusmiesten haastattelujen perusteella suhtautumisessa B-miehiin heijastuu edelleen se ajatus, että nämä pääsevät helpommalla, ja siitä kyllä vähän kuittaillaan. Toisaalta varusmiesten joukossa löytyy myös ymmärrystä.

”Kyllä ne tupakaverit ja joukkuekaverit pitää niistä heikommista huolta.”





Monimuotoisuuden hyödyt ja haasteet

Hyöty on se, että kaverit jokapäiväisessä elämässään varuskunnassa toivottavasti oppivat ymmärtämään, että ulkomailta palvelukseen astunut tai se maahanmuuttajataustainen on ihan samanlainen ihminen kuin kaikki muutkin.

Haastattelujen perusteella monimuotoisuuden tärkein hyöty maanpuolustukselle on se, että varusmiespalvelu ja reservi kokoavat monipuolista ammatillista osaamista. Kieli- ja kulttuuritaustalla ei nähty olevan erityistä merkitystä maanpuolustuksessa, sotilaallisessa ja siviilikriisinhallinnassa kylläkin. Sukupuolen hyödyistä mielipiteet vaihtelivat, mutta yleisesti oltiin sitä mieltä, että naisvarusmiesten läsnäololla on rauhoittava ja kannustava vaikutus ja merkittäväksi se koettiin kriisinhallintatehtävissä.

Varusmiespalvelun yhtenä suurena hyötynä kautta aikojen on pidetty sitä, että nuoret tutustuvat erilaisista lähtökohdista tuleviin nuoriin. Uutena piirteenä on se, että nykyään varusmiespalveluksessa on nuoria, joiden juuret voivat olla toisella puolen maapalloa. Vaikka eri taustoilla ei nähty olevan suoranaista hyötyä varusmiespalveluksessa, eritaustaisten nuorten yhdessäolon katsottiin hyödyntävän yhteiskuntaa, kun nuoret oppivat tulemaan toimeen toistensa kanssa ja ymmärtämään toistensa lähtökohtia.

Varusmiespalveluksen avulla on mahdollisuus lieventää rasistisia ilmiöitä muualla yhteiskunnassa. Pekka Halosen (2007) puolustusvoimien koulutuskulttuuria tarkastelevassa väitöskirjassa esitetään, että puolustusvoimia voidaan pitää yhtenä koulutusyhteiskuntamme oppilaitoksista, jonka tehtävänä on sotilaallisten valmiuksien lisäksi kehittää yksilöiden yhteiskunnallisia valmiuksia. Tutkimuksessa painotetaan armeijan kasvatuksellista vastuuta ja mahdollisuutta vaikuttaa asenteisiin, moraaliin ja tottumuksiin.

Kouluttajien mukaan eri etninen tausta ei ole aiheuttanut konflikteja. Kuniakäsitykset, esimerkiksi äitiin tai sisareen kohdistuvat loukkaukset, voivat aiheuttaa ongelmia, mutta näistä tuli vain yksi maininta haastatteluissa. Konfliktit syntyvät yleensä siitä, että joku on jättänyt tekemättä oman tehtävänsä ja

Kyllähän se toisi tietyllä tapaa rikkautta, jos meissä olisi henkilökunnassa sellaisia, jotka olisivat vähän enemmän perehtyneet näihin asioihin, voisi helpottaa sitä toimintaa. Ei itseisarvo sinällään ole.

muut joutuvat vastaamaan siitä. Osa haastateltavista korostikin, että eniten asemaan yksikössä vaikuttaa se, suorittaako oman osuutensa, sillä jos ei suorita, niin muut joutuvat kärsimään siitä. Suurin haitta muille koituu sellaisista henkilöistä, joilla ei ole mitään motivaatiota eikä kiinnostusta.

Terveydentila voi aiheuttaa rajoituksia palvelutehtäville. Kieleen tai kulttuuriin perustuvien erivapauksien koettiin etäännyttävän yksilöä muusta joukosta.

”Armeijassa ollaan, että saataisiin mahdollisimman suorituskykyinen joukkue, jos ruvetaan kauheasti joustamaan tietyissä perusasioissa, niin hallittavuus katoaa, perusasiat pitää olla yksinkertaiset ja selkeät.”

Rasismi tuli esiin varusmiesten haastattelussa. Tuvissa käydään välillä nyrkitappeluitakin rasististen kommenttien johdosta. Kaikkia ei aina oteta mukaan kaverisosiaalisuuden piiriin. Myös henkilöstön edustajat mainitsivat yksittäistä tapauksista, että skininuurukainen on ilmoittanut heti palvelukseen astuttuaan, että ei suostu asumaan samassa tuvassa tummaihoisen kanssa, mutta tiukkasanaan keskustelun jälkeen nuori on kuitenkin majoittunut. Haastattelujen perusteella ryhmäytyminen ja hyvä kaverihenki on ainakin palvelun loppuvaiheessa onnistunut.

Tämä selvitys on keskittynyt monimuotoisuusjohtamiseen varusmiespalveluksessa. Keskustelussa sivuttiin joitakin henkilöstön monimuotoisuuteen liittyviä hyötyjä ja haasteita. Maahanmuuttajataustaisia upseereita on jo enenevässä määrin kantahenkilöstössä.

Kun varusmiesjohtajien joukossa on maahanmuuttajataustaisia, on se selkeä signaali tasa-arvoisuudesta ja yhdenvertaisuudesta.

Ikäntyminen tuli esiin haastattelussa siviilityöntekijöiden osalta. Puolustusvoimat tulee panostamaan ikäjohtamiseen aiempaa enemmän tulevaisuudessa puolustusministeriön henkilöstöpoliittisen strategian antaman velvoitteen pohjalta.





Monimuotoisuustyön kehittäminen

Asenteita kyllä muuttaa vain oma kokemus ja käytäntö. Mutta tämmöisellä kuvallisella materiaalilla on kylä alitajuinen vaikutus, uskon näin, ja ylipäätänsä, että asia näkyy monesta eri paikasta, niin uskon, että kyllä se pikku hiljaa vaikuttaa myös sitä kautta, mutta yksinään ei.

Arvioita ja toiveita monimuotoisuusmateriaaleista

Pääesikunta on aiemmin tuottanut materiaalit **Yksi univormu, monta erilaista suomalaista**, joka käsitteli yhdenvertaisuutta henkilöstön kannalta, varusmiehille suunnatun **Yhdenvertaisuustietoa varusmiehille** ja cd-romin **Puolustusvoimat – tarvitsemme toisiamme**.

Arviot näiden materiaalien hyödyllisyydestä olivat melko varauksellisia. Parhaimman arvion saivat Yksi Univormu -kampanjassa tehdyt julisteet. Erityisesti mainittiin kuva, jossa sotilaalla luki hihassa "isä", sillä tämä kuva herätti ajattelemaan. Lisäksi esitettiin, että julisteet antavat myös vierailulle saapuville varusmiesten omaisille positiivisen signaalin siitä, että puolustusvoimat arvostaa erilaisia ihmisiä.

Materiaalin koettiin olevan melko vaikeaselkoista. Toivomuksena esitettiin, että varusmiehille suunnattu materiaali olisi kirjoitettu yksinkertaisempaan tyyliin ja helpoilla sanankäänneillä. Olisi hyvä, että nuorille tarkoitettuja materiaaleja olisivat tekemässä myös nuoret. Tekijöitä voisi löytää varusmiestoimikunnista tai Ruotuväki-lehdestä. Tällöin heillä olisi myös tuoretta kosketusta varusmiespalveluun.

Vaikka varauksellisiakin näkemyksiä esitettiin, niin toisaalta toivottiin, että yhdenvertaisuustyön tueksi olisi jokin runko tai pohja, josta voisi joukko-osastossa muokata omannäköisensä. Useat haastateltavat korostivat, että asenteet muuttuvat vain yhteisen toiminnan kautta. Erilaiset esitteet ja julisteet voivat kuitenkin olla osa **monikanavaista** vaikuttamista.

Kun ensimmäinen saapumiserä saapuu ja mä pidän sen ensimmäisen opitunnin, otan pienen palan siihen tavallaan meidän lähihistoriaa, meillä on edelleen meidän yksikön tunnustauseena Kaveria ei jätetä, sitä kautta myös tähän aiheeseen, tuon sen suvaitsevaisuuteen ja moninaisuuteen..., samanlaista se oli silloinkin, eihän silloinkaan kaikki olleet samasta muotista.

Kriisinhallinnan osalta koulutusta tulee kehittää edelleen niin, että henkilöstö ja johto pystyvät ottamaan huomioon aiempaa laajemmin paikallisen kulttuurin, väestön sekä naisten aseman ja erityisongelmat. Tämä näkökohta on liitettävä operaatioiden suunnitteluun, toteutukseen ja seurantaan.

Millaista koulutusta tarvittaisiin?

Puolustusvoimissa liitettiin vuonna 2009 peruskoulutuskaudelle ja johtajakoulutukseen tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsittelevät oppitunnit sekä lisättiin kiusaamisen ja simputuksen ehkäisemiseen liittyviä kokonaisuuksia. Vuonna 2009 uudistetussa yleisessä palvelusohjesäännössä käsitellään simputuksen ja kiusaamisen ehkäisyä sekä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta aikaisempaa laajemmin.

Yhdenvertaisuuskoulutusta voidaan järjestää sekä henkilökunnalle että varusmiehille. Koulutuksen tarve ja sisältö kummallekin ryhmälle herätti osin ristiriitaisia näkemyksiä.

Tasa-arvotuntien pito varusmiehille on haastava asia, koska nuoret voivat suhtautua valistustunteihin välttämättömänä pahana. Luentoja sijaan haastateltavat pohtivat erilaisia vuorovaikutteisia työpajamenetelmiä, joissa kysymysten avulla nuoret joutuisivat pohtimaan, mitä yhdenvertaisuus merkitsee varusmiespalveluksessa ja heidän joukko-osastossaan. Näin varusmiehet olisivat itse aktiivisessa roolissa oppitunnin aikana. Huomautettiin myös, että haasteena on saada alokkaat sisäistämään, mitä yleisessä palvelusohjesäännössä sanotaan tasavertaisuudesta tai yhdenvertaisuudesta.

“Alokasoppitunnilla mainitaan, että täällä kannatetaan ehdottomasti tasa-arvoa ja ihmisarvo on tärkeä kaikille. Arvomerkkeistäkin riippumatta ihmisiä kohdellaan ihmisinä. Ei tarvitse mitenkään erityisesti korostaa, ne oppivat sen tekemisen kautta.”

Yhdenvertaisuusasia voidaan kytkeä luontevasti moniin eri sisältöihin.

Eräs paljon rasismia yksikössään havainnut maahanmuuttajataustainen haastateltava toivoi, että tasa-arvo-asioihin palattaisiin jatkuvasti, ei vain yhdellä oppitunnilla. Eräs toinen nuori ehdotti, että johtajat tulisivat pitämään session, jossa rehellisesti voitaisiin keskustella asenteista ja pohtia asioita uusista näkökulmista. Henkilöstö luo mallin siitä, että kaikkia kohdellaan tasa-arvoisina.

Henkilökunnan osalta tuli esiin, että esimerkiksi mielenterveyskysymyksiä pitäisi käsitellä enemmän jo peruskoulutuksessa. Samoin lyhyttä täydennyskoulutusta kaivattiin uskontokunnista. Tällä hetkellä eletään vähän Wikipedian varassa, kuten eräs huomautti. Tässä joukko-osastot ja kouluttajat ovat hyvin eri tilanteissa. Joillakin on pitkäaikainen kokemus esimerkiksi eri uskonto- ja kulttuuripiireihin kuuluvien ihmisten kanssa työskentelystä niin kotimaassa kuin ulkomailla ja toisille tämä työ on alussa.

Ehdotettiin myös, että koulutustarvetta ja yhdenvertaisuustyötä voisi selvittää työilmapiirikyselyn yhteydessä.





Päätelmiä ja kehittämisehdotuksia

Taustalla ei ole merkitystä, siinä mielessä olin itsekin positiivisesti yllätynyt, itse pystyi vaikuttamaan asioihin, kunhan vaan tosiaan tiesi, miten noi pistejärjestelmät toimivat, kaikessa pitää olla mukana parhaansa mukaan ja maalaisjärkeä saa käyttää.

Varusmiespalvelu on peruskoulun ohella Suomen monimuotoisin ja monikulttuurisin koulutusyhteisö. Varusmiespalveluksessa hyödynnetään yhteistoiminnallista ja vertaisoppimista, mikä tarjoaa myös hienon mahdollisuuden nuorten keskinäisen ymmärryksen lisäämiseen. Yhteenvetona esitän kolme kokoavaa näkökulmaa.

Suoritukset ratkaisevat

”Sotilaille annetaan tehtäviä ja arvo tulee siitä, miten hyvin hän suoriutuu tehtävistä.”

Haastatteluissa nousi esiin vahvasti näkemys, että puolustusvoimissa kaikki lähtevät samalta viivalta, vain henkilön omat suoritukset merkitsevät. Asian voi ilmaista myös siten, että käskyt tasapäivät sotilaita tasavertaisiksi (Sala-suo 2010). Tältä osin järjestelmä on pitkälti yhdenvertainen.

Yhteinen toiminta lisää ymmärrystä

Monimuotoisuus on arkipäivää varusmiespalveluksessa. Toinen yhteinen näkemys oli, että varusmiespalvelus lisää ymmärrystä ja suvaitsevaisuutta nuorten kesken.

”Armeijassa tutustuu sellaisiin ihmisiin, joiden kanssa siviilissä ei ole mitään tekemistä, nuoret ovat yllättyneitä, ovat eläneet omassa porukassa, nyt näkee laidasta laitaan, millaisessa tilanteessa samanikäiset voi olla.”

Yhteisöllisyyden syntyminen koskee sekä eri puolilta Suomea tulevia nuoria että nuoria, joiden juuret ovat muissa maissa ja maanosissa.

Tarkkaavaisuutta vaaditaan

Varusmiespalveluksessa virallinen ja epävirallinen organisaatio toimivat vuorovaikutuksessa, mutta niiden normit voivat olla erilaisia (Salasuo 2010). Henkilöstö korosti, että kiusaamisen ja rasistisen nimittelyn ja toiminnan suhteen on nollatoleranssi ja järjestelmä pitkälti ehkäisee ongelmat. Tämä virallinen lähtökohta toimii koulutuksessa, mutta tupien todellisuus voi olla välillä toinen. Varhainen välittäminen edellyttää, että kouluttajilla pitää olla herkkyyttä vaistota ja ennaltaehkäistä ongelmia, jottei taustaltaan erilaisten nuorten tarvitsisi esittää tätä kysymystä tupakavereilleen:

”Mitä teillä on meikäläistä vastaan? Mä olen tullut suorittamaan armeijan, mä olen Suomen kansalainen, mä rakastan tätä maata tosi paljon, tämä on mun kotimaa, jota mä haluaisin puolustaa. Mä tulin tänne armeijaan, me ollaan kaikki samassa veneessä. Mulla ei ole mitään teitä vastaan, miksi teillä on mua vastaa?”

Maahanmuuttajataustaisten varusmiesten määrä tulee lisääntymään lähivuosina. Siksi tässä selvityksessä on keskitytty paljon heidän tilanteeseensa. Haastatteluissa huomautettiin kuitenkin, että nuorten sosiaaliset olot – kuinka ehyestä tai turvattomasta taustasta he tulevat – voivat määrittää nuoren pärjäämistä enemmän kuin kieli- tai kulttuuritausta.

Päätän tämän osuuden yhden haastateltavan näkemykseen, että tasa-arvo lähtee toisen ihmisen kohtaamisesta. Jos se tehdään kunnioittaen ilman ylimielisyyttä ja vähättelyä, niin ei tule ongelmia, olipa toisen tausta mikä tahansa. Ihminen vaistoa taustasta riippumatta, kohdellaanko häntä kunnioittavasti.



Suosituksset

| | |
|---|---|
| 1 | Tietopohjan lisääminen puolustusvoimien monimuotoisuudesta Tällä hetkellä ei ole koottu tilastoja, kuinka paljon varusmiespalveluksen suorittavissa on muuta kieliryhmää kuin suomi, ruotsi ja saame. Kaikki muut merkittävät koulutusorganisaatiot tuottavat tätä tietoa ja siksi olisi hyvä, että myös puolustusvoimissa tämä tilastoitaisiin. Tämä tieto voi tukea myönteisten asenteiden kehittymistä maahanmuuttajayhteisöjä kohtaan, sillä varusmiespalveluksen tai siviilipalveluksen suorittamista voidaan pitää kiinnittymisenä uuteen yhteiskuntaan. Samalla voidaan selvittää, onko keskeyttämisprosentti korkeampi maahanmuuttajataustaisten varusmiesten joukossa. |
| 2 | Varhaisen välittämisen merkityksen korostaminen Varusmiesten taustojen moninaistuminen edellyttää henkilöstöltä herkkyyttä vaistota esimerkiksi syrjinnästä, suomen kielen taidon puutteesta tai mielenterveydellisistä syistä johtuvia ongelmia, jotta niihin päästäisiin pureutumaan ajoissa. |
| 3 | Yhdenvertaisuuskoulutuksen ja materiaalin kehittäminen Yhdenvertaisuusmateriaali ja varusmiesten oppimateriaali koettiin vaikeaselkoiseksi. Jatkossa tulisi kiinnittää huomiota koulutusten ja materiaalien selkeyteen ja käytännön läheisyyteen sekä hyödyntää niiden tuottamisessa enemmän nuoria ja myös vähemmistötaustan omaavia varusmiehiä. |
| 4 | Ohjeistus joidenkin uskonnollisten tai kulttuuristen asioiden suhteen Osalla joukko-osastoja on alueellisista syistä jo pitkä kokemus eri vähemmistöuskontoihin kuuluvista varusmiehistä ja vertaisoppimista tapahtuu joukko-osastojen kesken. Tulisi kuitenkin pohtia, tarvitaanko keskitettyä informaatiota esimerkiksi ramadanin alkamis- ja päättymispäivistä kaikille joukko-osastoille. |

Lähteet

Halonen, Pekka 2007. Puolustusvoimien koulutuskulttuurin rakentuminen. Maanpuolustuskorkeakoulu. Koulutustaidon laitos. Julkaisusarja 2, N:o 18. Helsinki: Maanpuolustuskorkeakoulu.

Harinen, Päivi & Kivijärvi, Antti 2010. Kenen joukoissa seisot? Teoksessa Myllyniemi, Sami (toim.) Puolustuskannalla. Nuorisobarometri 2010. Helsinki: Yliopistopaino Oy, 158 – 166.

Hoikkala, Tommi, Salasuo, Mikko & Ojajärvi, Anni 2009. Tunnetut so-tilaat. Varusmiehen kokemus ja terveystaju. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Jukarainen, Pirjo 2010. Vapaus, velvollisuus ja tasa-arvo. Nuorten tulkintoja asevelvollisuusjärjestelmästä. Teoksessa Myllyniemi, Sami (toim.) Puolustuskannalla. Nuorisobarometri 2010. Helsinki: Yliopistopaino Oy, 197 – 202.

Kenola-Krusberg, Jaana 2011. Ulkосуomalaisvarusmiesten kansallisen identiteetin rakentuminen. Kasvatustieteiden lisensiaatintyö. Tampereen yliopisto.

Laitinen, Kari J. 2010. Ohi on. Havaintoja varusmiesten loppukyselystä ja nuorisobarometristä. Teoksessa Myllyniemi, Sami (toim.) Puolustuskannalla. Nuorisobarometri 2010. Helsinki: Yliopistopaino Oy, 180 – 188.

Linnanpuomi, Mari 2010. EU:n siviilikriisinhallinta – teini-iässä?. Teoksessa Myllyniemi, Sami (toim.) Puolustuskannalla. Nuorisobarometri 2010. Helsinki: Yliopistopaino Oy, 169 – 177.

Maahanmuuton vuosikatsaus 2010. Sisäasiainministeriö

Myllyniemi, Sami (toim.) 2010. Puolustuskannalla. Nuorisobarometri 2010. Helsinki: Yliopistopaino Oy.

Pipping, Knut 1978 (ruotsinkielinen alkuteos vuodelta 1947) Komppania pienoiskoossa. Keuruu: Kustannusosakeyhtiö Otavan painolaitokset.

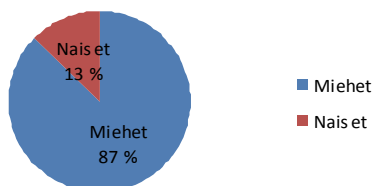
Salasuo, Mikko 2010. Nuorten suhde sotiemme suureen kertomukseen. Teoksessa Myllyniemi, Sami (toim.) Puolustuskannalla. Nuorisobarometri 2010. Helsinki: Yliopistopaino Oy, 191 – 196.

Tilastokeskus, väestötilastot
http://www.stat.fi/tup/vl2010/art_2011-08-16_001.html



Kokemuksia muista maista

**Ruotsin
puolustusvoimien
sukupuolijakauma
vuonna 2009**



Suomi-osuus painottui etnisten vähemmistöjen asemaan, koska maahanmuuttajataustaiset varusmiehet ovat kasvava ryhmä puolustusvoimissa. Monimuotoisuuden kuvan täydentämiseksi Ruotsia käsittelevässä osuudessa on tarkasteltu erityisesti naisten asemaa puolustusvoimissa.

Ruotsi

Vaikka naiset ovat palvelleet Ruotsin puolustusvoimissa läpi 1900-luvun erilaisissa vapaaehtoistehtävissä, heidän virallinen asemansa puolustusvoimissa parantui vasta vuonna 1980 säädetyn tasa-arvolain myötä. Ennen vuotta 1980 naiset saivat palvella puolustusvoimissa vain siviilialoilla, mutta lain säätämisen jälkeen heille aukeni myös mahdollisuus sotilasuraan – ensin ilmavoimissa ja seuraavana vuonna myös maavoimissa sekä laivastossa. Lopulta vuonna 1989 naisille annettiin oikeus palvella kaikissa puolustusvoimien tehtävissä yhdenvertaisesti miesten rinnalla.

Vuonna 2003 otettiin Ruotsin puolustusvoimissa käyttöön positiivinen erityiskohtelu naisten osuuden lisäämiseksi. Jos uutta työpaikkaa hakevat kaksi eri sukupuolta olevaa, mutta vaatimukset täyttävää hakijaa, on vuodesta 2003 lähtien suosittu aliedustetun sukupuolen hakijaa. Käytännön perusajatuksena on se, että sukupuolten välinen tasa-arvo parantaa koko instituution tehokkuutta. Sukupuolten ollessa tasapainossa myös seksuaalista häirintää ja muita sukupuoleen perustuvaa syrjintää esiintyy paljon harvemmin. Puolustusvoimat katsoo sukupuolten olevan tasapainossa, kun sukupuolijakauman suhde on 60/40. Ruotsin asevoimissa toteutetaan vuoden 2012 aikana selvitys positiivisesta erityiskohtelusta, jonka perusteella käytäntöä ja sen tehokkuutta naisten osuuden lisäämisessä arvioidaan tarkemmin.

Positiivisesta erityiskohtelusta huolimatta naiset ovat vielä tänäkin päivänä hyvin aliedustettuja Ruotsin asevoimissa. Vuonna 2009 melkein yhdeksän-

Arvostamme yksilöä ja haluamme edistää ihmisten taitoja. Monimuotoisuus on vahvuus, joka edistää tehokkuuttamme.

kymmentä prosenttia (87 %) kaikista puolustusvoimien työntekijöistä oli miehiä. Puolustusvoimissa työskentelevät naiset ovat keskittyneet siviilialoille. Kun koko asevoimien työntekijöistä naisia on vain noin kolmetoista prosenttia, heidän osuutensa siviilityöntekijöistä on lähes kolmekymmentä prosenttia. Ulko-omaankomennuksella olevista työntekijöistä – sotilaat ja siviilit mukaan lukien – naisia on vain noin kahdeksan prosenttia.

Suhtautuminen seksuaalisiin vähemmistöihin on ollut kansainvälisesti verrattuna melko myönteistä Ruotsin asevoimissa. Homo-, lesbo-, bi- ja transseksuaaliset ihmiset saivat yhtäläiset oikeudet palvella avoimesti puolustusvoimissa vuonna 1980. Verrattain edistyksellisestä lainsäädännöstä huolimatta kielteiset asenteet seksuaalivähemmistöjä kohtaan ovat kuitenkin vielä tänäkin päivänä hyvin vahvoja. Sotilastiedusteluanalytikko Leif Ohlson, joka on myös HoF:n eli asevoimien seksuaalivähemmistöjen etujärjestön puheenjohtaja, arvioi, että noin 70 % homoista ja lesboista ei tule julkisesti ulos kaapista, koska he eivät koe oloaan puolustusvoimissa tarpeeksi turvalliseksi.

Seksuaalivähemmistöjen aseman parantamiseksi Ruotsin puolustusvoimat osallistui vuonna 2007 Fritt Fram –projektiin. Ruotsin kirkon ja poliisin sekä monen muun instituution yhteistyössä toteuttama ja Euroopan sosiaalirahaston rahoittama projekti pyrki luomaan seksuaalivähemmistöille paremmat työolot. Projektin tuloksena julkaistiin ”Fritt Fram för en god arbetsmiljö - Homo, bi & hetero på jobbet” materiaalipaketti, joka koostuu oppaista sekä videoita, ja Ruotsin puolustusvoimat on sitoutunut tuotetun materiaalin käyttämiseen omassa koulutuksessaan.

Ruotsin asevoimien monimuotoisuus- ja tasa-arvosuunnitelma

Ruotsin asevoimien nykyiset monimuotoisuuden johtamisen ohjeistukset juontavat juurensa vuoteen 2009, jolloin julkaistiin tasa-arvosuunnitelma vuosille 2009–2011.

Ruotsin puolustusvoimien monimuotoisuusjohtamisen peruspilarina on seuraava ajatus: ”Arvostamme yksilöä ja haluamme edistää ihmisten taitoja. Monimuotoisuus on vahvuus, joka edistää tehokkuuttamme.” Puolustusvoimien mukaan yhdenvertaisuudessa ja tasa-arvossa on pohjimmiltaan kyse siitä, että jokaisella henkilöllä – riippumatta sukupuolesta, etnisestä taustasta, uskon-



Monimuotoisuustyö tulisi nähdä osana pyrkimystä jatkuvasti parantaa työympäristöämme eikä yksittäisenä projektina. Menestyminen edellyttää, että koko henkilöstö osallistuu ja tekee tasa-arvotyöstä luonnollisen osan päivittäistä työtä.

nosta, seksuaalisesta suuntautumisesta, sukupuoli-identiteetistä, vammaisuudesta ja iästä – on oikeus tehdä työtä ympäristössä, jossa hänen osaamistaan ja tietämystään kunnioitetaan. Työ monimuotoisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi perustuu siis siihen perusajatukseen, että kaikki ihmiset syntyvät yhdenvertaisina samoin ihmisoikeuksin.

Tasa-arvosuunnitelma korostaa, että Ruotsin puolustusvoimien tehtävänä on puolustaa demokratiaa ja ihmisoikeuksia. Siksi kaikkien, jotka työskentelevät ja toimivat puolustusvoimissa, tulee selkeästi edustaa demokraattista yhteiskuntaa. Ihmisten syrjiminen heidän sukupuolensa tai muun ulkoisen seikan vuoksi loukkaa yhdenvertaisuuden periaatetta sekä Ruotsin perustuslakia. Häirinnän karsiminen työympäristöstä edistää kaikkien hyvinvointia ja toiminnan tehokkuutta sekä parantaa työn laatua. Onkin erittäin tärkeää, että puolustusvoimat kunnioittaa ihmisoikeuksia sekä omassa maassa että muualla maailmassa, missä apua tarvitaan.

Syrjinnästä vapaan työympäristön luominen on tärkeä osa asevoimien pyrkimystä saada osaavia ihmisiä palvelukseen. Ruotsin puolustusvoimat näkee monimuotoisuusjohtamisen myös osana koko instituution turvallisuuden parantamista, sillä syrjityt ihmiset suoriutuvat tehtävistään huonommin, ja saattavat vaarantaa itsensä ja kollegansa. Tasa-arvo on siis edellytys tehtävien hoitamiselle tehokkaasti, mutta myös uskottavasti. Siksi on tärkeää, että puolustusvoimien henkilökunnan kokoonpano heijastaa koko Ruotsin yhteiskuntaa.

Ulf Bengtsson, Ruotsin puolustusvoimien komentaja, on todennut monimuotoisuuden edistämistä seuraavanlaisesti: ”Myönteisen, kannustavan ja kestävä ympäristön kehittäminen on kaikkien vastuulla. Siksi yhdenvertaisuus ja sukupuolten tasa-arvo ovat olennainen osa toimintaamme. Monimuotoisuustyö tulisi nähdä osana pyrkimystä jatkuvasti parantaa työympäristöämme eikä yksittäisenä projektina. Menestyminen edellyttää, että koko henkilöstö osallistuu ja tekee tasa-arvotyöstä luonnollisen osan päivittäistä työtä. Kaikkien puolustusvoimissa on kannettava vastuunsa, jotta voimme saavuttaa visiomme tasa-arvoisesta ja yhdenvertaisesta organisaatiosta. Puolustusvoimien eri tasojen johtajilla on erityinen vastuu edistää puolustusvoimien tasa-arvosuunnitelmaa ja varmistaa, että tasa-arvosta tulee aktiivinen osa normaalia toimintaa. Meillä kaikilla on oikeus ihmisarvoon ja kunnioitukseen työssä.”



Ruotsin puolustusvoimien kolme tavoitetta tasa-arvoisuuden edistämiseksi

| | |
|---|--|
| 1 | Varmistaa, että työolot ovat sopivat kaikille työntekijöille sukupuolesta ja iästä riippumatta |
| 2 | Kehittää toimenpiteitä, joilla ehkäistään kaikki työntekijöiden seksuaalinen ja sukupuolinen häirintä |
| 3 | Varmistaa, että kaikilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet hakea avoimia työpaikkoja ja samalla pyrkiä tasapainottamaan sukupuolijakaumaa |

Yleistavoitteena syrjinnän ehkäisemisessä ruotsalaisessa työelämässä on, että jokaisella yksilöllä on oikeus tulla arvioiduksi omien kykyjensä perusteella työtä haettaessa tai tehtäessä. Tasa-arvosuunnitelma korostaa, että puolustusvoimien ollessa yksi Ruotsin suurimmista työnantajista ja kouluttajista, sillä on merkittävä rooli koko ruotsalaisessa yhteiskunnassa.

Tavoitteet

Ruotsin puolustusvoimien monimuotoisuus- ja tasa-arvosuunnitelman kolme painopistealuetta ovat työolot, häirinnän ehkäiseminen sekä sisäinen ja ulkoinen rekrytointi. Ohjelman mukaan tasa-arvon valtavirtaistamisen on keskeistä poistamaan rakenteellisia esteitä, jotka hidastavat sukupuolten tasa-arvon saavuttamista.

Puolustusvoimien konkreettisena tavoitteena on kaksinkertaistaa naisten osuus varusmiesten, työntekijöiden ja johtajien keskuudessa. Vuoden 2011 loppuun mennessä vähintään 30 prosenttia työntekijöistä tulisi olla naisia. Puolustusvoimien tulee myös toimia aktiivisesti, jotta sekä naisia että miehiä on kaikissa tehtävissä kaikilla tasoilla koko organisaatiossa.

Velvollisuudet ja vastualueet

Vuonna 2009 julkaistu nykyinen tasa-arvosuunnitelma täsmentää Ruotsin asevoimien eri työpaikoille ja työntekijöille velvollisuuksia ja vastualueita tasa-arvosuunnitelman tavoitteiden saavuttamiseksi.

Tavoite 1: Varmistaa, että työolot ovat sopivat kaikille työntekijöille sukupuolesta ja iästä riippumatta

Ohjelman mukaan pääesikunnan henkilöstöosaston tulee tarjota koulutusta yksiköiden henkilöstöille ja eritoten johdolle. Lisäksi henkilöstöosaston vastuulla on varmistaa, että asevoimien johtohenkilöt osallistuvat monimuotoisuusjohtamisen alueellisiin konferensseihin siinä missä muutkin julkisen hallinnon virkamiehet. Tasa-arvosuunnitelma antaa henkilöstöosastolle myös vastuun taata pääesikunnan tuki palveluksessa olevien naisten verkoston kehittämiselle.

Asevoimien tasa-arvosuunnitelmassa lisäksi eritellään monta käytännön asiaa, joista perusyksiköiden päälliköt ovat vastuussa. Heidän tulee muun muassa



Sukupuolten välisen tasa-arvon lisäksi vanhemmuuden ja työn yhdistämisellä on keskeinen osa Ruotsin puolustusvoimien tasa-arvosuunnitelman ensimmäisessä tavoitteessa.

varmistaa, että miehille ja naisille on erilliset pukeutumis- ja suihkutilat. Lisäksi perusyksiköiden päälliköiden vastuulla on kaikkien laitteiden, vaatteiden ja materiaalien mukauttaminen sekä naisille että miehille sopiviksi.

Näiden konkreettisten muutosten toimeenpanemisen lisäksi perusyksiköiden päälliköt ovat vastuussa siitä, että kaikki työntekijät ovat tietoisia puolustusvoimien monimuotoisuus- ja tasa-arvosuunnitelmasta. Jotta työntekijät olisivat paremmin tietoisia vallitsevista asenteista ja stereotyyppioista sekä eri sukupuolten erityistarpeista, tulee päälliköiden järjestää tasa-arvokoulutusta säännöllisesti. Heidän vastuunsa on myös varmistaa, että kaikki työntekijät tuntevat yksikkönsä tasa-arvokysymyksistä vastaavan virkamiehen ja tietävät, miten tätä voi lähestyä. Lisäksi työntekijöiden lähtiessä puolustusvoimien palveluksesta perusyksiköiden päälliköiden tehtävänä on suorittaa lähtöhaastattelu, jossa selvitetään lähdön syyt ja entisen työntekijän kokemukset monimuotoisuudesta asevoimissa. Näissä haastatteluissa tulisi myös saada selville ja raportoida mahdolliset kokemukset syrjinnästä ja väkivallasta.

Sukupuolten välisen tasa-arvon lisäksi vanhemmuuden ja työn yhdistämisellä on keskeinen osa Ruotsin puolustusvoimien tasa-arvosuunnitelman ensimmäisessä tavoitteessa. Toisin sanoen puolustusvoimien työolojen tulisi sopia myös perheellisille sotilaille ja siviileille. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi ohjelma tarkentaa, että pääesikunnan operatiivinen osasto yhteistyössä henkilöstöosaston ja perusyksiköiden päälliköiden kanssa on vastuussa siitä, että moderneja teknisiä ratkaisuja käytetään vanhempien ja lasten kommunikoinnin helpottamiseksi. Esimerkiksi puhelin- ja videoneuvotteluita tulisi hyödyntää ulko- ja maankomennuksilla entistä enemmän. Lisäksi puolustusvoimien ohjelma suosittaa työntekijöiden kanssa keskustelua ennen heidän jäämistään vanhempainvapaalle. Näissä tapaamisissa tulisi käydä läpi työntekijän ammatilliseen kehittymiseen liittyviä kysymyksiä, selvittää hänen mahdollisuutensa etätööhön ja sopia, miten työpaikkaan pidetään yhteyttä vanhempainloman aikana.

Tavoite 2: Kehittää toimenpiteitä, joilla ehkäistä kaikki työntekijöiden seksuaalinen ja sukupuolinen häirintä

Seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseksi pääesikunnan henkilöstöosasto on perustanut työ- ja tukiryhmän, jonka tarkoituksena on palvella koko puolustus-



voimia seksuaaliseen häirintään liittyvissä kysymyksissä. Asiantuntemuksen keräämisen lisäksi ryhmä toimii organisaation sisäisenä kriisitukikeskuksena, johon voi ottaa yhteyttä häirinnän ilmetessä. Henkilöosaston vastuulla on myös opetusmateriaalin ja koulutuksen kehittäminen syrjinnän ja seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseksi. Osaston tulee tarjota asiantuntevaa koulutusta monella eri tasolla, johtohenkilöistä alokkaisiin.

Puolustusvoimien eri yksiköiden tulee ohjelman mukaan varmistaa, että kaikki työntekijät ovat tietoisia tasa-arvosuunnitelman tavoitteista seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseksi. Lisäksi jokaisen yksikön tulee laatia yksikkökohtainen suunnitelma sukupuolittuneen syrjinnän ja seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseksi. Näiden suunnitelmien kuuluu sisältää konkreettisia toimenpiteitä häirinnän ehkäisemiseksi sekä ohjeistuksia seksuaalisen häirinnän käsittelemiseen. Jokaisessa yksikössä tulee myös olla koulutettu, asiantunteva kontaktihenkilö, jonka puoleen voi kääntyä apua tarvittaessa. Tasa-arvosuunnitelma velvoittaa myös jokaista yksikköä kohdistamaan riittävästi henkilöstö- ja taloudellisia resursseja sukupuolittuneen väkivallan ja seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseksi.

Tavoite 3: Varmistaa, että kaikilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet hakea avoimia työpaikkoja ja että tehtäviin, joissa on epätasainen jakauma miesten ja naisten välillä, työnantaja ponnistelee saadakseen hakijoita aliedustetusta sukupuolesta

Yhdenvertaisuuden parantamiseksi puolustusvoimien rekrytointiprosesseissa on henkilöstöosaston vastuulla edistää sukupuolinäkökulman ottamista mukaan henkilöstö- ja rekrytointiprosessien kaikille tasoille. Osaston tulee jatkuvasti tarkastella ulkoisen rekrytinnin toimintatapoja, eritoten analysoida, missä rekrytointimainoksia tulisi julkaista ja miten ne tulisi suunnitella. Tasa-arvosuunnitelman mukaan henkilöstöosaston vastuulla on myös parantaa puolustusvoimien ja maanpuolustuskorkeakoulun välistä yhteistyötä, jotta koko rekrytointiprosessia voidaan tarkastella naisten osuuden lisäämiseksi. Lisäksi osaston tulee järjestää sukupuoli- ja tasa-arvokoulutusta rekrytointiprosessien parissa työskenteleville henkilöille.

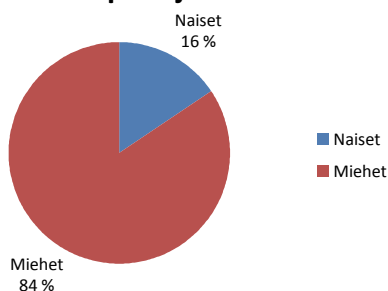
Kompanian päälliköiden ja asevoimien operatiivisen osaston tulee myös omalta osaltaan pyrkiä rekrytoimaan henkilöitä aliedustettuna olevasta sukupuolesta ja kannustaa eritoten naisia hakemaan johtotehtäviin. Lisäksi päälliköiden tulee ottaa puolustusvoimien tavoitteet sukupuolijakauman tasapainottamiseksi esille henkilökohtaisissa kehityskeskusteluissa.





Yhdysvallat

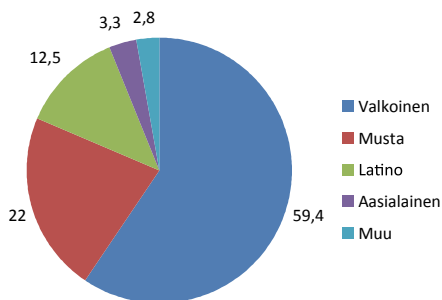
**Yhdysvaltojen maavoimien
sukupuolijakauma**



Tänä päivänä Yhdysvaltojen asevoimissa palvelee erittäin monimuotoinen joukko sotilaita ja siviilejä. Naisia koko armeijan reservistä on noin 16 prosenttia. Asevoimien monimuotoisuus korostuu vielä enemmän, kun tarkastelemme reserviläisten etnistä alkuperää. Suurin osa reserviläisistä (59,4 %) on valkoisia ja mustia (22 %), minkä lisäksi maavoimissa palvelee iso joukko latinoja (12,5 %) sekä aasialaistautaisia sotilaita (3,3 %).

Monimuotoisuudesta tuli yksi asevoimien perusarvoista vuonna 1948, kun presidentti Harry Truman hyväksyi lain 9981 kansalaisten yhdenvertaisesta kohtelusta asevoimissa. Laissa säädettiin, että kaikkia ihmisiä tulee kohdella yhdenvertaisesti asevoimissa rotuun, uskontoon tai alkuperään katsomatta. Samana vuonna presidentti Truman allekirjoitti lain, joka mahdollisti naisten pysyvän asepalveluksen maavoimissa, merijalkaväessä sekä hiljattain perustetussa ilmavoimissa. Ennen tämän lain säätämistä naiset, lukuun ottamatta sairaanhoitajia, saivat palvella armeijassa vain sodan aikana.

**Yhdysvaltojen maavoimien
reserviläisten etninen alkuperä**



Suhtautuminen homoseksuaalisuuteen on Yhdysvaltojen asevoimissa ollut perinteisesti kielteistä. Armeija on toistuvasti katsonut historiansa aikana, että homo-, lesbo-, bi- ja transseksuaaliset ihmiset eivät kelpaa asepalvelukseen. Jo vuonna 1941 Yhdysvaltain armeijan ylläkäri antoi säädöksen, jossa "homoseksuaaliset taipumukset" luokiteltiin esteeksi varusmiespalveluksen suorittamiselle. Ensimmäinen myönteinen muutos seksuaalivähemmistöjen lakisääteeseen asevoimissa tuli vuonna 1993, kun silloinen presidentti Bill Clinton hyväksyi niin sanotun "älä kysy, älä kerro" lain. "Älä kysy" kohdan perustana oli, että virkamies ei saa kysyä tai edellyttää asevoimien jäsentä paljastamaan omaa seksuaalista suuntautumistaan. "Älä kerro" pykälä puolestaan sääti, että asevoimien jäsen voidaan erottaa, jos hän sanoo olevansa homoseksuaali tai jos hän ilmaisee harjoittavansa homoseksuaalista toimintaa. Syyskuussa 2011 Presidentti Barack Obama kumosi "älä kysy, älä kerro" lain, minkä jälkeen homoseksuaalit ovat saaneet palvella vapaasti Yhdysvaltojen asevoimissa.

Yhdysvaltojen asevoimien nykyiset monimuotoisuuden johtamisen ohjeistukset juontavat juurensa vuoteen 2008, jolloin puolustusministeri ja yleisesi-

Yhdysvaltojen asevoimien viisi tavoitetta monimuotoisuuden johtamisen parantamiseksi

| | |
|---|--|
| 1 | Varmistaa, että johtajat ovat sitoutuneita monimuotoisuuden käytäntöihin asevoimien kaikilla tasoilla |
| 2 | Vakiinnuttaa prosesseja, joilla rekrytoida, kehittää ja pitää palveluksessa tehokkaita ja korkeatasoisia sotilaita sekä siviilejä erilaisista taustoista |
| 3 | Luoda ja resursoida rakenne tukemaan asevoimien monimuotoisuuden tiekarttaa |
| 4 | Toteuttaa monimuotoisuuden koulutusohjelmia, jotka kehittävät asevoimien sosiokulttuurista osaamista ja valmiutta vastata tämän vuosisadan haasteisiin |
| 5 | Luoda ja ylläpitää ympäristö, jossa arvostetaan erilaista osaamista, kokemuksia ja taustoja |

kuntapäällikkö perustivat työryhmän selvittämään asevoimien monimuotoisuutta. Työryhmän tavoitteena oli tehdä kokonaisvaltainen selvitys asevoimien monimuotoisuudesta, identifioida monimuotoisuuden hyviä käytäntöjä ja esittää konkreettisia toimenpiteitä, joilla asevoimat voisivat lisätä ja hyödyntää monimuotoisuuttaan. Työryhmän loppuraportin pohjalta Yhdysvaltojen asevoimat julkaisi joulukuussa 2010 "monimuotoisuuden tiekartan," jossa esitellään asevoimien viisi tavoitetta monimuotoisuuden johtamisen edistämiseksi. Viiden suuren tavoitteen lisäksi tiekartta erittelee jokaisen tavoitteen jatkeeksi pienempiä ja konkreettisia päämääriä.

Tavoitteena on varmistaa, että johtajat ovat sitoutuneita monimuotoisuuden käytäntöihin asevoimien kaikilla tasoilla. Tämän tavoitteen perusidea on, että johtajien sitoutuminen on ensiarvoisen tärkeä menestystekijä monimuotoisuudessa. Johdon jatkuva kouluttaminen asevoimien monimuotoisuusaloitteiden tukemiseksi auttaa parantamaan koko asevoimien operaatiovalmiutta. Monimuotoisuus koskee jokaista. On tärkeää huomata, että asevoimien johdon sitoutuminen monimuotoisuuteen on investointi inhimilliseen pääomaan, henkilöstön valmiustasoon ja koko asevoimien suorituskykyyn. Osana tätä tavoitetta johtohenkilöt suunnittelevat menetelmiä, jotka toteuttavat ja ylläpitävät monimuotoisuuden käytäntöjä yksilö-, komento- ja organisaatiotasolla.

Kilpailu pätevistä työvoimasta edellyttää, että asevoimat tavoittaa kansalliset yhä monimuotoisemmassa Amerikan väestössä. Monimuotoisuuden tiekartan toinen tavoite onkin vakiinnuttaa toimintatapoja joiden avulla asevoimiin saadaan sekä sotilas- ja siviilitehtäviin eri taustoja edustavia henkilöitä. Avoin ja osallistava työympäristö on keskeinen asia sotilaiden ja siviilien houkuttelemiseksi palvelukseen. Yksi tämän tavoitteen konkreettisista päämääristä on integroida ja synkronoida asevoimien monimuotoisuuden edistämiseksi kehitetyt rekrytointiprosessit.



Lähtövalmiudessa asevoimien tavoitteena on myös luoda ja resursoida sopiva rakenne tukemaan monimuotoisuuden tiekarttaa. Toisin sanoen monimuotoisuuden ja Yhdysvaltojen väestörakenteen muutoksien huomioiminen puolustusvoimissa edellyttää huomattavia henkilöstöresursseja ja taloudellisia investointeja. Kasvaviin henkilöstötarpeisiin ja niiden resursointiin on puututtava koko armeijassa. Tiekartan suositusten ansiosta lisää resursseja kanavoitetaan koulutuksen kehittämiseen, asevoimien monimuotoisuuden dokumentointiin ja analysointiin sekä jo olemassa olevan osaamisen vakiinnuttamiseen ja viestimiseen.

Monimuotoisuuden johtamisen parantamiseksi Yhdysvaltojen asevoimat pyrkii toteuttamaan myös monimuotoisuuden koulutusohjelmia, jotka kehittävät armeijan sosiokulttuurista osaamista ja valmiutta vastata tämän vuosisadan haasteisiin. Jatkuvat konfliktit ja dynaaminen, epävarma toimintaympäristö edellyttävät, että asevoimien johto osaa toimia monipuolisesti eri kulttuureissa ja eri kulttuurien kanssa haastavissa olosuhteissa. Monimuotoisuuden johtamisen parantamiseksi perustettiin vuonna 2010 koulutusohjelma, joka suunnattiin erityisesti asevoimien vanhemmille johtohenkilöille. Ohjelman tavoitteena on parantaa johtohenkilöstön kulttuurienvälisen vuorovaikutuksen osaamista ja monimuotoisuuden johtamista.

Joulukuussa 2010 julkaistun monimuotoisuuden tiekartan viimeinen tavoite on luoda asevoimiin osallistava ja kattava työympäristö, jossa arvostetaan erilaisia kokemuksia, taustoja ja osaamista. Tavoitteen taustalla on tutkimustulos, jonka mukaan tehokkailla ja suorituskykyisillä yrityksillä on taipumus edistää kaikille yhdenvertaisia mahdollisuuksia ja luoda positiivinen työympäristö, jossa työntekijöiden motivaatio ja sitoutuminen kukoistavat. Luovuuden on jatkuvasti todettu menestyvän, kun erilaiset ajattelutavat, taustat, näkökulmat ja arvot otetaan huomioon organisaation jokaisella tasolla. Asevoimien tavoitteena onkin luoda menettelytapoja monikulttuuristen haasteiden ennakoimiseksi ja käsittelemiseksi sekä rakentaa prosesseja erilaisten kokemusten ja taustojen integroimiseksi organisaationlaajuisiin tehtäviin.

Lähteet

Air Force Diversity Operations. United States Air Force Diversity Strategic Roadmap: A Journey to Excellence. AF/A1D, 2010.

Assistant Secretary of the Army, Manpower & Reserve Affairs. United States Army Diversity Roadmap, Washington D.C.: Diversity & Leadership Directorate, 2010.

Department of Defense. Office of Diversity Management and Equal Opportunity. Dept. of Defense, 2011. Web.

Försvarsmakten. Försvarsmakten: Jämställdhetsplan. Högkvarteret, 2009.

United States. Dept. of the Army. The Army Policy on Diversity. Washington D.C.: US Dept. of the Army, 2010.

Lieutenant Colonel Reyes, Anthony D. Strategic Options for Managing Diversity in the U.S. Army. Washington: Joint Center for Political and Economic Studies, 2006.

Sergeant Major Jenkins, Greg. Soldier Takes Hard Look at Self, Impact of Diversity. US Dept. of the Army: 2010.

Swedish Armed Forces. Swedish Armed Forces in the World. Public Relations Office, 2011. Web.

Swedish Armed Forces. The Pocket Guide to the Swedish Armed Forces 2009. Stockholm: Public Relations Office, 2009.

Winter, Donald. Department of the Navy Diversity Policy Statement. Washington D.C.: The Secretary of the Navy, 2007.



Tämä selvitys on tuotettu osana YES - Yhdenvertaisuus Etusijalle -hanketta, joka on saanut rahoitusta Euroopan yhteisöjen työllisyyttä ja sosiaalista yhteisvastuuta koskevasta PROGRESS-ohjelmasta (2007–2013).

Selvityksessä ilmaistut mielipiteet ovat kirjoittajien omia, eikä Euroopan komissio vastaa raportin sisällön käytöstä. Tämän raportin sisältö ei välttämättä edusta Euroopan komission kantoja tai näkemyksiä.

YES - Yhdenvertaisuus Etusijalle on hallinnon, viranomaisten sekä syrjintävaarassa olevia ryhmiä edustavien elinten ja järjestöjen välinen yhteistyöprojekti, jonka tavoitteena on edistää syrjimättömyyttä ja yhdenvertaisia mahdollisuuksia. Lisätietoa osoitteesta www.yhdenvertaisuus.fi.



www.mil.fi